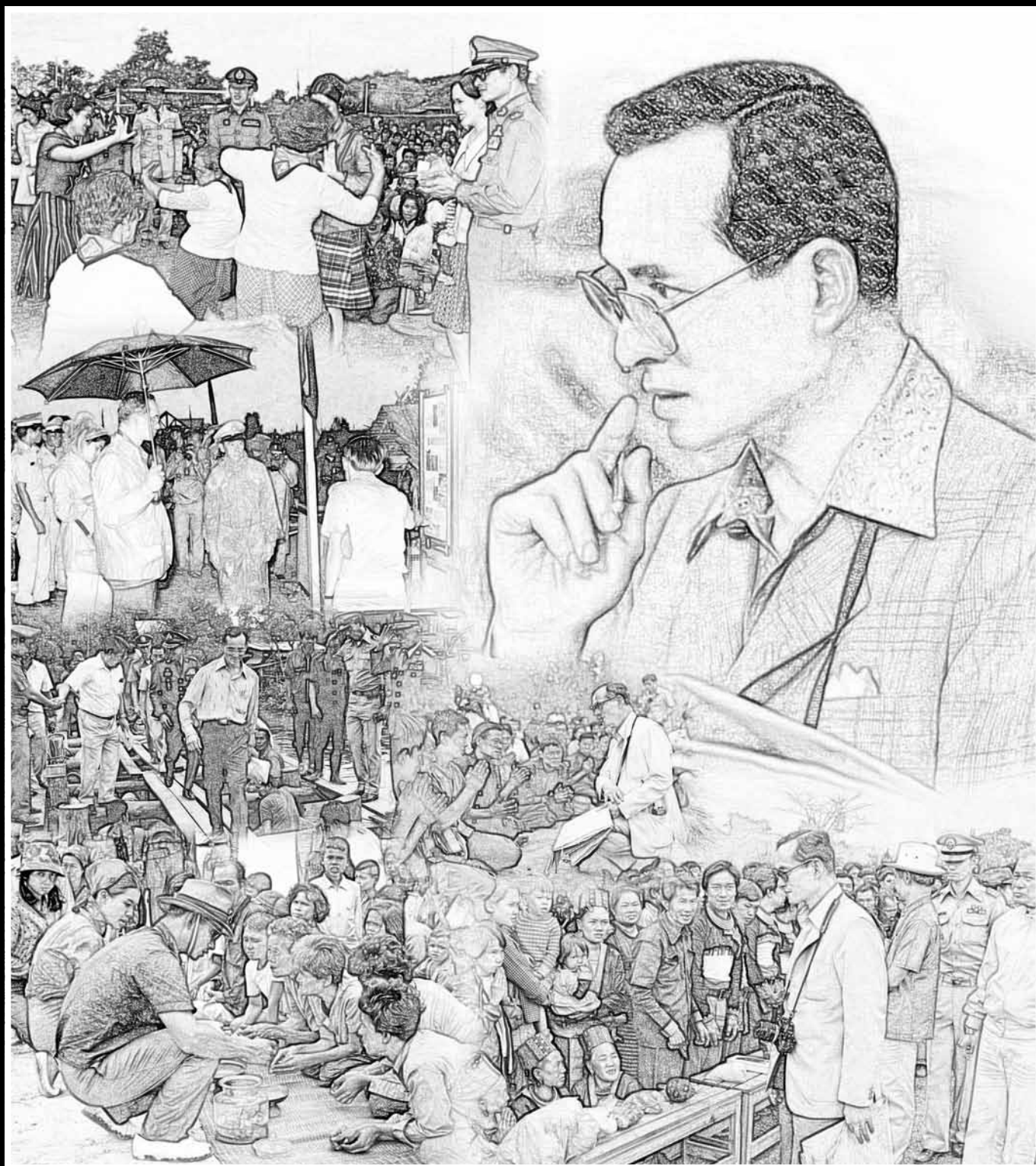




วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
EAU Heritage Journal

ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
Social Science and Humanities

ถวายบังคมลา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ



ยิ่งกว่าเขาพระสุเมรุเอนเอนล้น
ยิ่งกว่าสิ้นตะวันสิ้นจันทร์ฉาย
หล้ามีดดับอัธยาศัยแสงแรงมลาย
โลกธาตุแตกสลาย สิ้นองค์ภูมิพล
น้ำตารินทุกหย่อมย่านทุกบ้านเหยา
ใจดวงเสร์จาดดวงโศกโลกหมองหม่น
กรายทุกเม็ดดินทุกก้อนที่ร้อนรน
เกลื่อนดาวหล่นโลกอับสิ้นดับดินฟ้า
ธ ทรงเป็นทุกอย่างสร้างประเทศ
ธ ทรงเป็นหลักเสร์ษฐกิจกล้า
ธ ทรงเป็นดวงใจไทยประชา
ธ ยাত্রากว่ทุกถิ่นปฐพีินใด
สิ้นพระองค์เหมือนสิ้นชีวิตชาติ
ที่ทนงองอาจที่สิ้นไหว
โอ้พระองค์พระผ่านเกล้าของชาวไทย
เสด็จสวรรคตครลไไปลาบ
ราชฎริจะจมน้ำตาตายไปด้วยแล้ว
โอ้ ดวงแก้วเหนือเกล้าฯ ไม่คืนกลับ
ประหนึ่งว่าชีวาวยลงพ่ายพับ
น้ำตาหล่นวัับวัับลงพรุพราย
ขอเสด็จสู่สวรรคต ณ ชั้นฟ้า
ราชฎริอยู่หลังหล่งน้ำตาไม่เหือดหาย
ภูมิพลยังอยู่ไม่รู้วาย
ขอพระองค์สู่สัมปรายกพเทอญ



ประพันธ์ โดย ชัยภกร บางคมบาง
ศิลปินแห่งชาติ สาขาวรรณศิลป์ ปี 2557
จากนิตยสารสกุลไทย ปีที่ 62 ฉบับที่ 3236
ประจำวันอังคารที่ 25 ตุลาคม 2559

น้อมเกล้าน้อมกระหม่อมสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้
ข้าพระพุทธเจ้า กองบรรณาธิการวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

นโยบายการจัดพิมพ์

วารสาร EAU Heritage เป็นวารสารราย 4 เดือน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียจัดพิมพ์ขึ้นเพื่อเผยแพร่ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าและเปิดโอกาสให้นักศึกษา นักวิจัย คณาจารย์ ตลอดจนนักวิชาการทั่วไป ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่รู้จักต่อสาธารณชน และได้แลกเปลี่ยนความรู้ในวิทยาการด้านต่าง ๆ

บทความที่เสนอเพื่อตีพิมพ์

บทความที่เสนอเพื่อพิจารณาต้องเป็นบทความวิชาการหรือบทความวิจัยทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น เรื่องที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านกระบวนการพิจารณาถ้อยแถลงโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องก่อนลงตีพิมพ์ และต้องเป็นบทความที่ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาในวารสารอื่น ๆ (การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์ของเจ้าของบทความโดยตรง)

การเตรียมต้นฉบับ

ต้นฉบับที่เสนอเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ ต้องมีรูปแบบดังต่อไปนี้

1. พิมพ์ด้วยกระดาษ A4 ความยาวไม่เกิน 15 หน้า
2. รูปแบบตัวอักษรให้ใช้ Angsana new ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และขนาดของตัวอักษร หากเป็นชื่อเรื่องใช้ตัวอักษรขนาด 20 หัวข้อต่าง ๆ ใช้ตัวอักษรขนาด 16 และส่วนเนื้อหาทั่วไปใช้ตัวอักษรขนาด 15
3. รูปแบบการจัดหน้า และจัดแนวข้อความชัดเจน (ไม่ต้องปรับขวา)
4. เขียนชื่อ ตำแหน่ง สถานที่ทำงานและที่อยู่ของผู้เขียนอย่างชัดเจน โดยแยกออกจากส่วนต้นฉบับและบทคัดย่อ
5. แนบบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษมาพร้อมกับบทความ โดยกำหนดความยาวของบทคัดย่อไม่เกิน 15 บรรทัด พร้อมทั้งกำหนดคำสำคัญ (key words) ไม่เกิน 6 คำ
6. แยกไฟล์ตาราง รูปภาพ ที่ประกอบในเนื้อหาบทความ และส่งมาพร้อมกับไฟล์บทความ

การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิง

ในกรณีที่ผู้เขียนต้องการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่อง ให้ใช้วิธีการอ้างอิงแบบนามปี (APA) โดยระบุชื่อผู้แต่ง ปีพิมพ์ และเลขหน้าที่ข้อมูลปรากฏอยู่ (ชื่อ นามสกุล, ปีพิมพ์, เลขหน้า) ตัวอย่างเช่น (ธวัชชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 142)

(Fuchs, 2004, p. 21)

ส่วนการเขียนรายการอ้างอิงท้ายเล่ม ให้ใช้ระบบการอ้างอิงแบบ APA ตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง มีดังนี้

1. หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). *ชื่อหนังสือ* (ครั้งที่พิมพ์). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือหน่วยงานที่พิมพ์.

ประคอง กรรณสูตร. (2541). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

วิทยา นภาริกุลกิจ. (2523). *การเมืองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Sharp, W. F. (1985). *Investment* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

2. ชื่อบทในหนังสือรายงานการประชุม

Hay, S. P. (1975). Political parties and the community-society continuum. In W. N. Chambers & W. D. Burnham (Eds.), *The American party systems Stage of political development* (2nd ed.). New York: Oxford University Press.

สุไร พงษ์ทองเจริญ. (2539). สารสำคัญเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2, หน่วยที่ 9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

3. วารสาร

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. *ชื่อวารสาร*, ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้า.

สุจินต์ ลิมาภิรักษ์. (2550) หลากหลายปัญหาการเลี้ยงโคนมในประเทศไทย. *วารสารเศรษฐกิจการเกษตร*, 27(2), 53-57.

4. หนังสือพิมพ์

ชื่อผู้แต่ง. (ปี, เดือน วันที่). ชื่อบทความ. *ชื่อหนังสือพิมพ์*, หน้า. ศรีสกุล ลิวาพิระพันธ์. (2545, กรกฎาคม 11). จัปทีวีไสกระเป่าเขาทำกันอย่างไร?. *มติชน*, หน้า 19.

5. วิทยานิพนธ์

กอบกุล สรรพกิจจานง. (2541). *การวิจัยเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนา นโยบายการใช้อินเทอร์เน็ตสำหรับสถาบันอุดมศึกษาไทย*. คุยฉินพนธ์ครุศาสตรคุยฉินพนธ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

6. สารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่เผยแพร่เอกสาร). *ชื่อเรื่อง*. ค้นจาก (ระบุ URL ที่สืบค้นบนอินเทอร์เน็ต).

มานพ แก้วผกา. (2549). *เศรษฐกิจพอเพียงกับการค้าเสรีไปด้วยกัน ได้จริงหรือ*. ค้นจาก <http://www.ftawatch.org>

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่เผยแพร่เอกสาร). *ชื่อเรื่อง*. ค้นเมื่อ (ระบุวัน เดือน ปี), จาก (ระบุ URL ที่สืบค้นบนอินเทอร์เน็ต).

Prizker, T. J. (1989). *An early fragment from central Nepal*. Retrieved from <http://www.ingress.com/-astranart/pritzker.html>

การบอกรับเป็นสมาชิก

ผู้สนใจสามารถติดต่อบอกรับเป็นสมาชิกได้ที่ กองบรรณาธิการวารสาร EAU Heritage อัตราค่าสมัครเป็นสมาชิกปีละ 800 บาท

สถานที่ติดต่อ

ผู้สนใจเสนอบทความหรือบอกรับเป็นสมาชิก สามารถติดต่อได้ที่

กองบรรณาธิการวารสาร EAU Heritage

อาคาร ขวน ขวนิชย์ ชั้น 4 ห้อง C423

200 หมู่ 1 ถ.รังสิต-นครนายก (คลอง 5) ต.รังสิต อ.ธัญบุรี

จ.ปทุมธานี 12110

โทรศัพท์: 0-2577-1028 ต่อ 377

e-mail address: eau_heritage@eau.ac.th



มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

เลขที่ 200 หมู่ 1 ถ.รังสิต-นครนายก ต.รังสิต อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

โทรศัพท์ : 0-2577-1028 ต่อ 314, 222, 225 โทรสาร : 0-2577-3066

www.eau.ac.th E-mail: library@eau.ac.th

<http://eauheritage.eau.ac.th/>

ปรัชญา

“บ่อเกิดแห่งปัญญา คือ การศึกษาที่กว้างไกล”

(Wisdom Through Global Education)

วิสัยทัศน์

“มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้เพื่อคุณภาพและคุณธรรมในเอเชีย”

(Learning University for Quality and Morality in Asia)





วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

EAU Heritage Journal

ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

Social Science and Humanities

ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน-ธันวาคม 2559 Vol. 6 No. 3 September-December 2016 ISSN 2286-6183

วัตถุประสงค์	1. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและวรรณกรรมทางวิชาการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 2. เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์ นักศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย 3. เพื่อเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าทางวิชาการและการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป	
กำหนดการเผยแพร่	3 ฉบับต่อปี (มกราคม-เมษายน, พฤษภาคม-สิงหาคม และ กันยายน-ธันวาคม)	
การเผยแพร่	โดยจัดส่งให้ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วท.) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) หน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ตลอดจนบุคคลทั่วไปที่ตอบรับเป็นสมาชิก	
เจ้าของ	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย	
ที่ปรึกษา	ดร.โชติธวัช ขวณิชย์ อาจารย์สุภกัญญา ขวณิชย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญยมาศ สิ้นธุประมา	อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
คณะที่ปรึกษากองบรรณาธิการ (Editorial Advisory Board)	ศาสตราจารย์ ดร.อุดม วโรตม์ลิขิตดี ราชบัณฑิต ศาสตราจารย์ จงจิตร หิรัญลาภ ศาสตราจารย์พิเศษ ประสิทธิ์ ไชวีไถกุล รองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต มัลย์วงศ์ ราชบัณฑิต รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร กันทรดุษฎี เจริญชัยศรี รองศาสตราจารย์ เพลินทิพย์ โกเมศไธภา	
บรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ ประเสริฐวงศ์ เรพเพอร์	
กองบรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ ไรจนแสง ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุเทพ เชาวลิท รองศาสตราจารย์ ดร.ไกรรินทร์ เพ็ญเกษม รองศาสตราจารย์ นภลัย สุวรรณธาดา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

รองศาสตราจารย์ อรุณีประภา หอมเศรษฐี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกาศ ภาวินันท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุษยมาล สินธุประมา

Associate Professor Dr. Sushama Kasbekar

Mr.O. Leorard Trudo

Mr.Joseph C. Gumbel

เลขานุการ

นางสาวอรอนงค์ อุดมวงศ์

ออกแบบปก/จัดรูปเล่ม

อาจารย์วิลาวรรณ สุขมาก

นางสาวพิมพ์ลดา พิทักษ์เศรษฐการ

พิสูจน์อักษรประจำฉบับ

นางสาวพิมพ์ลดา พิทักษ์เศรษฐการ

นางสาวนริศรา ทุมมณี

ประธานสภาวิชาชีพกิจการการแพทย์ภาพ
และการกระจายเสียง

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

สำนักงานทนายความบำรุง

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย



ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กอบกุล สรรพกิจจานง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงศ์ หังสพฤกษ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ดร.เกษทิพย์ ปลื้มวงษ์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติชัย เวชฎาพันธุ์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ ไรจนแสง	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ดร. ทิวรักษ์ เสรีภาพ	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรธิดา วิเศษศิลป์พานนท์	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิพัฒน์ นนทนารณ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ดร. ธัญลักษณ์ รุจิภักดี	มหาวิทยาลัยมหิดล
ดร.ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรเดช ฉายอรุณ	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย สุวรรณพานิช	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ปธาน สุวรรณมงคล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาส พาวินนท์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธินี วงศ์วานิชรมภากาภรณ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ดร.ศยามล เจริญรัตน์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ดา ศิริภัทรโสภณ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.สนอง โลหิตวิเศษ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.สมฤดี ศรีจรรยา	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวคนธ์ สุดสวาท	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.อนุสรณ์ ลิ้มมณี	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ดร. อรนนท์ กลั่นทปฺระ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



บทบรรณาธิการ

ท่านสมาชิกและผู้อ่านที่เคารพทุกท่าน

วารสารฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียฉบับนี้ เป็นฉบับสุดท้ายของปีที่ 6 และเป็นฉบับที่ถือเป็นช่วงเวลาที่พักพิงชาวไทยทุกคนอยู่ในความโศกเศร้า หลังพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช สวรรคตเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2559 ที่ผ่านมา

ในการเผยแพร่ผลงานวิชาการที่ผ่านพ้นไปแล้ว 2 ฉบับ รวมถึงฉบับที่เป็นฉบับที่ 3 สุดท้ายของปีที่ 6 ยังคงมีเนื้อหาสาระไปทิศทางเดียวกันคือ เป็นผลงานวิจัยสะท้อนให้เห็นปัญหาด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน โดยภายในฉบับนี้นอกจากจะได้รับบทความทางวิชาการ บทความวิจัยจากคณาจารย์ภายในและผู้สนใจภายนอกแล้ว ยังได้รับความอนุเคราะห์บทความพิเศษจาก ศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พันธเสน และ นาวาโท ดร.อนุชา ม่วงใหญ่ ซึ่งต้องขอขอบคุณไว้ในโอกาสนี้ด้วย

บทวิจารณ์หนังสือเรื่อง “บุเช็กเทียน” โดย อาจารย์ณิชากรีย์ เมฆะจรัสโรจน์ ได้กล่าวถึงประวัติของ บุเช็กเทียน จักรพรรดินีที่สามารถบริหารราชการแผ่นดินได้ยิ่งใหญ่รุ่งเรืองไม่แพ้ผู้ชายออกสามศอก

ท้ายนี้คณะผู้จัดทำขอขอบคุณท่านสมาชิกและผู้อ่านทุกท่านที่ให้ความสนใจวารสารเป็นอย่างดี สำหรับผู้อ่านที่มีความประสงค์จะเสนอแนะหรือมีคำติชมประการใด โปรดให้ความเห็นหรือข้อทักท้วงตามที่อยู่ของกองบรรณาธิการ ยินดีต้อนรับทุกความเห็นเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งๆขึ้นไป

พบกันอีกในฉบับปีใหม่ 2560

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความพิเศษ

- 1 ■ Buddha Dhamma and Sufficiency Economy
Apichai Puntasen
College of Social Innovation, Rangsit University
- 12 ■ แนวทางการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพชุมชนและท้องถิ่น “ในศตวรรษที่ 21”
Development Approach to Enhancing the Potential of Community and Local in the Twenty-First Century
อนุชา ม่วงใหญ่

บทความวิชาการ

- 27 ■ อิทธิพลขององค์กรต่อความปลอดภัยด้านการบิน
Organizational Influence on Aviation Safety
ธนากร เอี่ยมปาน

บทความวิจัย

- 34 ■ พฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางไปประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่น
Tourism Behavior of Thai Tourist Travelling to Korea or Japan
ธัญชนก แวเวแก้ว
- 45 ■ พัฒนาการแนวความคิดการจัดการยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว: จากทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ
ของการบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออก
Conceptual Framework of Strategic Management of Tourism from the Theory to Practice in Eastern Provincial Administrative Organizations
ธนกฤต งามมีศรี
- 58 ■ ตลาดน้ำกับการทำหน้าที่พัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน
Floating Market for Sustainable Community Development
วิศมี อุตเสนา
- 69 ■ แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 สำหรับเยาวชน ผ่านสื่อโทรทัศน์
Guidelines to Promote Career Skills Learning in the 21st Century for the Youth through Television
กัญญภัทร จำปาทอง

สารบัญ

- 80 ■ การสื่อสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่น:
ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร
Political Communication and Political Participation of Local Government: A Case
Study of Takham Municipality, Surat Thani Province
วัฒนา นนทิต
- 88 ■ ความเชื่อมโยง ระหว่างการสื่อสารเรื่องค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ กับวัฒนธรรมไทย
และอัตลักษณ์ไทย ในทัศนะของวัยรุ่นไทยภายใต้กรอบแนวคิดบนพื้นฐาน แนวคิด การใส่รหัส
และถอดรหัสของ สจวร์ต ฮอลล์
Thai Teenagers' Opinions About the Intersection Between Twelve Thai National Core
Values Communication Campaign Related to Identity and Cultural Competencies
Based on Encoding-Decoding (Stuart Hall) Conceptual Framework
อุษา ศิลป์เรืองวิไล
- 101 ■ ผลกระทบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรกับการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที เขตกรุงเทพฯ
The Impact of Organizational Communication and Team Working Influencing Work
Efficiency of Information Technology Officer
อภิศักดิ์ อานันท์
- 111 ■ ยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น
Strategies on Information Management for Internal Quality Assurance in Basic Education
Schools under the Department of Local Administration
บุญชัย บุญโสภณ และสุวัฒน์ เงินฉ่ำ
- 119 ■ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
Factors Affecting Job Satisfaction and Organizational Commitment of Academic Support
Personnel at the National Institute of Development Administration
ปัญชรสมบัติ สังข์เอี่ยม

สารบัญ

- 131** ■ ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
Job Performance Factors and Physical Working Environment that Affected Job Satisfaction
ธนัชพร เพื่องามพร
- 140** ■ ความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
Satisfaction towards Operation Support Factors in Hygiene Sub factor of School Personnel under the Nong Chok District Area Office, Bangkok Metropolis
พัชรีย์ ช้างเสวก
- 147** ■ ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
The Opinion of the Personnel Concerning Conflict Management the Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
รัตนา กาญจนพันธุ์
- 152** ■ การบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก
Administration Effecting Employee Satisfaction of The Royal Thai Army Radio and Television
สเปซโด ศรีสาดคร และประณต นันทิยะกุล
- 162** ■ การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก
Administration to Promote Dharma Practice of Monasteries in Pathum Thani Province According to the Eastern Concept
พระธรรมา ชยากรโร เจริญรัตน์
- 173** ■ การบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
Facilitating and Service Rendering Administration of Revenue Collection of Municipalities in Chiang Mai Province According to the Sufficiency Economy Philosophy
เบญจมาศ อินทราเวช และวิรัช วิรัชนิภาวรรณ

สารบัญ

- 
- 183** ■ การบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
Garbage Collection Administration of Municipalities in Kanchanaburi Province According to the Sufficiency Economy Philosophy
เบญจวรรณ เปรมประยูร และวิรัช วิรัชนิภาวรรณ
- 192** ■ การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
Administration for Eco-Tourism Promotion of the Central Region Group Province According to the Sufficiency Economy Philosophy
ตรรกภาพ อิงตระกูล และวิรัช วิรัชนิภาวรรณ
- 203** ■ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
Administrative Strategy for Quality of Life Development for the People of Chiang Mai Province According to the Sufficiency Economy Philosophy
พายุพ์ ชินวัตร และโชติรัศ ชวนิชย์
- 218** ■ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเลิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
Sub District Administrative Strategies to Promote Farmers' Incomes in Soeng Sang District of Nakhon Ratchasima Province According to the Sufficiency Economy Philosophy
ยลดา หวังศุภกิจโกศล และโชติรัศ ชวนิชย์
- 227** ■ การบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
Forest Resource Administration of the Subdistrict Administration Organizations in Kanchanaburi Province According to the Sufficiency Economy Philosophy
สมศักดิ์ เปรมประยูร และวิรัช วิรัชนิภาวรรณ

สารบัญ

- 236** ■ การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
Administration of Elderly People Quality of Life of Municipalities in Ayutthaya Province
According to the Sufficiency Economy Philosophy
สันติ วัดผ้าพับ และประนต นันทิยะกุล
- 248** ■ การบริหารจัดการความเสี่ยงธุรกิจประกันภัยภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการ
กำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
Risk Administration of Insurance Business under the Supervision of the Office of
Insurance Commission According to the Philosophy of Sufficiency Economy
อัญชลิน พรหมนิภา และสมาน งามสนิท
- 259** ■ สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
State and Problem in Educational Management of Child Development Center Follow
Outlook of Stakeholder under Tambol Administration Organization in Ayutthaya Province
ณิชชาอร เอกเจริญบุญกร
- 268** ■ รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการ
และความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน
A Teacher Development Model on Experiential Learning Activities for Enhancing
Imagination and Creative Thinking of Kindergarten Students in Private Schools
ปรีชา หวังวิทยาคุณ และพลศักดิ์ โพธิ์ศรีทอง
- 280** ■ การศึกษากระบวนการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
(ปวส.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี
The Study of Development Process for Vocational Education Learner in High
Vocational Certificate Level in Business Computer Major in Area of Prachinburi
รุจิรา พันธุ์ขันธ์
- 293** ■ การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นปีที่ 2
หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ จังหวัดสุพรรณบุรี
State of Learning Management to Support Analytical Thinking Skills for the Second
Year Vocational Certificate Students in Suphan Buri Province
สมหญิง เพ็ชรรัตน์

สารบัญ

- 301** ■ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษและคะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษของนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ
The Correlation between Motivation of English Development and Score of English Comprehension Level Examination of Air Force Student Nurses
วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์
- 310** ■ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย
Factors Affecting the Organizational Development in the Context of Knowledge Management for Effective Administration of the Sukhothai Municipality
ศักดิ์ดา หาญยุทธ
- 323** ■ การบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนีประนอมข้อพิพาทของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1
Administration of Conciliation and Compromise of the Office of the Juvenile and Family Court, Region I
ภัทรพร สันตธาดาทพร และประณต นันทิยะกุล
- 333** ■ การบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
Administration of Domestic Violence Victims Protection of the Social Development and Human Security Ministry
สุกิจ อยู่ในธรรม และประณต นันทิยะกุล
- 343** ■ คุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
The Functionality Efficiency of Electronic Document System of Rajamanagala University of Technology Isan
กฤษมาลย์ ประหา
- 351** ■ ระบบป้องกันอัคคีภัยกับการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัย
Fire Protection System and Fire Safety Management
สมมาศ เลิศลักษณ์อรรษา

สารบัญ

- 359 ■ นโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติก
Policy on Promotion and Support for Fuel Production from Plastic Waste
สมสิทธิ์ มุลสถาน, ศาสดา วิริยานุพงศ์ และสมบัติ ทิฆมทรัพย์

- 368 ■ ความพร้อมเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
Strategic Readiness of Office of Atoms for Peace
คันสนีย์ บริรักษ์

แนะนำหนังสือ

- 376 ■ วิธีแห่งอำนาจ บุษเบิกเทียน
ณัชชาวิทย์ เมฆะจรัสโรจน์



Buddha Dhamma and Sufficiency Economy

Apichai Puntasen

College of Social Innovation, Rangsit University

Abstract

Consideration of Buddha Dhamma, the core teaching of Buddha that is fundamental to Thailand's culture, can help enrich understanding of Sufficiency Economy Philosophy (SEP). SEP is the development approach formulated by Thailand's King Bhumibol Adulyadej. His Majesty first introduced SEP to the public in 1974, but its value only began to be widely recognized after he identified it in December 1997 as the appropriate response to the major economic crisis that was then afflicting Thailand. In common with all major religions, SEP decries greed. All religions are grounded in the scientific observation that every time greed has existed in any human community or society in a significant way it has been accompanied by human catastrophes. Factual evidence has proven this time and again throughout human history. Buddha Dhamma has the status of a mind-based science in that its epistemology consists of theory, actual practice after the theory, and finally, evaluation of the theory. It considers not only matter and energy as in physics but also the mind as the third dimension. As SEP draws some concepts from Buddha Dhamma, it can be said to rest on a mind-based science - not only on an ethical philosophy as is understood in the West. Practicing SEP will lead to the sense of wellbeing, of peacefulness, that comes from having a well trained mind rather than the pleasure that depends heavily on global exploitation of material resources. For this reason, it is time for people world-wide to gain a deep understanding of Sufficiency Economy so that they can achieve peace and tranquility before being confronted with all kinds of problems-- even the end of the human race-- that are caused or exacerbated by climate change rooted in human greed.

Keywords: Buddha Dhamma, sufficiency economy, human greed, mind- based science



Introduction

This age of globalization, when economic globalization in particular reigns, has greatly increased material wealth and prosperity in a short period of time. Information and communications technology now enables the delivery of knowledge needed for any purpose from any spot on this earth to any other at the speed of light. Massive production of most material things can be accomplished within a much shorter time than was

possible 50 years ago. As a result, production is increasing by leaps and bounds. The increased production is now sufficient to satisfy all human needs- but not, however, insatiable human greed.

The fruits of the massive increase in production capability have not been evenly spread to everyone. Those few who hold political power, personal influence, and/or abundant capital, gain much more than others. The majority in this world at least gain some from the so called

“trickle down” effect. However, minority groups on the fringe receive few benefits and can even suffer losses—for example, when their farm lands or other resources are taken away to facilitate national development efforts.

Surprisingly, most people feel tense and stressed under the rush for material wealth and prosperity even though they also automatically equate material wealth with wellbeing. A reasonable explanation for this seeming puzzlement is that while economic globalization produces much more material wealth, it also stimulates insecurity because distribution of the wealth is highly unequal, and stimulates greed because this has proven to be an effective motivator of the mass consumption promoted by producers in order to serve their own wealth cravings. Thus economic globalization can actually be a cause of human unhappiness.

Moreover, while prosperity has grown in some areas, in others there is glaring inequality, misery and conflict (Pieterse, 2002, p. 24). Economic globalization has not delivered the basic necessities of food, housing, health, education, clean environment and secure livelihood on anything like a global scale (Davis, 2006). At the same time, the rapid growth of material wealth results in ecological threats to the planet that are manifested in the disturbance and destruction of natural systems. Current anthropogenic climate change, i.e., climate change caused by consumption of non-renewable natural resources produced to satisfy unlimited desires, is increasingly producing extreme weather conditions and thus floods, droughts, and violent storms. (Stern, 2007, Garnaut, 2008a, 2008b; Intergovernmental Panel on Climate Change, 1995, 2001, 2007).

All these undesirable social and environmental consequences stem from human greed, especially greed among the most influential and those climbing the ladder. Unfortunately, those hit the hardest are those who are the least to blame: the poorest and most vulnerable countries and people.

If human beings as a race are to survive for generations to come, a new paradigm is needed to guide development, especially human development. Instead of allowing human greed to be the driving force for material development, development needs to be driven by some other motivation-- such as the will to become less miserable or more serene. It also needs to be driven by thinking that replaces black-and-white logic with a recognition of every thing's dual nature or fuzziness (Kosko, 1994).

Despite their differences, all major religions have at least one thing in common: they all condemn greed as a human vice. The condemnation of greed is based on the common empirical (scientific) observation that time and time again throughout human history whenever greed has appeared in a society in a significant way it has brought all sorts of problems and undesirable consequences.

Like Christianity and Islam, Buddha Dhamma, the core teaching of Buddha fundamental to Thailand's culture, confronts greed. This paper explores the commonalities between Buddha Dhamma and Sufficiency Economy Philosophy (SEP), the sustainable development approach formulated by Thailand's King Bhumibol Adulyadej that is increasingly attracting international attention, in order to explain SEP's spiritual roots and dimensions.

Buddha Dhamma

The term Buddha Dhamma is used in this paper to emphasize I am not discussing a religion or philosophy in the Western sense. Buddha Dhamma is not a religion in the Western sense because it does not depend on faith; that is to say, it does not depend on beliefs adopted without evidence. Buddha Dhamma is not a philosophy because it is not merely a system of well thought-out ideas.

Buddha Dhamma contains three elements. First is pariyatti, the theoretical, or conceptual framework. The second element is pattipatti, which is the actual

application of the framework. The third is *pattivadhe* which is the evaluation required for the confirmation of the theory from the result of practice (Boyce et.al, 2009, p.72)

All teachings of Buddha are results from his own theoretical frameworks, practical experiences, and personal evolution. They are proven theories in the sense that they are derived from evaluating the results of actual practice confirming underlying theories previously conceptualized (Puntasen, 2014). This perspective is reflected in Buddha's answer to Kalama, a group of villagers who always liked to accommodate travellers passing by, but who wondered whom they should believe when guests talked highly about themselves and put down others. Buddha's response to their quandry is known as Kalama Sutta, or, the answer he gave to Kalama. It goes as follows:

Do not believe simply because you have heard it.

Do not believe simply because you have learnt it.

Do not believe simply because it has been practiced from ancient time.

Do not believe simply because it's rumored.

Do not believe simply because it's in the scripture.

Do not believe simply because of its logic.

Do not believe simply because of guess work.

Do not believe simply because of reasoning.

Do not believe simply because it conforms to your theory.

Do not believe simply because it seems credible.

Do not believe simply because of faith in your teacher (Payutto 2005, p. 232)

What should be believed is what can be confirmed by a person's practical experience. Overall, this approach affirms the importance of individual experience in knowing and in understanding based on self-actualization (Boyce

et al. 2009, p.72). Buddha Dhamma is different from a mechanistic science that studies matter and energy. As a mind-based science, it goes beyond. Mind emerges from a combination of matter and energy to become a completely new thing. It has its own unique properties, properties that are different from either matter or energy. This third dimension was not recognized in Newtonian physics. Like Quantum physics, on the other hand, Buddha Dhamma recognizes the inevitability of uncertainty. (Payutto, 1991) Mechanistic science deals with typical behavior, while Buddha Dhamma deals with the atypical. A mind-based science proposes that truth can vary with different levels of mind development. As a mind is formed, it goes through various levels of development. For example, the mind of a two-year old child will have a different level of development than that of a newborn baby or that of a teenager. The level of this child's perception and understanding will also be different from that of a newborn or a teenager. However, at the same level of mind development, the same truth can be perceived. Therefore, truth is not merely an individual perception.

There are many known and proven methods of mind development. *Sikkhathaya* is the method suggested by Buddha himself. Contrary to what post-modernism propounds, truth can be "absolute truth" if the mind has been developed to the highest level. Achieving the highest level requires rigorous training, going beyond mere individual perceptions and feelings. Mind-based science introduces a new dimension in understanding the reality of uncertainty and thus an understanding that is more realistic than the old scientific paradigm (Puntasen, 2014, p. 66-7)

Western research on brain and psychological processes has shown that meditation affects heart rates and hormonal balance. Davison et al. (2003) found meditation to have demonstrable positive effects on brain and immune-system functioning. Such studies confirm there are physical/biological manifestations of the mind-

based process (Boyce et al, 2009, p. 73). They provide traditional scientific evidence that the mind alone can produce real effects and that one can train one's own mind (Layard, 2005). I am not presenting these facts in order to demonstrate that Western knowledge proves the validity of Buddha Dhamma, but rather to head off possible charges that this paper is simply promoting mysticism or faith-based belief.

The Core Teaching of Buddha

According to Buddha Dhamma, from the time any living thing is born it can never be free from dukkha. Dukkha can be simply translated as "pain"; it can be physical pain or mental pain or both. At its most basic, dukkha results from natural changes: namely, birth, aging, illness and death. Any undesirable change is usually associated with dukkha. As change in everything is taking place all the time, clinging to something in the hope that it will not change actually creates a self-made conflict or contradiction because such hope does not conform to reality. In fact, in addition to pain, the word dukkha refers to conflict, contradiction, alienation, frustration, or anything else that is not easy to live with. The original cause of dukkha is our own ignorance.

Opposite to ignorance is *pañña*, the ability to understand everything in its own nature. In general, all of us as human beings have a tendency to distort facts to suit our preferences. The greatest distortion of all for a human being is to try to convince oneself that there exists such a thing as "self" that we can hold onto forever. Clinging to "self" attempts to provide a sense of security, but unfortunately, clinging to something that does not actually exist ultimately results in feelings of less security rather than more. If the mind has been trained to the point of being able to understand that there is no such thing as self, that the so-called "self" is changing all the time in its own natural way, then this is the point where *pañña*, has been cultivated and misunderstanding

will gradually disappear. The mind will gradually be free from delusion or defilement. Without "self", there will still exist "pain" in various forms, especially physical pain, to be contemplated. However, there will no longer be "my pain" or "our pain". The only pain remaining will be "the pain" whose existence is to be observed and understood. It will become interesting to contemplate how the pain originated and how it can, and will, be eliminated eventually. Through such contemplation, there will be less pain as there will be no more "my pain," while "the pain" will have been treated as an object of study.

Opposite to dukkha is sukha, the situation or condition that is easy to live with. With less dukkha there is more sukha. Using the analogy of temperature, if dukkha is heat then sukha is cold. If there is less heat there will be more cold, and vice versa. It is not like pain and pleasure in the Western perspective where pleasure is seen as something that will help us to feel good even if we encounter various forms of pain after or before the pleasure, or in other words, where pleasure is not seen as a sustainable reduction of pain. Reducing dukkha, on the other hand, ensures more sukha.

There are two kinds of sukha. *Kamasukha* is close to the Western concept of hedonism. Such sukha can be achieved through acquisition. It is considered to be a lower level of sukha. However, it is acceptable provided it does not put a burden on oneself or on any other living thing. If it does create a burden, it will turn out to be dukkha, not sukha.

The higher level of sukha is *niramissukha*. It is sukha achieved not through acquisition, but rather through giving, through meditation, or through helping others to be relieved of pain. The highest level of *niramissukha* is *vimuttisukha*. *Vimuttisukha* is sukha derived from becoming emancipated or liberated from all impurities of mind, from all defilements known as *kilesa* which consist of greed, anger and hatred, delusion and/or ignorance. This state of mind is also known as *nibbāna*, an ideal

state of mind that one tries to achieve if one wants to be completely free from dukkha. It can be achieved through the process of rigorous training of the mind. Actually, the core teaching of Buddha that directly deals with dukkha consists of four elements, known as the Four Noble Truths, which address respectively: the nature of dukkha, its original cause or causes, the determination to get rid of the cause (s), and the way to do it.

The nature of dukkha has already been explained above. It is the situation or a condition that is hard to live with, or more simply, pain. It is caused by the defilements that taint the mind. To get rid of dukkha requires strong determination. The way to do it is through the process of rigorously training the mind. The ultimate aim of such training is to cultivate and accumulate pañña to the point that one can understand everything in its own nature. In this way, all kilesa or defilements will disappear from the mind. The mind will be purified, calm and clear, or

enlightened. It will be in a state of so called nibbāna and there will be no more dukkha or pain.

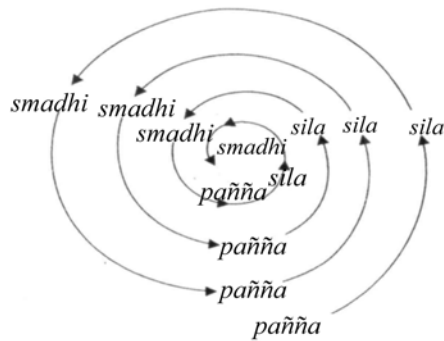
The process of rigorously training the mind is known as magga, or the Noble Eight Fold Path. The Noble Eight Fold Path can be rearranged into the sikkattaya, the Three Fold Training, which involves adhisilasikkha (training in higher morality), adhicittasikkha (training in higher mental discipline), and adhipaññasikkha (training for a higher level of pañña). Sikkha is the process of learning through actual practice until everything becomes clearly understood. The word adhi means greater, bigger, or higher. It implies that each level of learning will lead to a higher level of training and understanding. In other words, sila, smadhi and pañña must progress together at the same time, in a mutually reinforcing dynamic spiral. The ultimate goal is to eventually achieve the state of nibbāna (Puntasen, 2008, p. 32)

Table 1

Adhisilasikkha

Adhisilasikkha (Sila)	Adhicittasikkha (Smadhi)	Adhipannasikkha (Pañña)
- right speech	- right effort	- right understanding
- right conduct	- right mindfulness	- right mental attitude
- right livelihood	- right concentration	(Understanding everything in
(Causing no burden on one's self	(Performing only useful things	its own nature and always having
or any other living thing.)	with full concentration.)	right mental attitude.)

Spiral Dynamic of Sikkhattaya



Cross-Sectional Diagram of Sikkhattaya



A Vertical Vision of Sikkhattaya

Figure 1 Spiral Dynamic of Sikkhattaya

The training must follow this order: *pañña* → *sila* → *smadhi* → *pañña* → *sila* → *smadhi* → etc. Although *pañña* means right understanding, initially the understanding might not be clear. For example, it could begin with a belief that if one always does good things, such as speaking the right way, conducting oneself the right way, or living the right way, one will receive something good in life in return. Practicing right speech, right conduct and right livelihood is actually the training of *sila*. When one always does good things only, there will be nothing to be concerned about. This way, the mind will be calm and can concentrate on useful things more easily. As the mind becomes more concentrated, it can focus and achieve enlightenment more easily. This is how the higher level of *pañña* is generated. In the next round, practice at a higher level of *sila* will come with better understanding gained through the experience of practice in the previous round. The practice of *sila* at this higher level will involve better intention and more intensity. The mind will focus more easily, and understanding will be gained at a deeper level. The whole process will then continue in a spiral.

The Noble Eight Fold Path, which is comparable to the Three Fold Training of sikkhattaya, is also known as *majjhimapatipada* or the Middle Path. This is the path

that leads to the generation and accumulation of *pañña*. It is the path that avoids the two extremes of hedonism (self-indulgent luxurious pleasure) and asceticism (self-denial, renunciation, and extreme hardship). Buddha himself did not satisfy his thirst for knowledge, i.e. freedom from *dukkha*, through asceticism and leaving everything behind in his palaces. Only when he began to follow the Middle Path by living the normal life did he finally achieve enlightenment and become Buddha (the one who knew, being awakened and enlightened).

The Middle Path is the only path for the generation and accumulation of *pañña*, the most important tool for the cessation of *dukkha*. As a result, the Middle Path is most important in practicing and following Buddha Dhamma, and, as discussed below, in conceptualizing and practicing Sufficiency Economy Philosophy.

Greed is the Major Cause of Everything

As indicated earlier, the most important concept that links Buddha Dhamma with Sufficiency Economy Philosophy, as well as with all major religions, is the concept of “greed”. In Buddha Dhamma, greed is combined with anger/hatred and delusion/ignorance in one word: *kilesa*, or defilements. *Kilesa* is the cause of *dukkha*; to avoid *dukkha* one must avoid greed.

Anthropogenic climate change has its root cause in economic globalization driven by greed. Therefore, in addressing the problems caused by climate change, it is helpful to consider the difference between economics centred on greed and economics centred on sukha.

Economics, as developed in the West, usually claims to be a value-free scientific discipline concerned only with observable phenomena. In fact, this conception is based on an old scientific paradigm. It can be shown that economics is actually a value-laden subject. The operational value that lies at the centre of Western economics is human greed. Human greed originates in the sense of insecurity that is an animal instinct. For an animal, a herd can improve its individual security. A tribal community can do the same for a human being, but tribal community is achieved at the cost of individual freedom.

Technological development enables humans to depend more on technology for their security than they do on community. It thus enables individualism. However, increasing dependency on technology implies increasing dependency on personal wealth which can lead to increasing greed.

Buddha Dhamma views the human being as a special animal that has the potential for its mind to be developed to the highest level. It proposes that a good human life relies not on having ever more sophisticated technologies and materials, but rather on having a good balance between communal life and the accumulation of pañña, the ability to understand everything in its own nature. Through continuous and rigorous training of one's mind, greed and the sense of insecurity from which it originates can be replaced by pañña. Instead of being greedy and trying to accumulate wealth to satisfy a sense of insecurity, people can derive prayotesukha (happiness) from, for example, helping others.

From what has been discussed above, one can compare the core values of the two kinds of economies.

One is the economy based on greed, the interest of mainstream economics. In its extreme form, this is capitalism. The other is an economy based on sukha, focussed on humans being useful to others. It can be called paññaism.

The comparison of core values in the chart below reflects the reality that there can be different ways to explaining life and human progress or development.

Table 2*Core values*

Economy based on human greed	Economy based on sukha
Core values	Core values
Premise 1 For any living thing, life itself is most important. As a result, the act of self-interest is a rational behavior.	Basic understanding Once being born, all living things, especially animals and human beings, can never avoid dukha or pain. Helping each other to reduce pain is a 'rational' behavior. Hence, compassion and cooperation are rational. They serve as core values in Buddhist economics and Sufficiency Economy.
Premise 2 Competition is the selection process for the fittest. Competition leads to progress. Therefore, the core values of this kind of economy are self-interest and competition.	
End result	End result
More is better than less, and winning is better than losing. There will be both winners and losers; economic activity is a zero sum game. If a winner feels compassion for a loser, the result is a 'lose-lose' situation.	Beyond acquisition of basic necessities for life sustenance, niramissukha or sukha can be gained from being useful to others, i.e. from prayotesukha. Both givers and receivers achieve sukha. It is a 'win-win' situation.

Coupled with a restricted notion of self-interest, conventional economics adopts a Darwinian theory of "the survival of the fittest" to conclude that economic competition leads to social progress. In contrast, an economy based on sukha recognizes that competition and relentless pursuit of profit are often associated with negative outcomes such as deterioration in working conditions and wages for employees, greater destruction and despoliation of the environment, and greater social uncertainty and stress. (Welford, 2007, p. 343)

In the economy based on sukha, cooperation is regarded as more "rational" than competition for fulfillment of needs. Compassion is seen as a human virtue. It is good for the person who practices it because it will always bring sukha to that person. It makes receivers of compassion feel good as well. It produces a win-win situation. Cooperation and compassion involve activities that are fair to all rather than pursuit of self-interest in ways that harm others. Material accumulation as an end in itself is seen as a futile goal, because there can never

be "enough" (Daly & Cobb, 1989). The quest for material pleasure is actually a cause of dukkha. It prevents development of one's potential for inner creativity, which in turn generates further lack of satisfaction and various negative mental states such as stress, anxiety, worry, depression and fear (Payutto, 1996).

The Origin of Sufficiency Economy Philosophy

Because Thailand's king must be a patron of all the country's religions, one never knows for sure whether Sufficiency Economy Philosophy introduced by King Bhumibol Adulyadej has a separate origin from Buddha Dhamma or whether it is based on Buddha's teachings. However, many important terms used in Buddha Dhamma are also used in SEP. SEP can be traced back to the date of enthronement of His Majesty the King Bhumibol Adulyadej in 1946. In his acceptance speech, he said: "We shall reign in Dhamma (righteousness) for prayotesukha (benefits and happiness) of Siam people"

The word Dhamma actually refers to the concept of Dhosapit Raja Dhamma which means the ten virtues that a good king must comply with in order to reign over peaceful countries. The 10 virtues are: dana (giving), sila (good deed or righteous conduct), paricaga (giving up or sacrificing), ajava (integrity and honesty), maddava (gentleness or politeness, and respecting good reasoning), tapa (refraining from worldly desire through perseverance), akkoda (acting without anger or hatred), avihiṃsa (acting without causing any problem or any harm to the people), khanti (enduring or being patient with any hardship and pain, physical or mental) and avirodhana (being always with virtue and refraining from vices). These qualities are the ones that a good king must uphold for the love to his people, and King Bhumibol himself has been able to uphold them in full.

The word prayotesukha in the King's 1946 speech refers to the happiness gained from being beneficial to others and contributing to their happiness. Prayotesukha is actually the goal of Sufficiency Economy. Use of the word indicates that an economy should be oriented to win-win happiness rather than to greed or accumulation of wealth.

The official version of SEP began on July 18, 1974 when the King gave a speech to graduating students of Kasetsart University in which he said:

National development must be carried out step by step, starting with laying the foundation to ensure that the majority of the people have enough to live on and live for as the basic step, using economical yet theoretically sound methods and equipment. Once a reasonably firm foundation has been laid and in effect, higher levels of economic growth and development should be promoted. (National Research Council of Thailand, 2004, p. 1)

The phrase “enough to live on and live for” was later interpreted as “sufficiency”.

It should be noted that this speech served to oppose the growth-oriented approach to national development that, since 1961, had been adopted by the Thai government under the supervision of the World Bank and the U.S. government. By 1974, it had become obvious that while the national growth performance was quite impressive (averaging 8 percent annually), the gap between the rich and the poor had at the same time been widening. The King's SEP advocated distribution before growth. It advocated that everyone have sufficiency before the country is developed to “higher levels”.

In fact, SEP does not advocate more material wealth as the goal but rather more sukha or prayotesukka (happiness) for the majority of people. This can be confirmed by a speech the King made on December 4, 1995.

What others may say does not matter, whether they say that Thailand is old-fashioned or that we are outdated. Anyhow, we have enough to live on and to live for, and this should be the wish and determination of all of us to see sufficiency in this country. It is not that we will attain supreme prosperity, but we will have a sustainable and peaceful country. (National Research Council of Thailand, 2004 p. 1)

As a result of the Plaza Accord that was signed in New York in 1985, Japan was forced to float its currency. The value of the yen sharply appreciated, and Japan was forced to locate investment projects overseas as it was too costly to continue production at home. Thailand received a good portion of Japan's foreign direct investment, and also attracted investments from Japan's competitors: Korea, Taiwan, the U.S.A. and Europe. Thailand's growth performance moved into the double digits for the first time in the country's history (National Research Council of Thailand, 2004 pp.7-8).

The King was not impressed by this growth performance. At the very time that the growth rate was

close to its peak, the King introduced what he called the New Theory. This was a framework for agriculture to be guided by SEP (UNDP, 2007, p. 28). It advocated that farmers with small land holdings undertake activities that permit them to live on the basis of self-reliance as a beginning phase, and then to grow products for sale after basic livelihood has been firmly secured. His Majesty cautioned senior government officials and the general public not to feel complacent about the economic condition of Thailand even though the country was enjoying high levels of export growth during that period. (National Research Council of Thailand, 2004, p. 10). In 1994, he said:

“I am concerned because even though the past two years were jubilee years, I have seen evident signs which show that people are still in great difficulties, and that there are things that still need to be remedied and looked after in many areas. There is also a plight that comes from natural disasters. These natural disasters

could be alleviated, but we need some time to do that. There is another kind of danger: from the human mind. This could also be rectified, though it is more difficult to deal with than the natural disasters. Nature is something outside our bodies, but the mind is within us. This is something more difficult to cope with but not impossible.”

From 1987 to 1995, His Majesty stressed three central concepts in His speeches: “sufficiency,” “moderation,” and “living within one’s means”. These concepts later became SEP keywords.

In 1997, Thailand was shocked by an economic crisis, a crisis that the King had warned of during the boom years. His speech on Sufficiency Economy on December 4, 1997 was well received by the Thai people. It marked the beginning of Sufficiency Economy as an official philosophy.



References

- Boyce, G., Prayukvong, W., & Puntasen, A. (2009). Social accounting for sufficiency: Buddhist principles and practices, and their application in Thailand, *Advances in Public Interest Accounting*, 14(1). 55-119. (in Thai)
- Daly, H. E., & Cobb, J. B. (1989). *For the common good*. Boston, MA: Beacon.
- Davidson, R. J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J., Rosenkranz, M., Muller, D., Santorelli, S. F., et al. (2003). Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation. *Psychosomatic Medicine*, 65(4), 564-570.
- Davis, M. (2006). *Planet of slums*. London: Verso.
- Garnaut, R. (2008a). *Garnaut climate change review: Draft report*. Melbourne, Australia: Garnaut Climate Change Review.
- Garnaut, R. (2008b). *Interim report to the commonwealth, state and territory governments of Australia*. Melbourne, Australia: Garnaut Climate Change Review.

- Intergovernmental Panel on Climate Change. (1995). *IPCC second assessment. Climate Change 1995*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Intergovernmental Panel on Climate Change. (2001). *Climate change 2001: Synthesis report*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Intergovernmental Panel on Climate Change. (2007). *Climate change 2007: Synthesis report*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kosko, B. (1994). *Fuzzy thinking*. London: Harper Collins.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. New York: Penguin.
- National Research Council of Thailand. (2004). *The king's sufficiency economy and the analysis of meanings by economists*. Bangkok: Author. (in Thai)
- Payutto, P. A. (1991). Buddhism as the foundation of science. Retrieved from <http://www.budsas.org/ebud/budscience/bfs-03.html> (in Thai)
- Payutto, P. A. (1996). Aging and dying. Retrieved from <http://www.geocities.com/Athens/Academy/9280/payutto.html> (in Thai)
- Payutto, P. A. (2005). *Dictionary of Buddhism*. Bangkok: S R Printing Mass Product. (in Thai)
- Pieterse, J. N. (2002). Globalization, kitsch and conflict: Technologies of work, war and politics. *Review of International Political Economy*, 9(1), 1-36.
- Puntasen, A. (2008). Buddhist economics: Evolution, theories and its application to various economics subject. *The Chulalongkorn Journal of Buddhist Studies*, 1. (in Thai)
- Puntasen, A. (2014). Buddhist economics and ecology: A lesson for the future of the Asean community in Meinhold, R. (editor) *Ecological, Social & Economic Sustainability: Perpective for Thailand and Asean*, Konrad Adenauer stiftung and Asumption University of Thailand, Bangkok, Thailand. (in Thai)
- Stern, N. (2007). *The economics of climate change (The Stern Review)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- UNDP-United Nations Development Programme. (2007). *Thailand human development report 2007: Sufficiency economy and human development*. New York: UNDP.
- Welford, R. (2007). Examining, discussing and suggesting the possible contribution and role of Buddhist economics for corporate social responsibility. *International Journal of Green Economics*, 1(3/4), 341-350.



แนวทางการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพชุมชนและท้องถิ่น “ในศตวรรษที่ 21”

Development Approach to Enhancing the Potential of Community and Local in the Twenty-First Century

อนุชา ม่วงใหญ่

Anucha Muangyai

โรงเรียนนายเรือ

Royal Thai Naval Academy

บทคัดย่อ

แนวทางการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพชุมชนและท้องถิ่น “ในศตวรรษที่ 21” ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการพัฒนา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในภูมิภาคและชนบทในกระบวนการพัฒนาและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้พัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการปัญหาได้ด้วยตนเองเพื่อประโยชน์ของตนเอง ครอบครัว และชุมชน ตลอดจนสามารถสนองตอบต่อการกระจายการพัฒนาได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง ดังนั้นการพัฒนาในอนาคตจะเน้นที่การสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในภูมิภาคและชนบทให้สามารถพึ่งตนเองได้ โดยมีเศรษฐกิจชุมชนที่มั่นคงเป็นค้ำประกัน และเป็นฐานในการยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตในอนาคต ทั้งนี้ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรประชาชนจำเป็นต้องเข้ามาเสริมบทบาทของภาครัฐซึ่งเป็นผู้สนับสนุนการพัฒนาเดิม ซึ่งเป็นการผนึกกำลังในการพัฒนาและนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนและท้องถิ่นอย่าง มั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนา, ศักยภาพชุมชน, การมีส่วนร่วม

Abstract

Development approach to enhancing the potential of community and local in the twenty-first century should be encourage people in regional and local to participate in development. In the process of development, it should offer opportunity to develop, for themselves, families and community, their own potentiality of problem management; and could response thoroughly to development distribution. Thus, the development in the future should emphasize on how to build strong community in regional and rural areas in order for self-reliant, community-economic based stability. In particular, income and quality of life of people can be upgraded in the future. In this connection, private sector, non-government organization and civic sector have to participate for enhancing the roles of government organization for development. Therefore, it will lead to be strong, stable, wealthy and sustainable community and local.

Keywords: development, potential of community, participation



แนวทางการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพชุมชนและท้องถิ่น “ในศตวรรษที่ 21”

ชุมชนและท้องถิ่นเป็นโครงสร้างสังคมพื้นฐานของประเทศ การพัฒนาที่ผ่านมาทำให้ชุมชนและท้องถิ่นมีความอ่อนแอเพราะขาดอำนาจในการจัดการตนเอง เนื่องจากการพัฒนาที่ผ่านมาจะแยกกลไกการพัฒนาและแยกคนเป็นส่วน ๆ มีกลุ่มองค์กรเกิดขึ้นมากมาย ไม่สัมพันธ์กันทำให้ผู้คนในชุมชนขาดความมั่นใจ และอำนาจในการจัดการการพัฒนาของชุมชนท้องถิ่นเองเป็นผลให้ชุมชนท้องถิ่นซึ่งเป็นโครงสร้างชุมชนพื้นฐานมักเป็นผู้ถูกกระทำ ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรม และมีความอ่อนแอ (เอกสารรายงานคณะกรรมการการปฏิรูปปฏิรูปสังคม ชุมชน เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสแผนปฏิรูปวาระปฏิรูปที่ 28: ระบบเพื่อส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง เรื่อง การปฏิรูประบบเพื่อสร้างเสริมชุมชนเข้มแข็ง รอบ 2)

จากความหมายของการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (directed change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (planned change) (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2526, หน้า. 5) การพัฒนาคือการกระทำที่เกิดขึ้น คือเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า (ยูวัฒน์ วุฒิเมธี, 2526, หน้า. 1) การพัฒนาหมายถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบที่ทำการ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงในตัวระบบที่ทำการ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของตัวกระทำ (environmental changes) ซึ่งนอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านคุณภาพและปริมาณ (อมร รักษาสัตย์และ ชัดติยา วรรณสุต, 2515, หน้า. 2-8) การพัฒนา คือการทำให้เจริญ การทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงปรารถนา (พิทยา สายหู, “การพัฒนาสังคมและ ชัดติยา วรรณสุต บรรณธิการ, หน้า. 586) การพัฒนา คือการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการและได้กำหนดทิศทางและมุ่งที่จะควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลงด้วย (ทิตยา สุวรรณชฎ, 2517, หน้า. 187-189) การพัฒนา คือการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรมและจิตใจ และความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับที่ได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้วประชาชนยังต้องการพัฒนาทางด้านการศึกษาลักษณะ

ที่ดี การพักผ่อนหย่อนใจ และการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่าง ๆ ด้วยความต้องการทั้งหมดนี้บางครั้งเราเรียกกันว่าเป็นการพัฒนา “คุณภาพ” เพื่อให้เห็นว่า การพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การเพิ่มปริมาณสินค้าหรือการเพิ่มรายได้เท่านั้น หากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจความสุขของประชาชนมากกว่า (วิทย์กร เชียงกุล, 2527, หน้า. 17-18) การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น (T.R. Batten, 1959, p. 2) การพัฒนา คือความก้าวหน้าที่มีจุดสวัสดิการเป็นต้นว่า การลดความยากจนและลดการว่างงาน การลดความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจ (พิชญ์ สมพอง, 2529, หน้า. 18) และในความหมายของกลุ่มมาร์กซิสต์ (Marxist) มองในแง่ที่ว่า การพัฒนาของประเทศทุนนิยมอุตสาหกรรมยุโรปตะวันตก ในความเป็นจริงต้องอาศัยประเทศด้อยพัฒนาหรือประเทศโลกที่สามซึ่งในแง่ประเทศโลกที่สามไม่เป็นประเทศอุตสาหกรรมจะกลายเป็นประเทศบริวารที่ต้องพึ่งพาประเทศที่จะเจริญก้าวหน้ากว่า ทำให้เศรษฐกิจของประเทศโลกที่สามถูกรอบงำ

กล่าวโดยสรุป “การพัฒนา” คือ การทำให้ดีขึ้น ให้เจริญขึ้น เป็นการเพิ่มคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ การพัฒนาอาจพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่เดิม หรือ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ก็ได้ที่ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบายความอยู่ดีกินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรมและจิตใจและความสงบสันติโดยมุ่งจุดสวัสดิการเพื่อการลดความยากจน ส่วนความหมายของ การพัฒนาชุมชน คือการปรับปรุงส่งเสริมให้ชุมชนใดชุมชนหนึ่งดีขึ้น หรือ มีวิวัฒนาการดีขึ้น ตลอดจน การส่งเสริมให้ชุมชนนั้นมีวิวัฒนาการดีขึ้น โดยจะต้องพัฒนาทางด้านวัตถุและพัฒนาด้านจิตใจ โดยมีกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น ทั้งนี้โดยประชาชนเข้ามามีมือและริเริ่มดำเนินการเอง (สุวิทย์ ยิ่งวรพันธุ์, 2509, หน้า. 57) การพัฒนาชุมชน คือ การรวมกำลังดำเนินการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนให้มีความเป็นปึกแผ่นและดำเนินการไปในแนวทางที่ตนต้องการ โดยอาศัยความร่วมมือกำลังของประชาชนในชุมชนนั้นในการช่วยเหลือตัวเอง และร่วมมือกันดำเนินงาน แต่มักจะได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการจากหน่วยราชการหรือองค์กรอาสาสมัครอื่น ๆ (Arthur Dunham, 1958, p. 3)

หลักคิดการพัฒนาชุมชนต่อการพัฒนาในอดีต

นับตั้งแต่มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504) เป็นต้นมา โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 – 2509) ในชื่อแผนมีเฉพาะคำว่า “เศรษฐกิจ” ไม่มีคำว่า “สังคม” เพราะแผนมุ่งเน้นการพัฒนาเฉพาะเศรษฐกิจ เป็นยุคสมัย “น้ำไหลไฟสว่างทางดี มีงานทำ” แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 – 2514) เพิ่มคำว่า “สังคม” ไว้ในแผน เพราะเห็นว่าในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 ได้ละเลยเรื่องสังคม ทำให้สังคมมีปัญหา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 – 2519) เป็นการพัฒนาต่อเนื่องจากแผนที่ 2 ผลการพัฒนาเริ่มมีปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมและการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ (ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการพัฒนาที่ไม่คุ้มค่า) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 – 2524) หันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร ธรรมชาติ แต่ในทางปฏิบัติยังไม่บังเกิดผล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 – 2529) เป็นแผนต่อเนื่องจากแผนที่ 4 เพื่อให้ภาคปฏิบัติบรรลุเป้าหมาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 – 2534) เป็นแผนขยายผลแผนที่ 5 ในทางปฏิบัติ เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจมาก ละเลยเรื่องของสังคม ปัญหาสังคมเริ่มส่งผลกระทบรุนแรงและสลับซับซ้อนมากขึ้น ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ก็มีการทำลายสิ่งแวดล้อมและใช้ทรัพยากรธรรมชาติไม่คุ้มค่ามากขึ้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539) ได้ปรับแผนโดยเน้นให้เกิดความสมดุลในทุกด้าน และยึดหลักการพัฒนาแบบยั่งยืน แต่ในทางปฏิบัติไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดภาวะ “ทันสมัยแต่ไม่พัฒนา” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) เป็นแผนเน้นการพัฒนา “คน” แต่ในทางปฏิบัติต้องเผชิญกับวิกฤติเศรษฐกิจ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) เป็นแผนต่อเนื่องจากแผนที่ 8 เน้นการปฏิรูปทุกระบบ พลิกวิกฤติเป็นโอกาส เน้นชุมชนและเศรษฐกิจฐานราก ขณะนี้เข้าสู่ปีที่ 3 ต้องรอประเมินผลเมื่อสิ้นสุด แผนว่าผลการพัฒนาจะเป็นอย่างไร ในขณะนี้จะเห็นการปฏิรูปหลาย ๆ ระบบ เช่น การเมือง ราชการ เศรษฐกิจ

สังคม กฎหมาย สุขภาพ การศึกษา ทั้งหมดเป้าหมายอยู่ที่คน และเพื่อคน ที่ผ่านมานี้ด้านของยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 - 2554 ประกอบด้วย 3 แนวทาง คือ (รายงานคณะกรรมการการปฏิรูปปฏิรูปสังคม ชุมชน เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส)

1. การบริหารจัดการกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง ด้วยการส่งเสริมการรวมตัวเรียนรู้ ร่วมคิดร่วมทำและ จัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องตามความพร้อมของชุมชน เป็นการเชื่อมโยงการทำมาหาเลี้ยงชีพในทุกระดับ คือ ปัจเจก ครอบครัวและระดับชุมชนโดยคำนึงถึงความพอประมาณและความพออยู่พอกินเป็นลำดับแรกก่อนที่จะเชื่อมต่อกับชุมชนและสังคมภายนอก มีกระบวนการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกชุมชน

2. การสร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชน ด้วยการบูรณาการกระบวนการผลิตบนศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนอย่างสมดุล เน้นการผลิตเพื่อการบริโภคอย่างพอเพียงภายในชุมชน และการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในการลงทุนสร้างอาชีพ สนับสนุนให้ชุมชนมีการรวมกลุ่มในรูปสหกรณ์ส่งเสริมภาคการผลิตและบริการในการสร้างอาชีพและการจ้างงานในท้องถิ่น การร่วมลงทุนระหว่างเครือข่ายองค์กรชุมชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจบนระบบการบริหารจัดการที่ดีและมุ่งเน้นการใช้ฐานทรัพยากรในพื้นที่ สนับสนุนการนำภูมิปัญญาไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้ในการสร้างสรรค์คุณค่าของสินค้า

3. การเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสันติและเกื้อกูลกัน โดยสร้างความตระหนักรู้ของชุมชนในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีต่อวิถีชีวิต รวมทั้งกระจายอำนาจการจัดการทรัพยากรของท้องถิ่นให้ชุมชนที่มีศักยภาพเข้ามามีส่วนร่วมกับรัฐในการอนุรักษ์ฟื้นฟูและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สนับสนุนกลไกชุมชนและเครือข่ายในการจัดการและปกป้องทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่เชื่อมโยงกับการผลิตเพื่อการยังชีพของชุมชนอย่างเป็นธรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นภาคีหลักในการอนุรักษ์ฟื้นฟูและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมร่วมกับชุมชนร่วมกับภาคีที่เกี่ยวข้องให้มีการใช้และแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันอย่างยุติธรรมและยั่งยืน

ผลกระทบของการพัฒนาในอดีตต่อสังคมไทย

จากการพัฒนาในอดีตส่งผลต่อสังคมไทย อันมีผลกระทบต่อสภาพชุมชนและท้องถิ่นไทยในปัจจุบัน โดยทำให้สภาพชุมชนไทยมีลักษณะ ในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ลักษณะชุมชนที่สูญเสียความเป็นปึกแผ่น ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความเป็นชุมชน กล่าวคือ สมาชิกในชุมชนต่างคนต่างอยู่ ต่างทำมาหากิน ขาดความร่วมมือร่วมใจกัน เอื้อเฟื้ออาทรกันน้อยลง จนถึงไม่มีเลย มุ่งความอยู่รอดของตนเองมากกว่าความอยู่รอดของชุมชน มีการอพยพย้ายถิ่นฐานทั้งชั่วคราวและถาวร

2. ลักษณะชุมชนที่พึ่งพิงภายนอกสูง ถูกปัจจัยภายนอกควบคุม และกำหนดความเปลี่ยนแปลงในชุมชนทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ชุมชนมีอำนาจการต่อรองต่ำ มีอิสระในการเลือกและตัดสินใจด้วยตนเองน้อย

3. ลักษณะชุมชนที่แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองได้น้อย หรือไม่ได้เลย เช่น ปัญหาการแย่งชิงและการทำลายทรัพยากรทั้งจากบุคคลภายนอกและภายในชุมชนเอง ปัญหาความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม ปัญหาอาชีพ เช่น หนี้สิน ที่ดินทำกิน ปัญหาสังคม เช่น ปัญหาวัยรุ่น ยาเสพติด และเด็กถูกทอดทิ้ง ปัญหาอบายมุข อาชญากรรม เอดส์

4. สภาพการพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ในชุมชนไม่ยั่งยืน สักยภาพและภูมิปัญญาของท้องถิ่นสูญหายหรือถูกทอดทิ้ง ชุมชนอยู่ในสภาพขาดรากฐาน และเอกลักษณ์ การพัฒนาของตนเอง

5. ชุมชนที่ขาดผู้นำที่เข้มแข็ง และขาดความสามัคคีเชื่อมโยงกับชุมชนภายนอก ในลักษณะเครือข่ายการพัฒนา เครือข่ายการเรียนรู้ และการจัดการ

6. ชุมชนที่ยังขาดวิสัยทัศน์และแผนการพัฒนา

ชุมชนของตนเอง ด้วยกระบวนการการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน เป็นแผนการพัฒนาทุกด้าน

7. ชุมชนที่ยังขาดการมีส่วนร่วมการประเมินผลการตรวจสอบ ทบทวนตนเองในการกระทำและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่ผ่านมามีด้วยตนเอง เพื่อความโปร่งใสเสมอภาคเป็นธรรมเพื่อเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่าที่ผ่านมาสถานภาพชุมชนท้องถิ่นไทยส่วนใหญ่ ได้รับการพัฒนาให้มีลักษณะเป็นชุมชนอ่อนแอครบทุกข้อ แทบไม่มีลักษณะชุมชนที่เข้มแข็งเลย ภายหลังจากวิกฤติเศรษฐกิจ คือ ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-9 แนวทางการพัฒนามุ่งสร้างให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง แต่ชุมชนหลายแห่งและประชาชนส่วนใหญ่ยังมีความเคยชินแบบเดิม ๆ ในบริบทที่เกี่ยวข้อง ทั้งฝ่ายการเมืองและราชการ ก็ยังปรับตัวไม่ทัน มีจำนวนหนึ่งและเป็นจำนวนมาก รับรู้ เข้าใจ แต่ไม่ยอมจะปรับตัว การพัฒนาคนจึงเป็นเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) และต่อในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) รากฐานของประเทศดีขึ้น เจริญขึ้นในทุก ๆ ด้าน ประเทศชาติก็ดีขึ้น เจริญขึ้น เป็นสังคมพัฒนาสังคมพัฒนาดี สมาชิกในสังคมย่อมได้รับผลพวงของการพัฒนา ทุกอย่างมันเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การเล็งเป้าหมายการพัฒนาไปที่คน โดยต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักคิดในการพัฒนาชุมชนเพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งในทุกภาคส่วน

หลักคิดในการพัฒนาชุมชนในอนาคตนี้สำหรับทุกฝ่ายและทุกภาคส่วน กล่าวคือ

1. เป้าหมายของการพัฒนา ต้องถือเอาประชาชนเป็นศูนย์กลางหรือเป็นตัวตั้งในการพัฒนาเป็นองค์รวมอย่างสมดุลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มนุษย์เป็นหลักของชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ

2. ในระดับหน่วยทางสังคมที่กว้างขึ้น ต้องถือเอาชุมชนเป็นเป้าหมายของการพัฒนา และทำให้จุดเริ่มต้นของการพัฒนา “ระเบิดจากข้างใน” ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การระเบิดจากข้างในเป็นความต้องการของสมาชิกในชุมชน มันจะมีจิตวิญญาณ

ของความมุ่งมั่น ร่วมไม้ร่วมมือสานต่อจนสำเร็จลุล่วงและ
ยั่งยืนต่อไป

3. กระบวนการทำงานในชุมชน ยึดหลัก
“กระบวนการมีส่วนร่วม” (participation) ระดับของการมี
ส่วนร่วม มีดังนี้ การมีส่วนร่วมแบบมีผู้กำกับอยู่เบื้องหลัง
(ไม่มีอิสระ) การมีส่วนร่วมแบบปรึกษาหารือการมีส่วนร่วม
เพื่อให้การรับรอง การมีส่วนร่วมเพื่อการตัดสินใจ การมี
ส่วนร่วมที่ต้องรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ การมี
ส่วนร่วมแบบคนที่เท่าเทียมกัน และ การมีส่วนร่วมที่
ประชาชนพึ่งพาตนเอง

4. การทำงานเป็นทีมทุกภาคส่วน (team work)
ในอดีตเราเชื่อการทำงานแบบ “อัสวินจี่ม้าขาว” ในยุคที่
สังคมไม่ซับซ้อน ผู้คนยังด้อยความรู้ ความคิด และ ความ
สามารถ “อัสวินจี่ม้าขาว” ย่อมเป็นทางเลือกที่ดีสำหรับ
คนสมัยนั้น แต่ในยุคที่สังคมซับซ้อนมากขึ้น ผู้คนมีความรู้
ความคิด และความสามารถมากขึ้น “อัสวินจี่ม้าขาว”
ย่อมไม่ได้ผล

5. การทำงานที่เป็นพหุภาคีอย่างบูรณาการและ
เป็นเครือข่าย คือ ต้องทำงานร่วมกันในหลายภาคส่วน และ
เป็นแบบบูรณาการ ทั้งในแต่ละภาคส่วนและในพหุภาคี
จริงอยู่เป็นการทำงานที่ยากเพราะมีความซับซ้อน จึงต้อง
อาศัยทีมงาน (team work) ดังที่กล่าวแล้วในหัวข้อก่อน
การประสานงานจึงมีความสำคัญมากในการทำงานเป็นทีม
ซึ่งปัจจุบันก็มีเทคโนโลยีซึ่งเอื้อให้สามารถทำงานเป็นทีมได้
อย่างดี นอกจากนี้ก็ต้องสร้างความเป็นเครือข่ายให้เกิดขึ้น
ให้เป็นโครงสร้างที่สำคัญในอนาคต

กระแสความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นต่อการ
สร้างความเข้มแข็งสู่ชุมชน (โกวิท พวงงาม, 2553) ให้ชุมชน
มีความสามารถในการจัดการตนเองหรือพัฒนาตนเอง
ให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง ได้รับความสนใจจากทุกภาคส่วน
ในยุคที่มีการกระจายอำนาจแก่ชุมชนท้องถิ่น ซึ่งได้ค้นพบ
ว่าชุมชนที่เป็นแบบอย่างชุมชนเข้มแข็ง โดยสามารถสรุป
ลักษณะของชุมชนท้องถิ่นที่เข้มแข็งได้ดังนี้

ประการที่ 1 ในชุมชนต้องมีกระบวนการเรียนรู้
(learning process) โดยเฉพาะผู้นำชุมชน และสมาชิกที่
เป็นแกนนำของชุมชนท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาศักยภาพ
ของตนเอง เป็นชุมชนที่มีผู้นำความคิด เป็นแบบอย่าง

ของการเสียสละ ขยันหมั่นเพียร อดทนมีวินัยในตนเอง
ที่สำคัญสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้

ประการที่ 2 ต้องเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
(community learning) การแสวงหาการเรียนรู้กระทำได้
หลายวิธี เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เป็นกลุ่ม
เรียนรู้ข่าวสารในด้านต่างๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง
และความรู้เกี่ยวกับชุมชนเกี่ยวชุมชนที่เป็นผลมาจากการ
ปฏิบัติหรือประสบการณ์ที่ได้รับร่วมกัน ซึ่งจะทำให้
มีความรู้ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผ่านการ
แลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดร่วมกันเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ
ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ดังนั้น การที่ชุมชน
เป็นชุมชนเรียนรู้ทำให้สมาชิกมีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็น
จุดเริ่มต้นของการดำเนินงานพัฒนาชุมชนร่วมกันเพราะ
ผลจากการเรียนรู้จะนำไปสู่การคิดวิธีการที่จะร่วมกัน
พัฒนาชุมชนของตน

ประการที่ 3 ชุมชนต้องผู้นำที่มีภาวะผู้นำชุมชน
(community leadership) ซึ่งผู้ที่มีภาวะผู้นำต้องเป็นผู้
ประสานความคิดของสมาชิก ให้โอกาสสมาชิกได้แสดง
ความคิดเห็น ไม่ผูกขาดความคิดหรือเป็นเจ้าของชุมชน
เพียงผู้เดียว พร้อมทั้งจะเรียนรู้แลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิด
เห็นกับผู้อื่น ผนึกตัวเองเข้ากับชุมชนได้อย่างแนบแน่น
และร่วมทำประโยชน์เพื่อชุมชน โดยสรุปผู้นำที่ทำให้ชุมชน
เข้มแข็งคือผู้ที่เชื่อมประสานแนวความคิดต่างๆ ของสมาชิก
และองค์กรชุมชน เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมนั่นเอง

ประการที่ 4 คนในชุมชนต้องมีจิตสำนึกชุมชน
(community consciousness) หรือเป็นชุมชนที่มีจิตวิญญาณ
(spirituality) คือ สมาชิกสำนึกว่าตนเองเป็นเจ้าของชุมชน
มีความตั้งใจที่จะเข้าร่วมรับผิดชอบปัญหาต่างๆ กับบุคคล
อื่น ๆ อย่าง อย่างเท่าเทียมกันและเป็นมิตรภาพ ยอมรับ
ในศักยภาพของกันและกัน และยอมรับในความแตกต่าง
หลากหลายระหว่างสมาชิก มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา
ของชุมชนร่วมกัน เป็นต้น

ประการที่ 5 ชุมชนต้องมีสมาชิกที่มีความจงรักภักดี
ต่อชุมชน (community spirituality) โดยมีสมาชิกชุมชนที่
เสียสละทำงานเพื่อชุมชน ห่วงหาญชุมชน มีสิ่งยึดเหนี่ยว
ร่วมกันเช่น วัด เครือญาติ หรือความสัมพันธ์ทางสังคมแบบ
ต่าง ๆ ทำให้ชุมชนมีจิตใจเหมือนเป็นสิ่งมีชีวิตอย่างหนึ่ง

และมีจิตวิญญาณชุมชน ทำให้เกิดความปีติความสุขอย่าง
ล้นเหลือ และเกิดพลังอย่างมหัศจรรย์ ซึ่งเป็นพลังเยียวยา
(healing power) ที่ทำให้คนและชุมชนมีความสุข ดังนั้น
จิตวิญญาณชุมชน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากการมี
จิตสำนึกชุมชน ซึ่งนอกจากจะทำให้ชุมชนเข้มแข็ง
โดยตรงแล้วยังเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดความเข้มแข็ง
แก่ชุมชนในด้านอื่นๆ อีกด้วย เพราะเป็นเสมือนการทำให้
สมาชิกในชุมชนมีจิตใจแข็งแกร่ง มีความพร้อมที่จะร่วม
พลังกันเพื่อพัฒนาชุมชนของตนต่อไป

ประการที่ 6 เป็นชุมชนที่มีองค์กรชุมชนเข้มแข็ง
(strengthens community organization) คือ ประชาชนรวมตัว
กันอย่างเหนียวแน่นด้วยจิตสำนึกชุมชนและจิตวิญญาณ
ชุมชน ผนึกกำลังกัน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาชุมชน
ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ

ประการที่ 7 เป็นชุมชนที่มีการจัดการชุมชนที่ดี
(community management) คือ สมาชิกของชุมชนที่มีความ
สามารถในการจัดการตนเองและชุมชนได้โดยเฉพาะการ
วางแผนแม่บทชุมชน โดยจัดกระบวนการชุมชนที่มีลักษณะ
เป็นเวทีประชาคม มีการดำเนินงานที่เชื่อมประสานกับ
องค์กรท้องถิ่น และมีการประเมินผลการพัฒนาชุมชน
ท้องถิ่น

ประการที่ 8 เป็นชุมชนที่มีเครือข่ายชุมชน
(community networks) โดยมีกระบวนการเชื่อมโยงสมาชิก
ในกลุ่มและองค์กรชุมชนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ด้วยระบบ
การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการประชาสัมพันธ์ด้วยความ
สมานฉันท์ทำให้เกิดการรวมจิตสำนึกและวิญญาณ
ของสมาชิกและองค์กรชุมชนต่าง ๆ ให้มีพลังเข้มแข็ง

ประการที่ 9 เป็นชุมชนพึ่งตนเองได้ (self-help
management) โดยสมาชิกและองค์กรต่าง ๆ ในชุมชนมี
ความเข้มแข็งพอที่จะช่วยเหลือหรือพึ่งตนเองได้ ทั้งในทาง
เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สังคมและวัฒนธรรม
ทั้งในยามปกติและประสบกับภาวะวิกฤตต่าง ๆ อันเป็น
การพัฒนาแบบยั่งยืนที่พึงประสงค์

ประการที่ 10 เป็นชุมชนที่มีความสงบสุขหรือมี
ความเป็นปึกแผ่น (solidarity) โดยชุมชนเข้มแข็งนั้น ต้องมี
การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการทำให้ชุมชน
ท้องถิ่นมีพลัง (empowerment) ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม

และมีความสุข เมื่อคนมารวมกันเป็นชุมชนและสร้าง
ชุมชนให้เข้มแข็งได้ ก็ทำให้คนและชุมชนมีความสุข

ทางออกของสังคมไทยต้องชุมชนท้องถิ่นเกิดความ เข้มแข็ง

ทางออกของสังคมไทยต้องชุมชนท้องถิ่นเกิด
ความเข้มแข็งจะต้องส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง การทำให้
ชุมชนและคนในชุมชนพึ่งตนเองได้นั้น ชุมชนจะต้อง
เปลี่ยนกระบวนกรคิด (paradigm shift) ที่เน้นการ
ให้กระบวนการสำคัญกับกระบวนการคิด การเรียนรู้
กระบวนการสร้างทุนชุมชน ทั้งที่เป็นทุน ธรรมชาติ
ทุนความรู้ทุนทางสังคมและทุนมนุษย์ทุนในชุมชนเป็นสิ่งที่
คนในชุมชนสามารถสร้างสรรค์ขึ้นมาได้ การสร้างทุนให้กับ
ชุมชน จึงต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เป็นเจ้าของความรู้
และการฝึกหัดคิดร่วมกันในเชิงบวก (positive thinking)
ที่ทำให้การยอมรับซึ่งกันและกันและถักทอสิ่งดี ๆ เพื่อสร้าง
ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็ง (โกวิท พวงงาม, 2553)

ความเข้มแข็งของชุมชนที่มีการจัดการตนเองได้ควรมี คุณลักษณะดังนี้

1. ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดชุมชน เพื่อจะรวมตัว
นำพาชุมชนออกจากวิกฤตให้ได้ก็ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด
ของชุมชน เปลี่ยนจากชุมชนที่เคยถูกลดทอนศักยภาพ
กลายเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเอง
ได้ด้วย เกษตรแบบพึ่งพาตนเองเรียนรู้คุณค่า ทำให้เข้าใจ
คุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติต่อชีวิตผู้คนโดยเฉพาะพืช
นานาชนิดในป่าที่มีคุณค่ามากกว่าแค่ตัดหรือเก็บเอาไปขาย
ให้ได้เงิน มองเห็นคุณค่ามากกว่าตัวเงินและเรียนรู้
ประโยชน์ของพืชพรรณนานาชนิดในบ้านตนเอง

2. ต้องปลดแอกทางความคิด ผมพยายามศึกษา
และเห็นตัวอย่างชุมชนสิริชะอโศกได้ปลดแอกความคิด
นำมาใช้สร้างความเป็นอิสระทางความคิดในการจัดการ
ชุมชนจำลองสิริชะอโศกเป็น แบบจำลองที่แสดงให้เห็นว่า
ชุมชนจะเข้มแข็งได้นั้น ชุมชนจะต้องมีโครงสร้างและ
กระบวนการตัดสินใจ ที่ตั้งอยู่บนหลักการของความเป็น
อิสระที่ครอบคลุมทุกมิติของสังคม เช่น การเลือกใช้ระบบ
การจัดการแบบประโยชน์สูงสุดและเลือกตัดสินใจ

มองประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนส่วนตน

3. ต้องส่งเสริมสร้างระบบคิดที่เป็น กระบวนการ (the thinking process) และเน้นการพัฒนาแบบองค์รวม อย่างที่ชุมชนหนองกลางดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดย ผู้ใหญ่โชคชัย ลิ้มประดิษฐ์ ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า การก๊อปปี้ เรื่อง แผนชุมชน มาทำการค้นหาข้อมูลจริงของชุมชน เพื่อทำความเข้าใจ วิเคราะห์ถึงลำดับความสำคัญปัญหาว่าจะลงมือแก้ไขเรื่องใดก่อน จะเห็นได้ว่า ผู้นำบ้านหนองกลางดงได้มองการพัฒนาชุมชนในแบบองค์รวม (holistic) ไม่ได้มองปัญหาแต่ละปัญหาแบบแยกส่วน แต่เป็นการมองแบบโดยรวม มองทุก ๆ ด้านไปพร้อมกัน ดังจะเห็นได้จาก การสรุปข้อมูลชุมชนออกมาเป็นแผนชุมชนพึ่งตนเอง ที่ประกอบด้วยทั้งหมด 10 แผนงานคือ การบริหารจัดการ วัฒนธรรมและประเพณีพื้นบ้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สวัสดิการและสวัสดิการชุมชน ด้านสุขภาพ และลดต้นทุนการผลิต ลดรายจ่ายจากครอบครัว เพิ่มมูลค่า ผลผลิตเพิ่มรายได้ชุมชน ธนาคารชุมชนและโครงสร้างพื้นฐานทำให้การแก้ปัญหาชุมชนดำเนินไปอย่างเป็นระบบ และมีความเชื่อมโยงกัน

4. ต้องร่วมสร้างจิตสำนึกรักชุมชน มีกรณีตัวอย่าง เครือข่ายฮักเมืองน่าน ที่เน้นเรื่องการสร้างจิตสำนึกฮักเมืองน่าน การพัฒนาชุมชนที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งและความยั่งยืนจนได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางนั้น มิใช่จะเกิดจากการที่ผู้นำชุมชนทำงานแต่เพียงฝ่ายเดียวแต่ย่อมต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความเชื่อมั่นของสมาชิกในชุมชนด้วย การที่สมาชิกในชุมชนร่วมมือร่วมใจกัน ย่อมมีสำนึกร่วมของความเป็นชุมชนเห็นได้จากการร่วมมือกันจัดงานมูตาคิดโดยจัดทำโครงการสืบชะตาแม่น้ำน่าน ณ บริเวณริมแม่น้ำน่าน หน้าค่ายสุริยพงษ์ อำเภอเมือง จังหวัดน่าน นับเป็นความร่วมมือจากกลุ่มต่าง ๆ ทั้งกลุ่มพระสงฆ์ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน แสดงให้เห็นถึงพลังของชุมชนในการขับเคลื่อนไปข้างหน้าด้วยจุดมุ่งหมายร่วมกันของสมาชิกทั้งหมด สำนึกร่วมของคนเมืองน่านที่มีเจตจำนงที่ทำงานแทนคุณแผ่นดินถิ่นเกิดและปลูกสร้างสำนึกในฐานะคนต่อน้ำ โดยมุ่งหมายพัฒนาความสามารถของคนเมืองน่านในการมีส่วนร่วมพัฒนา

5. ต้องสร้างรูปแบบการจัดการที่เหมาะสมกับตนเองอย่างกรณีดังที่ผู้ใหญ่บุญเลิศเสริมเฉลิมได้สร้างรูปแบบ

การจัดการแบบผู้ใหญ่บุญเลิศเรียกว่าสูตร 353 สำนักกวนเกษตร ผู้ใหญ่บุญเลิศได้นำแบบการพึ่งพาตนเอง ประกอบด้วย 3 รู้ คือ การเรียนรู้ตนเอง รู้ปัญหา รู้ทรัพยากร 5 จัดการ คือ การจัดการข้าว อาหาร สมุนไพร ของใช้ ปุ๋ย 3 แผน คือ การทำแผนชีวิต แผนชุมชน แผนทรัพยากร มาใช้ให้มองเห็นคุณค่า และมูลค่าเป็นสามเรื่องสามด้าน สามมิติ ซึ่งสัมพันธ์กันขาดมิได้ ต้องมีสามส่วนสามเรื่องไปด้วยกัน เสมอ มีการเรียนรู้ การจัดการ มีแผน การเรียนรู้เพื่ออยู่รอด และมีความพอดีในชีวิต พอเพียง พอดี พออยู่พอกิน รู้จักแยกแยะความต้องการและความจำเป็น มีการจัดทำบัญชีรายจ่าย หักหนี้สิน เพื่อที่จะได้รับรู้สภาพที่แท้จริงของตนและค่อย ๆ ปรับตัวลดรายจ่ายก็เท่ากับเพิ่มรายได้ ซึ่งการปรับจัดระเบียบชีวิตใหม่นี้เป็นส่วนหนึ่งในการเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

6. ต้องส่งเสริมการใช้หลักศาสนา โดยเฉพาะศีล 5 มาประยุกต์ใช้ดังที่พระอาจารย์สุบิน ปณีโต ผู้ก่อตั้งกลุ่มสังฆะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด ได้นำมาใช้โดย ใช้ศีล 5 เป็นกลไกการควบคุมสมาชิกกลุ่ม คือ หากว่าสมาชิกคนใดมีศีล 5 ก็จะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษ เพราะเชื่อได้ว่าสมาชิกคนนั้นก่อนข้างจะมีความจริงใจและมีความสามารถมากพอที่จะรับผิดชอบตนเองได้ เช่น การพิจารณาเงินกู้ หากว่าสมาชิกที่ยื่นขอกู้เงินจากกลุ่มเป็นคนที่มีศีล 5 ครบถ้วน ก็จะได้รับพิจารณา นี่คือเหตุผลหนึ่งที่ทำให้กลุ่มเงินกู้แบบไม่มีดอกเบี้ย เป็นต้น นี่เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้กลุ่ม ไม่มีหนี้เสีย

การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงท้องถิ่นย่อมขึ้นกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการออกแบบชุมชน ออกแบบความเจริญเติบโต ของประชากร ผังเมือง การออกแบบเมืองที่มีสุขภาพ และออกแบบการรักษา สภาพแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ในฐานะประชาคมที่เป็นพลเมืองของท้องถิ่นต้องมีส่วนร่วมในการคิดและกำหนดวิถีชุมชนร่วมกัน (โกวิท พวงงาม หนังสือพิมพ์โพสทูเดย์ ฉบับวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2556) การทำให้ชุมชนและคนในชุมชนพึ่งตนเองได้นั้น ชุมชนจะต้องเปลี่ยนกระบวนการคิดที่เน้นการให้กระบวนการสำคัญกับกระบวนการคิด การเรียนรู้ กระบวนการสร้างทุนชุมชน ทั้งที่เป็นทุน ธรรมชาติ ทุนความรู้ ทุนทางสังคมและทุนมนุษย์ ทุนในชุมชนเป็นสิ่งที่คนในชุมชนสามารถ

สร้างสรรค์ขึ้นมาได้และเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เป็นเจ้าของ ความรู้ และการฝึกหัดคิดร่วมกันอันจะทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง

ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็ง

ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็ง ชุมชนจัดการตนเองได้มี 3 ประการ คือ (รายงานคณะกรรมการปฏิรูปปฏิรูปสังคม ชุมชน เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส แผนปฏิรูปวาระปฏิรูปที่ 28 : ระบบเพื่อส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง เรื่อง การปฏิรูประบบเพื่อสร้างเสริมชุมชนเข้มแข็ง รอบ 2) ประการที่หนึ่ง การเพิ่มสิทธิ อำนาจ และทรัพยากรที่ชุมชนควรพึงเป็นเจ้าของ (right/authority/power/resources) เป็นการปฏิรูปกฎหมายเพื่อเพิ่มสิทธิและอำนาจให้ชุมชนจัดการตนเองได้ ทุกมิติอย่างมีนัยยะสำคัญ ทั้งด้านการบริหารจัดการชุมชน การจัดการทรัพยากร การกำหนดทิศทางการพัฒนาโดยชุมชน การพัฒนาคุณภาพชีวิตและอื่น ๆ รวมไปถึงการทำให้ชุมชนมีทรัพยากรเพียงพอในการบริหารจัดการ ประการที่สอง ความสามารถในการจัดการตนเอง (capacity/ability) เป็นการปฏิรูประบบต่างๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชน

พัฒนาศักยภาพ ชีดความสามารถในการบริหารจัดการชุมชนตนเองในเรื่องพื้นฐานได้อย่างเข้มแข็งในทุกด้าน ประการที่สาม การส่งเสริมสนับสนุน เสริมพลัง ขจัดอุปสรรค และปกป้องคุ้มครอง ให้ชุมชนจัดการตนเองได้ เป็นการปฏิรูประบบต่าง ๆ เพื่อลดพันนาการชุมชนจากอำนาจ และการบริหารแบบรวมศูนย์ เสริมสร้างพลังอำนาจให้ชุมชน ลดข้อปัญหาอุปสรรคที่ทำให้ชุมชนไม่สามารถจัดการตนเองได้ รวมทั้งปกป้องคุ้มครองภัยและอำนาจจากภายนอกที่จะเข้าไปทำลายความเข้มแข็งของชุมชน และประการที่สี่ ประเด็นสำคัญของการปฏิรูปเพื่อสร้างเสริมชุมชนเข้มแข็ง

จากการทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การรวบรวมข้อเสนอจากภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ได้นำมาวิเคราะห์และสามารถจัดกลุ่ม จัดลำดับความสำคัญได้ตามแผนภูมิที่ 1 (กรอบแนวคิดการปฏิรูประบบเพื่อส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง) โดยจำแนกประเด็นสำคัญออกเป็น 4 ประเด็นของการปฏิรูประบบเพื่อสร้างเสริมชุมชนเข้มแข็ง คือ (1) การจัดการชุมชน (2) การจัดการทุนและทรัพยากรชุมชน (3) การส่งเสริมสวัสดิการชุมชน และ (4) การส่งเสริมสัมมาชีพชุมชน

กรอบความคิดรวบยอดปฏิรูประบบเพื่อสร้างเสริมชุมชนเข้มแข็ง



ภาพ 1 ระบบเพื่อส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง เรื่อง การปฏิรูประบบเพื่อสร้างเสริมชุมชนเข้มแข็ง

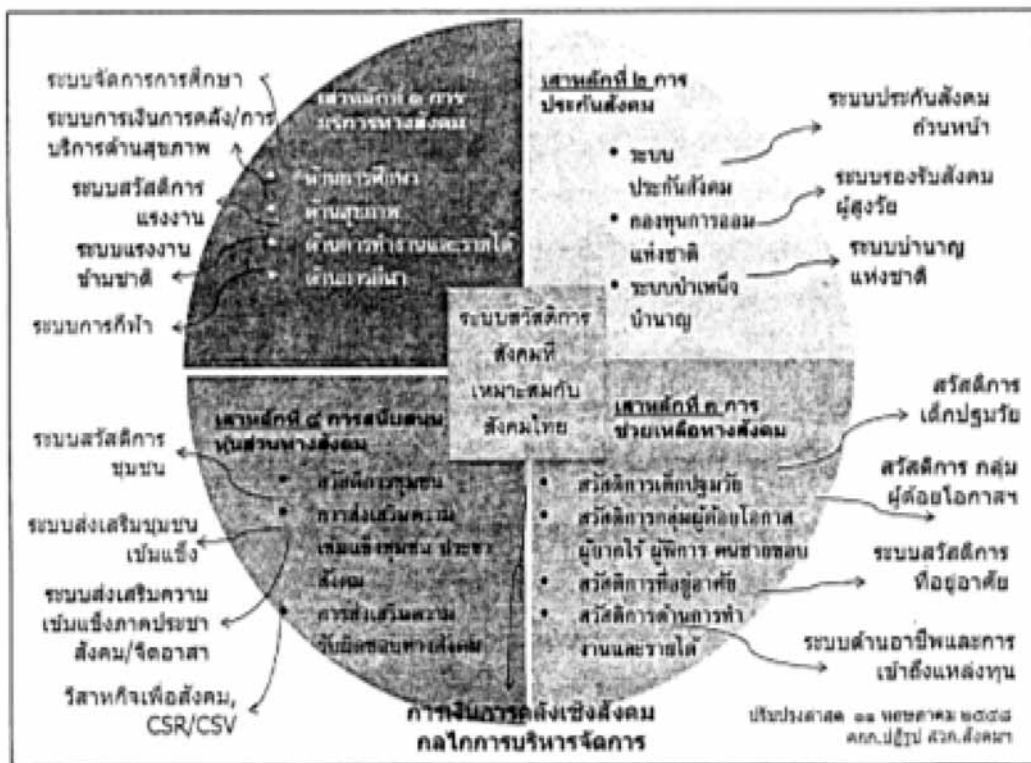
ที่มา. จาก รายงานคณะกรรมการปฏิรูปปฏิรูปสังคม ชุมชน เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส แผนปฏิรูปวาระปฏิรูปที่ 28.

จากการที่คณะสถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ(สปช.)ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2558 ได้เห็นชอบวิสัยทัศน์ประเทศไทย และวาระการปฏิรูป จำนวน 36 เรื่อง และวาระการพัฒนา จำนวน 7 เรื่อง และได้มอบหมายให้คณะกรรมการปฏิรูปสังคม ชุมชน เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส(คณะกรรมการปฏิรูปสังคมฯ) จัดให้มีการศึกษาวาระการปฏิรูปที่ 29 เรื่อง ระบบสวัสดิการสังคม ในการดำเนินงาน คณะกรรมการปฏิรูปสังคมฯ ได้มีการปรึกษาหารือกับคณะกรรมการปฏิรูปที่เกี่ยวข้อง ได้มีความเห็นร่วมกันให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการโดยมีองค์ประกอบจากคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อทำหน้าที่จัดทำแนวทางการพัฒนาข้อเสนอการปฏิรูประบบสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมกับประเทศไทยและนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคม จึงได้นำเสนอต่อประธานสภาปฏิรูปแห่งชาติ และได้มีคำสั่งแต่งตั้ง “คณะกรรมการปฏิรูประบบสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมกับประเทศไทย” ขึ้นมาทำหน้าที่จัดทำข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปในประเด็นปฏิรูปนี้ (รายงาน คณะกรรมการปฏิรูปด้านสังคม ชุมชน เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส)

ในการจัดทำข้อเสนอการปฏิรูปได้กำหนดวัตถุประสงค์ไปที่การปฏิรูประบบและกลไกที่เกี่ยวข้องกับระบบสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมกับสังคมไทยอันนำไปสู่การขจัดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนที่ (1) ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของระบบสวัสดิการสังคม อันได้แก่ การให้บริการสังคม การประกันสังคมทุกกลุ่มวัย การช่วยเหลือทางสังคม และการสนับสนุนหุ้นส่วนทาง

สังคม (2) เป็นระบบที่มีความครอบคลุม เพียงพอ ยั่งยืน มีคุณภาพ เข้าถึงได้ และมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่าง ๆ โดยเน้นครอบครัวและชุมชนเป็นฐาน (3) สร้างระบบส่งเสริมความเข้มแข็งภาคประชาสังคมและผู้มีจิตอาสาในการดำเนินการ และ (4) พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องให้กับผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และคนชายขอบรวมทั้งอารยสถาปัตย์ และระบบที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม

สาระสำคัญต่อที่ประชุมสภาปฏิรูปแห่งชาติเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2558 โดยบทสรุปของข้อเสนอเพื่อการปฏิรูประบบสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมกับสังคมไทยได้วางภายใต้แนวคิด 4 ประการ คือ (1) เป็นสวัสดิการที่ดูแลคนไทยตั้งแต่เกิดจนตาย (2) เป็นสวัสดิการที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำของสังคมไทยในระยะยาวและเป็นระบบสวัสดิการที่นำไปสู่ความเป็นสังคมสวัสดิการ (3) มีการมองเป็นภาพรวม โดยยึดองค์ประกอบของระบบสวัสดิการสังคม หรืออาจเรียกว่า “เสาหลักของระบบสวัสดิการสังคม” (pillars of welfare system) 4 องค์ประกอบ คือ (1) การให้บริการสังคม (social service) (2) ระบบประกันสังคม (social security หรือ safety net) (3) ระบบการช่วยเหลือทางสังคม (social assistance) และ (4) ระบบการส่งเสริมสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม (social support) และ (4) ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ทางการเงินและการบริหารจัดการด้วยว่า สังคมไทยต้องรับภาระได้และพร้อมใจกันในการจัดการโดยภาคส่วนต่างๆ ต้องเข้ามามีบทบาทไม่ว่าจะเป็นชุมชน ภาคธุรกิจ องค์กรไม่แสวงกำไร เป็นต้น โดยได้กำหนดกรอบประเด็นการปฏิรูปประเด็นต่าง ๆ ปรากฏตามแผนภาพดังต่อไปนี้



ภาพ 2 แสดงกรอบความคิดรวบยอดการปฏิรูประบบสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมกับประเทศไทย

ซึ่งหากจำแนกตามองค์ประกอบของระบบสวัสดิการสังคม จะประกอบด้วย 4 เสาหลัก คือ

เสาหลักที่ 1 การบริการทางสังคม มีประเด็นที่สำคัญ ประกอบด้วย

- ประเด็นที่ 1 ระบบสวัสดิการด้านการศึกษา
- ประเด็นที่ 2 ระบบสวัสดิการด้านสุขภาพ
- ประเด็นที่ 3 ระบบสวัสดิการด้านการทำงานและรายได้
- ประเด็นที่ 4 ระบบสวัสดิการด้านกีฬา

เสาหลักที่ 2 การประกันสังคม มีประเด็นที่สำคัญประกอบด้วย

- ประเด็นที่ 5 ระบบประกันสังคมถ้วนหน้า
- ประเด็นที่ 6 กองทุนการออมแห่งชาติ
- ประเด็นที่ 7 ระบบบำนาญแห่งชาติ

เสาหลักที่ 3 ด้านการช่วยเหลือทางสังคม มีประเด็นที่สำคัญ ประกอบด้วย

- ประเด็นที่ 8 ระบบสวัสดิการสำหรับผู้ด้อยโอกาส

ประเด็นที่ 9 ระบบสวัสดิการสำหรับผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้พิการ คนชายขอบ (จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) สวัสดิการสำหรับผู้พิการ (2) สวัสดิการสำหรับผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้อยู่ในสถานะยากลำบาก และ (3) สวัสดิการสำหรับผู้ด้อยโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้ด้อยโอกาส)

ประเด็นที่ 10 ระบบสวัสดิการที่อยู่อาศัย

ประเด็นที่ 11 ระบบด้านอาชีพและการเข้าถึงแหล่งทุน

เสาหลักที่ 4 การสนับสนุนในส่วนทางสังคม มีประเด็นที่สำคัญ ประกอบด้วย

ประเด็นที่ 12 ระบบสวัสดิการชุมชน

ประเด็นที่ 13 ระบบการสร้างเสริมสุขภาพประชาสังคม

ประเด็นที่ 14 ระบบวิสาหกิจเพื่อสังคม นอกจากนั้น ยังมีข้อเสนอให้มีการปฏิรูประบบสวัสดิการสังคมในภาพรวม อีก 2 ประเด็นสำคัญ คือประกอบด้วย

ประเด็นที่ 15 การปฏิรูประบบการคลังของประเทศและ

ประเด็นที่ 16 การปฏิรูประบบ กลไกบริหาร
จัดการระบบสวัสดิการสังคมของประเทศ

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่าประเด็นการ
ปฏิรูปทั้ง 16 ประเด็น สามารถจำแนกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

(1) ประเด็นที่สภาปฏิรูปแห่งชาติให้ความเห็นชอบ
ไปแล้วจำนวน 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 6 กองทุนการออม
แห่งชาติ ที่อยู่ระหว่างการแก้ไขกฎหมายของสภานิติบัญญัติ
แห่งชาติ และประเด็นที่ 14 การส่งเสริมความรับผิดชอบ
ทางสังคม ซึ่งคณะกรรมการศึกษาและจัดทำรายงานเรื่อง
วิสาหกิจเพื่อสังคมพร้อมร่างกฎหมายได้นำเสนอต่อสภา
ปฏิรูปแห่งชาติให้ความเห็นชอบไปแล้ว

(2) ประสานการทำงานกับคณะกรรมการการชุดอื่น
และคณะกรรมการที่ประธานสภาปฏิรูปแห่งชาติตั้งขึ้น
จำนวน 8 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ 1 สวัสดิการด้านการศึกษา โดยคณะ
กรรมการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ ได้จัดทำข้อเสนอต่อที่ประชุมสภาปฏิรูปแห่งชาติ
ไปแล้ว

ประเด็นที่ 2 ระบบสวัสดิการด้านสุขภาพ โดย
คณะกรรมการปฏิรูปการสาธารณสุข ได้จัดทำข้อเสนอ
ต่อที่ประชุมสภาปฏิรูปแห่งชาติไปแล้ว

ประเด็นที่ 3 สวัสดิการด้านการงานและรายได้
โดยมีคณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน เป็นกลไกหลัก

ประเด็นที่ 4 สวัสดิการด้านกีฬา โดยมีคณะ
กรรมการปฏิรูปการกีฬา เป็นกลไกหลัก

ประเด็นที่ 7 ระบบบำนาญแห่งชาติจะประสาน
งานกับคณะกรรมการปฏิรูปการประกันการเข้าสู่สังคม
ผู้สูงอายุของประเทศไทย

ประเด็นที่ 11 ระบบด้านอาชีพและการเข้าถึง
แหล่งทุน โดยมีคณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน เป็น
กลไกหลัก

ประเด็นที่ 12 ระบบสวัสดิการชุมชน โดยมี
คณะกรรมการปฏิรูปสังคม ชุมชน เด็ก เยาวชน สตรี
ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส เป็นกลไกหลัก

ประเด็นที่ 15 การปฏิรูประบบการคลังของ

ประเทศ โดยคณะกรรมการปฏิรูปเศรษฐกิจ การเงิน
และการคลัง ได้มีการนำเสนอรายงานต่อที่ประชุมสภา
ปฏิรูปแห่งชาติไปแล้ว

(3) ดำเนินการโดยคณะกรรมการปฏิรูประบบ
สวัสดิการสังคมฯ จำนวน 6 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ 5 การปฏิรูประบบการประกัน
สังคมถ้วนหน้า

ประเด็นที่ 8 สวัสดิการสังคมที่เหมาะสมกับ
เด็กปฐมวัย

ประเด็นที่ 9 สวัสดิการกลุ่มผู้ด้อยโอกาส
ผู้ยากไร้ ผู้พิการ คนชายขอบ ซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ
กลุ่มผู้พิการ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้อยู่ในสถานะ
ยากลำบาก และกลุ่มคนไร้รัฐ ไร้สัญชาติ

ประเด็นที่ 10 สวัสดิการที่อยู่อาศัย ประเด็นที่
13 การส่งเสริมความเข้มแข็งภาคประชาสังคม และ

ประเด็นที่ 16 การปฏิรูประบบ กลไกบริหาร
จัดการระบบสวัสดิการสังคมของประเทศไทย

แนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็ง ของชุมชนให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลยั่งยืน จะต้อง
ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่
ทั้งที่เป็นทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ และทุนทาง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีมากขึ้นและ
เชื่อมโยงกันเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทั้งนี้การเสริมสร้าง
ทุนทางสังคมจะเป็นพื้นฐานหลัก โดยต้องเริ่มจากการพัฒนา
คุณภาพคนให้เป็นคนที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีจิตสำนึก
สาธารณะและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การ
พัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายใน
ชุมชนและระหว่างชุมชน และเป็นพลังของการพัฒนา
ประเทศ ชุมชนเกิดจากการรวมตัวของผู้คนทั้งในชนบท
และในเมืองมีกระบวนการเรียนรู้และการจัดการองค์ความรู้
ในรูปแบบที่หลากหลายตาม ภูมิสังคม ที่เหมาะสมสอดคล้อง
กับการดำเนินชีวิตบนฐานทรัพยากร ภูมิปัญญา และวิถี
วัฒนธรรมชุมชน ด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง
มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักความเอื้ออาทร มีความ

สามัคคี เสียดสละ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่น จึงเป็น การอัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลัก ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันของคนในชุมชน เพื่อมุ่งไปสู่ ความสุขที่เกิดจาก ความสมดุล ความพอประมาณอย่างมี เหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้ ชุมชน สามารถบริหารจัดการใช้ประโยชน์จากทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม ทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มี อยู่อย่างมีคุณภาพสอดคล้องเชื่อมโยงกับขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมชุมชน เพิ่มพูนความสัมพันธ์อัน ใกล้ชิดทางสังคมระหว่างผู้คนทั้งภายในและภายนอกชุมชน ทั้งนี้ การรวมตัวกันอย่างเข้มแข็งของคนในชุมชนนอกจาก จะสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาที่ยากและสลับซับซ้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาความยากจนที่มีความเป็นองค์รวม เกี่ยวพันทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองการปกครอง ซึ่งต้องอาศัยชุมชนที่เข้มแข็งเป็นเสาหลักในการร่วมมือ ร่วมใจดำเนินการให้หลุดพ้นจากความยากจนตลอดไปแล้ว ยังช่วยให้ชุมชนสามารถพัฒนาอนาคตของชุมชนได้อีกด้วย การเสริมสร้างให้สังคมไทยอยู่เย็นเป็นสุข ด้วยวิถีปฏิบัติตาม ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนที่เข้มแข็ง จึงเป็นกลไก สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน โดยที่ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ชุมชน สามารถจัดกิจกรรมที่เป็นองค์รวม มีกระบวนการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ร่วมกันของคนในชุมชนด้วยทุน ทางทรัพยากรและศักยภาพของชุมชน

แนวทางการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพชุมชนและ ท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21

1. การบริหารจัดการกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง ด้วยการส่งเสริมการรวมตัวเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทดลอง ปฏิบัติจริง รวมทั้งการเสริมหนุนกลุ่มที่มีการรวมตัวอยู่แล้ว ให้เข้มแข็ง เน้นศักยภาพความพร้อมของชุมชน เชื่อมโยง กับการทำมาหาเลี้ยงชีพตั้งแต่ระดับปัจเจก ระดับครอบครัว จนถึงระดับชุมชน คำนึงถึงความพอประมาณและความ พออยู่พอกินเป็นลำดับแรกก่อนที่จะเชื่อมต่อกับชุมชน และสังคมภายนอก มีกระบวนการจัดการองค์ความรู้อย่าง เป็นขั้นเป็นตอน มีเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งภายในและ ภายนอกชุมชน และเสริมหนุนชุมชนที่มีการรวมตัวเป็น กลุ่มต่างๆ อยู่แล้วให้มีขีดความสามารถในการพัฒนามากขึ้น

โดยการเปิดพื้นที่สาธารณะในการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ผ่านสื่อบุคคล สื่อการศึกษา สื่อท้องถิ่นและสื่อระดับชาติ รวมถึงการ ปรับปรุงกลไกทางกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมาตรการ การเงินการคลังเพื่อเอื้ออำนวยให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามา ร่วมสนับสนุนการสร้างชุมชนเข้มแข็ง

2. การจัดการองค์ความรู้และระบบการเรียนรู้ของ ชุมชนให้เป็นระบบและปรับให้ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งข้อมูล คร่าวเรื้อน ข้อมูลศักยภาพชุมชนในประเด็นต่างๆ อาทิ สถานะ ของกลุ่มต่างๆ กิจกรรมของชุมชน ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทาง ทรัพยากรธรรมชาติ ทุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ หรือผู้นำตามธรรมชาติในชุมชน การสืบค้นประวัติศาสตร์ ท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชน เป็นต้น โดยจัดทำเป็นแผนที่ ทุนของชุมชนที่คนในชุมชนสามารถเข้าถึงได้สะดวกและ นำไปใช้เป็นฐานในการจัดการทรัพยากรของชุมชนและ กำหนดทางเลือกการพัฒนาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต และ จัดให้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมกำหนดแนวทางและกิจกรรม การพัฒนาของชุมชนที่ยึดหลักการพึ่งพาตนเองด้วยศักยภาพ ทรัพยากร ภูมิปัญญา วิถีชีวิต วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ในท้องถิ่น ส่งเสริมให้กลุ่มปราชญ์ กลุ่มแกนนำและผู้รู้ ถ่ายทอดความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้และ การจัดการความรู้ในชุมชน และสนับสนุนการจัดการ องค์ความรู้และการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ สอดคล้องกับความหลากหลายของทุนในชุมชน ควบคู่กับ การฟื้นฟูความรู้พื้นบ้าน โดยสนับสนุนบทบาทนักวิจัย ท้องถิ่นร่วมกับนักวิจัยของสถาบันการศึกษาในการวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

3. การสร้างภูมิคุ้มกันให้ชุมชนพร้อมเผชิญกับการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต ด้วยการส่งเสริมความมั่นคงของ ครอบครัว การจัดบริการทางสังคมในชุมชน การปลูกฝัง ค่านิยมที่ดีงาม การสร้างระบบความสัมพันธ์แบบพึ่งพา อาศัยซึ่งกันและกันของชุมชนและระหว่างชุมชนอย่าง เท่าเทียมด้วยบริบททางศาสนาและวัฒนธรรมชุมชน และการให้ความคุ้มครองสิทธิชุมชน รวมถึงการเฝ้าระวัง ช่วยเหลือเยียวยาเมื่อชุมชนเผชิญกับภัยพิบัติต่าง ๆ เสริมสร้างครอบครัวให้มีความมั่นคง มีสัมพันธ์ภาพที่ดี

มีความเข้มแข็งทางคุณธรรมจริยธรรมในครอบครัว การจัดกิจกรรมเชื่อมโยงบทบาทครอบครัว สถานศึกษา และสถาบันทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ เชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน และเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตของคนในชุมชน ทั้งการสร้างหลักประกันชีวิต สวัสดิการสังคม ความมั่นคงด้านอาหาร ความมั่นคงด้านสุขภาพ และที่อยู่อาศัย การคุ้มครองผู้บริโภค และความมั่นคงในสิทธิมนุษยชน

4. การสร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชน ด้วยการบูรณาการกระบวนการผลิตบนฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนอย่างสมดุล เน้นการผลิตเพื่อการบริโภคอย่างพอเพียงภายในชุมชน สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในการลงทุนสร้างอาชีพและรายได้ที่มีการจัดสรรประโยชน์อย่างเป็นธรรมแก่ชุมชน รวมทั้งการส่งเสริมบทบาทสตรีในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชุมชน และนำไปสู่การแก้ปัญหาความยากจน โดย สนับสนุนให้ชุมชนมีการรวมกลุ่มรูปแบบต่าง ๆ โดยมีข้อตกลงและผลประโยชน์ที่ยอมรับร่วมกันอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมการร่วมลงทุนระหว่างเครือข่ายองค์กรชุมชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจบนหลักของความโปร่งใส ใช้ฐานทรัพยากรในพื้นที่

5. สนับสนุนการนำภูมิปัญญาไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้ในการสร้างสรรค์คุณค่าของสินค้าและบริการที่มีโอกาสทางการตลาดสูง เช่น อาหารสุขภาพ หัตถกรรม บริการสุขภาพ บริการการท่องเที่ยว เป็นต้น โดยรักษาคุณค่าเอกลักษณ์ของท้องถิ่นอย่างเข้มแข็งเมื่อนำภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นไปต่อยอดขยายผลในเชิงพาณิชย์ พัฒนาระบบการบ่มเพาะวิสาหกิจชุมชน ควบคู่กับการสร้างผู้ประกอบการใหม่ด้วยการพัฒนาความรู้ด้านการจัดการการตลาด องค์ความรู้เกี่ยวกับการผลิตสินค้าที่มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น พัฒนามาตรฐานสินค้า การสร้างตราสินค้า การจัดการเรื่องทรัพย์สินทางปัญญาและการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งคนพิการที่สอดคล้องกับความหลากหลายของอาชีพในชุมชน เพื่อลดความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ

6. การเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการอยู่ร่วมกันกับทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสันติและเกื้อกูลกัน ด้วยการส่งเสริมสิทธิชุมชนและกระบวนการ

มีส่วนร่วมของชุมชนในการสงวน อนุรักษ์ ปันฟู พัฒนา ใช้ประโยชน์และเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น โดยสร้างความตระหนักรู้ของชุมชนในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีต่อวิถีชีวิต รวมทั้งกระจายอำนาจการจัดการทรัพยากรของท้องถิ่นให้ชุมชนที่มีศักยภาพเข้ามามีส่วนร่วมกับรัฐในการอนุรักษ์ ปันฟูและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนกลไกชุมชนและเครือข่ายในการจัดการและปกป้องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เชื่อมโยงกับการผลิตเพื่อการยังชีพของชุมชนอย่างเป็นธรรม ตลอดจนโอกาสให้ได้รับการชดเชยหากเกิดการทำลายทรัพยากรของชุมชนโดยกิจการอื่นนอกชุมชน

7. เสริมสร้างขีดความสามารถและองค์ความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นภาคีหลักในการอนุรักษ์ ปันฟูและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมร่วมกับชุมชนและภาคีที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดการป่าและพื้นที่อนุรักษ์ การจัดการลุ่มน้ำ การจัดการและฟื้นฟูชายเลน การจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในท้องถิ่น เป็นต้น โดยมีการใช้และแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันอย่างยุติธรรม

8. ส่งเสริมบทบาทของภาคีกับการพัฒนาชุมชน ในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ชุมชนมีการเรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นชุมชนที่น่าอยู่ มีความสุข และมีการเชื่อมต่อระหว่างชุมชนเป็นเครือข่ายขยายผลเพื่อการพัฒนาทั่วทั้งประเทศ แต่ละภาคีการพัฒนาทั้งภาครัฐ ให้เกิดการเชื่อมโยงแผนทุกระดับ ตั้งแต่แผนพัฒนาระดับชาติ แผนบริหารราชการแผ่นดิน แผนปฏิบัติราชการ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด แผนท้องถิ่น และแผนชุมชน ปรับปรุงกฎระเบียบ กฎหมาย ตลอดจนปรับวิถีคิดของเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้มีมุมมองในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาชุมชนแบบองค์รวม เป็นผู้หนุนเสริมศักยภาพ ชุมชน อำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถดำเนินการได้ด้วยตัวเอง ตลอดจนทำความเข้าใจกับแนวทางปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเพิ่มบทบาทในการดำเนินการและสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

9. ส่งเสริมภาคส่วนท้องถิ่น ในการนำแผนชุมชน มาประกอบการจัดสรรงบประมาณการพัฒนาท้องถิ่น และผลักดันการดำเนินงานภายใต้แผนชุมชนให้บังเกิดผล เป็นรูปธรรม โดยการระดมทรัพยากรภายในพื้นที่รับผิดชอบ ทั้งจากภาครัฐ เอกชน พัฒนาเอกชน และชุมชน เพื่อสร้าง การมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของที่นำไปสู่การพัฒนา ชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน พัฒนาระบบการติดตาม ประเมินผลของชุมชน และจัดทำตัวชี้วัดความเข้มแข็ง ของชุมชนในมิติต่าง ๆ

10. ส่งเสริมภาคเอกชนและประชาคม ในการ สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ และยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำวิจัยร่วมกับชุมชน เป็นหุ้นส่วนของชุมชนในการต่อยอดภูมิปัญญา ประสาน และสร้างความสมดุลระหว่างภาคเศรษฐกิจและชุมชน และ ชุมชน (ประชาชน/ประชาคม)ให้เกิดการรวมกลุ่ม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนาฐานข้อมูลชุมชน กำหนดแนวทางและ กิจกรรมการพัฒนาของชุมชนที่ยึดหลักการพึ่งพาตนเอง ด้วยการคำนึงถึงศักยภาพทรัพยากร ภูมิปัญญา วิถีชีวิต วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น โดยนำข้อมูลชุมชน มาวิเคราะห์หาปัญหาและสาเหตุ ค้นหาทางออก นำไป ทดลองปฏิบัติจริงบนฐานองค์ความรู้และศักยภาพของ ชุมชน ศึกษาฐานแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเครือข่าย และ จัดทำแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม

11. ส่งเสริมสถาบันทางสังคมอื่น ๆ องค์กรพัฒนา เอกชนให้มีบทบาทในการจัดการองค์ความรู้ ถ่ายทอด องค์ความรู้ให้แก่ชุมชน เป็นพี่เลี้ยงที่ช่วยสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนในการเข้ามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และบริหาร จัดการ สถาบันการศึกษา/นักวิชาการ ในการทำวิจัยร่วมกับ ชุมชนโดยชุมชนเป็นนักวิจัยหลักถอดรหัสความรู้ที่อยู่ในตัว ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นความรู้ที่เปิดเผย รวมทั้งเป็นแหล่ง ข้อมูลและที่ปรึกษาของชุมชน และสร้างศักยภาพชุมชน ให้สามารถจัดการความรู้ในชุมชนของตัวเอง และสร้าง กระบวนการเรียนรู้ให้ชุมชน รวมทั้งต่อยอดภูมิปัญญา ท้องถิ่นด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ชุมชนสามารถนำไป สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจเกิดรายได้แก่ชุมชน

12. ส่งเสริมสถาบันศาสนา ในการปลูกฝังทัศนคติ และแนวธรรมะปฏิบัติที่ถูกต้องในการดำรงชีวิตเพื่อสร้าง ภูมิคุ้มกัน และให้บุคลากรทางศาสนาเป็นตัวอย่างที่ดีในการ ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง เป็นศูนย์รวมใจเชื่อมโยงสายใย ของคนให้มา ร่วมในการพัฒนาครอบครัว ชุมชน

13. ส่งเสริมองค์กรสื่อ เพื่อเป็นแกนกลางในการ ไหลเวียนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปรับตัว ของชุมชน กระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องให้แก่ชุมชน ผลกระทบการค้าเสรีการคุ้มครองผู้บริโภคทั้งสินค้าและ บริการ ตลอดจนการสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึง สิทธิอันพึงมีพึงได้ของประชาชน ชุมชน ตลอดจนสอดแทรก สารสร้างสรรค์สังคมในสื่อทุกรูปแบบ เพื่อเสริมสร้าง ภูมิคุ้มกันให้แก่เด็กและครอบครัว และเปิดโอกาสให้เด็ก มีบทบาทร่วมผลิตสื่อสร้างสรรค์ เช่น สื่อสะท้อนการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวัง ทางสังคมและการเผยแพร่ความรู้

กล่าวโดยสรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาเพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพชุมชนและท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21

ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเสริมสร้าง ศักยภาพชุมชนในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน ในภูมิภาคและชนบทในกระบวนการพัฒนาและเปิดโอกาส ให้ประชาชนได้พัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการปัญหา ได้ด้วยตนเอง เพื่อประโยชน์ของตนเอง ครอบครัว และ ชุมชน ตลอดจนสามารถสนองตอบต่อการกระจายการ พัฒนาได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง ดังนั้นการพัฒนาในอนาคต จะเน้นที่การสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนในภูมิภาคและ ชนบท ให้สามารถพึ่งตนเองได้ โดยมีเศรษฐกิจชุมชนที่ มั่นคงเป็นผู้นำ และพื้นฐานในการยกระดับรายได้และ คุณภาพชีวิตในอนาคต ทั้งนี้ภาครัฐกิจเอกชน องค์กร พัฒนาเอกชนและองค์กรประชาชนจำเป็นต้องเข้ามา เสริมบทบาทของภาครัฐซึ่งเป็นผู้สนับสนุนการพัฒนาเดิม ซึ่งเป็นการผนึกกำลังในการพัฒนาและนำไปสู่ความเข้มแข็ง ของชุมชนและท้องถิ่นอย่าง มั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน



References

- Batten, T., R. (1959). *Community and their development*. London: Oxford University Press.
- Chiengkul, W. (1984). *Thai socio-economic development: Review*. Bangkok: Chubkare. (in Thai)
- Dunham, A. (1958). *The outlook for community development in the social welfare forum*. Michigan: University of Michigan.
- National Reform Steering Assembly. (2015). *Social welfare system appropriate of Thailand*. Paper presented at the 29th report of national reform steering assembly. Bangkok, Thailand. (in Thai)
- Puang-ngam, K. (2010, October). Local society. *Siamrath*, 2. (in Thai)
- Puang-ngam, K. (2010, November). Local society. *Siamrath*, 8. (in Thai)
- Puang-ngam, K. (2013, February 26). *PostToday*, 26. (in Thai)
- Saihu, P. (1991). *Social development*. Bangkok: n.p. (in Thai)
- Sanyawiwat, S. (1983). *Community development*. (3rd ed.). Bangkok: Thai Watana Panich. (in Thai)
- Sompong, P. (1986). *Sociology of development*. Bangkok: Kingchan. (in Thai)
- Suwanshata, T. (1974). *Sociology and social sciences*. Bangkok: National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Raksasat, A., & Kannasut, K. (1972). *Theories and concepts in develop countries*. Bangkok: Cooperative buying and selling of Thailand. (in Thai)
- Vuthimedhi, Y. (1983). *Principles of community development rural development*. Bangkok: Thai Assistance Thai. (in Thai)
- Yingworrapan, S. (1966). *Rural development in Thailand*. Bangkok: Saha Pracha Panich. (in Thai)



อิทธิพลขององค์กรต่อความปลอดภัยด้านการบิน

Organizational Influence on Aviation Safety

ชนากร เอี่ยมปาน

Thanakorn Aiampan

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Sripatum University

บทคัดย่อ

อุตสาหกรรมการบินในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกมีการเติบโตสูงที่สุดในโลกและนโยบายการเปิดน่านฟ้าเสรีในอาเซียนทำให้มีการขยายตัวของสายการบิน การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 ประเทศไทยเป็นผู้รับผิดชอบในสาขาการท่องเที่ยวและการบินเนื่องจากความได้เปรียบทางลักษณะภูมิศาสตร์ ปัจจุบันอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทยมีขนาดใหญ่โดยมีทั้งสายการบินประจำและสายการบินเช่าเหมาลำ ดังนั้นสายการบินต้องมีการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานการบินในระดับประเทศและระดับนานาชาติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยด้านการบินและสามารถลดค่าใช้จ่ายจากการเกิดอุบัติเหตุ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายแนวทางการพัฒนาองค์กรการบินให้เกิดความปลอดภัย โดยใช้ทฤษฎีความปลอดภัยด้านการบินของ แชนเพลและวิกแมน ประกอบด้วย (1) การบริหารจัดการทรัพยากร (2) บรรยากาศขององค์กร (3) การจัดกระบวนการทำงานขององค์กร

คำสำคัญ: อิทธิพลขององค์กร, ความปลอดภัยด้านการบิน

Abstract

The airline industry in the Asia Pacific region has the highest growth in the world and the open skies policy in the region has made the expansion of the airline. The ASEAN Economic Community in 2015, Thailand was responsible for the field of tourism and aviation due to its geographic advantages. Now aviation industry in Thailand is massive with both regular airlines and charter airlines. Thus, airlines must have a corporate management system and standardized aviation nationally and internationally. To ensure that the safety of aviation and reduce cost of accidents. This article aims to describe the development of aviation organizations achieve safety. Using the theory of flight safety Shappell and Wiegmann include: (1) Resource Management (2) Climate (3) Process.

Keywords: Organizational Influence, Aviation Safety



บทนำ

บริษัทโบอิงพยากรณ์ว่าสายการบินจะมีเครื่องบินใหม่จำนวนมากกว่า 10,000 ลำในอีก 20 ปีข้างหน้า ซึ่งภายในปี พ.ศ.2576 อุตสาหกรรมการบินของโลกมีความต้องการบุคลากรมากกว่า 1 ล้านคน เช่น นักบินจำนวน 558,000 คน และช่างเทคนิคจำนวน 609,000 คน และบริษัทโบอิงมีผลการศึกษว่าในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกจะมีการเติบโตด้านอุตสาหกรรมการบินสูงที่สุดในโลก โดยมีส่วนแบ่งการตลาดเครื่องบินคิดเป็นร้อยละ 40 ของโลกและจะเกิดทำให้มูลค่าธุรกิจหมุนเวียนของอุตสาหกรรมการบินมูลค่าสูงอีกหลายเท่าตัวเมื่อเทียบกับปริมาณเครื่องบินที่สายการบินต่าง ๆ จะนำเข้ามาประจำการ โดยมีความต้องการบุคลากรด้านการบินจำนวนมาก เช่น นักบินจำนวน 226,000 คน และช่างเทคนิคจำนวน 224,000 คน (Boeing, 2015) การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community -- AEC) ในปี พ.ศ. 2558 นั้น จะทำให้อาเซียนมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือและเงินทุนอย่างเสรี สำหรับประเทศไทยได้เป็นผู้รับผิดชอบในสาขาการท่องเที่ยวและการบินเนื่องจากความได้เปรียบทางลักษณะทางภูมิศาสตร์และรัฐบาลมีแผนจะพัฒนาประเทศให้เป็นศูนย์กลางการบินของอาเซียน เช่น การยกเลิกการสงวนสิทธิการบิน การเพิ่มเส้นทางการบินระหว่างประเทศ และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งระหว่างสนามบินภายในประเทศภายใต้การบูรณาการก่อนการเกิดขึ้นของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 นั้นมีข้อตกลงที่สร้างความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วให้กับภูมิภาคนี้ก่อนคือ “นโยบายน่านฟ้าเสรี” ซึ่งทำให้สายการบินต่าง ๆ ในภูมิภาคนี้ตื่นตัวกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ ซึ่งนโยบายน่านฟ้าเสรีดังกล่าวทำให้น่านฟ้าที่ถูกแบ่งกันด้วยกฎเกณฑ์ตามเขตอธิปไตยของแต่ละประเทศสามารถรวมกันเป็นตลาดการบินร่วมได้จริง พัฒนาการที่เด่นชัดที่สุด คือ การขยายตัวเชิงปริมาณและคุณภาพของสายการบินใหม่ๆ ในอาเซียน โดยเฉพาะสายการบินต้นทุนต่ำที่เติบโตอย่างรวดเร็วในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา เช่น สายการบินนกแอร์ของไทย ไทเกอร์แอร์เวย์ของสิงคโปร์ เซบูแปซิฟิกของฟิลิปปินส์ โลอันแอร์ของอินโดนีเซีย เป็นต้น

ปัจจุบันอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทยมีขนาดใหญ่มากประเมินว่ามีมูลค่าไม่ต่ำกว่าปีละ 4-5 แสนล้านบาทและมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายหมื่นคน ที่สำคัญการเติบโตรวดเร็วของสายการบินต้นทุนต่ำเข้ามาเปิดให้บริการตลอด 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2547-2557) โดยมีทั้งสายการบินประจำและสายการบินเช่าเหมาลำเพิ่มขึ้นจาก 18 สายการบินเป็น 61 สายการบิน ขณะที่ผู้โดยสารที่มาใช้บริการถึงปีละ 80-90 ล้านคน เป็นการเติบโตที่สูงมากแบบก้าวกระโดด (ภาคิน นิมนานรวงศ์, 2558)

ดังนั้นเมื่อผู้โดยสารมีจำนวนเพิ่มขึ้นสูงมาก จึงทำให้สายการบินมีการเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งสายการบินต้องมีมาตรฐานการบินด้วยความปลอดภัย โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อลดโอกาสที่เครื่องบินเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งบทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายแนวทางการพัฒนาองค์กรการบินให้เกิดความปลอดภัยโดยใช้ทฤษฎีด้านความปลอดภัยการบินของ แชปเพลและวิกแมน (Shappell & Wiegmann, 2003)

ความสำคัญของความปลอดภัยทางการบินในเชิงเศรษฐศาสตร์

ความปลอดภัยทางการบิน คือ การปฏิบัติภารกิจทางการบินสำเร็จโดยไม่มีการสูญเสียทรัพย์สินและชีวิตของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งองค์การการบินต้องมีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อป้องกันอากาศยานเกิดอุบัติเหตุ เมื่ออากาศยานเกิดอุบัติเหตุขึ้นจะมีค่าใช้จ่ายประกอบด้วย

1. ค่าใช้จ่ายของความเสียหาย คือ ค่าใช้จ่ายในการประกันภัย ซึ่งสายการบินจะกระจายความเสี่ยงออกไปโดยจ่ายค่าเบี้ยประกันภัยให้กับบริษัทประกันภัยและเมื่ออากาศยานเกิดอุบัติเหตุบริษัทประกันภัยจะชดเชยและครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น โดยทั่วไปถ้าสายการบินไม่เคยมีอากาศยานอุบัติเหตุค่าใช้จ่ายของความเสียหายของสายการบินจะมีค่าต่ำสุดและเป็นค่าคงที่ในการทำธุรกิจการบิน แต่ถ้าสายการบินเกิดอากาศยานอุบัติเหตุบ่อย ๆ ค่าใช้จ่ายของความเสียหายจะเพิ่มมากขึ้นด้วย

2. ค่าใช้จ่ายทางอ้อม คือ ค่าเสียเวลา ความไม่สะดวกและความสามารถในการปฏิบัติงานของเครื่องบิน โดยสายการบินจะเสียโอกาสในการดำเนินธุรกิจ

3. ค่าใช้จ่ายทางอ้อมเมื่ออากาศยานเกิดอุบัติเหตุ คือ ค่าใช้จ่ายในการสอบสวนอากาศยานอุบัติเหตุ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกเรือขึ้นมาทดแทน ค่าใช้จ่ายให้ญาติของผู้โดยสารที่เสียชีวิต ค่าสูญเสียอุปกรณ์ในการปฏิบัติการ การสูญเสียชื่อเสียงในการดำเนินธุรกิจ ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติตามคำแนะนำหรือข้อแก้ไขให้เกิดความปลอดภัย (สมชนก เทียมเทียบรัตน์, 2550) ดังนั้นความปลอดภัยทางการบินเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดขององค์การการบิน โดยองค์การการบินต้องดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อป้องกันไม่ให้อากาศยานเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติการบิน และจะทำให้องค์การการบินลดความสูญเสียต่างๆ หรือประหยัดค่าใช้จ่ายเมื่ออากาศยานเกิดอุบัติเหตุได้อย่างมาก

มาตรฐานการบินระหว่างประเทศ

มาตรฐานการบินขนส่งทางอากาศอยู่ภายใต้กฎระเบียบเงื่อนไขหลายประการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ป้องกันอากาศยานเกิดอุบัติเหตุและสร้างความเชื่อมั่นกับผู้เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมการบิน ปัจจุบันมีองค์กรระดับสากลด้านมาตรฐานการบิน 4 องค์กร ได้แก่

1. องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (international civil aviation organization-ICAO) เป็นองค์การพิเศษของสหประชาชาติก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2487 ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางระหว่างประเทศภาคีสมาชิก ปัจจุบันมีประเทศสมาชิกกว่า 191 ประเทศ โดยองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานและวิธีการปฏิบัติที่ใช้ในการบินทุกประเภทและมีการจัดทำในลักษณะเป็นข้อตกลงระหว่างนานาประเทศ รวมทั้งออกระเบียบ ข้อบังคับการเดินทาง การออกประกาศนียบัตรและการตรวจสอบเครื่องบิน การกำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ประจำเครื่องบินและเจ้าหน้าที่ฝ่ายช่างเครื่อง กำหนดลักษณะของท่าอากาศยาน กำหนดมาตรฐานระบบสื่อสารและวิทยุช่วยบิน กิจกรรมสุลการคนเข้าเมือง ตลอดจนข้อบังคับว่าด้วยสุขภาพของผู้โดยสาร เครื่องบินสินค้าและพัสดุลำเลียง ซึ่งมาตรฐานการบินขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ ถือเป็นมาตรฐานขั้นพื้นฐานในการทำการเดินอากาศและการรักษามาตรฐานด้านความปลอดภัยในการขนส่งทางอากาศ

โดยกรรมการบินพลเรือนของประเทศภาคีจะต้องนำมาตรฐานและข้อเสนอแนะตามภาคผนวกทั้ง 18 ผนวกเป็นหลักนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและมีประสิทธิภาพเพื่อรักษามาตรฐานความปลอดภัยด้านการบินทั่วโลก ซึ่งองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศจะมีการประเมินตรวจสอบกรรมการบินพลเรือนของแต่ละประเทศเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าประเทศต่างๆ ยังคงรักษามาตรฐานได้อย่างดี (International civil aviation organization, 2015)

2. สำนักงานบริหารการบินแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (Federal Aviation Administration--FAA) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2501 โดยมีหน้าที่กำกับดูแลการขนส่งทางอากาศภายใต้หน่วยงานของสหรัฐอเมริกา และทำการตรวจสอบกรรมการบินพลเรือนของแต่ละประเทศที่มีสายการบินเดินทางเข้าสหรัฐอเมริกา โดยการออกไปอนุญาตและกำกับดูแลรักษามาตรฐานความปลอดภัยด้านการบินภายใต้โครงการ International Aviation Safety Assessment--IASA ได้ทำการตรวจสอบตาม Federal Aviation Regulation-FAR ซึ่งเป็นระเบียบของสำนักงานบริหารการบินแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา ถ้าสำนักงานบริหารการบินแห่งชาติของสหรัฐอเมริกาพบว่าประเทศใดไม่ได้ตามมาตรฐานการบินหรือบกพร่องในการรักษามาตรฐานด้านความปลอดภัยอาจพิจารณาระงับหรือเพิกถอนใบอนุญาต โดยไม่ให้สายการบินนั้นเดินทางเข้าประเทศสหรัฐอเมริกาได้ ซึ่งมาตรฐานการบินของสำนักงานบริหารการบินแห่งชาติของสหรัฐอเมริกามีการปรับให้เข้มงวดมากขึ้นกว่ามาตรฐานการบินขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ ในหลายด้าน (Federal Aviation Administration, 2015)

3. องค์การความปลอดภัยด้านการบินแห่งสหภาพยุโรป (European Aviation Safety Agency-EASA) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2548 เป็นองค์การที่ถ่ายโอนการกำกับดูแลในส่วนของการบินออกแบบ การผลิตและการซ่อมบำรุงมาจาก Joint Aviation Authorities--JAA โดยมีหน้าที่คือการดำเนินการให้มีกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการเดินอากาศที่เป็นมาตรฐานเดียวกันของสหภาพยุโรป ซึ่งกฎและการดำเนินการขององค์การความปลอดภัยด้านการบินแห่งสหภาพยุโรปมีผลบังคับทางกฎหมายสำหรับประเทศสมาชิกและทำการตรวจสอบเครื่องบินเข้าน่านฟ้า

ของประเทศสมาชิก กรณีที่สายการบินหรือประเทศที่ไม่ผ่านการประเมินอาจถูกพิจารณาการบินเข้า่านฟ้าของประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปได้ องค์การความปลอดภัยด้านการบินแห่งสหภาพยุโรปทำการตรวจสอบตาม Safety Assessment of Foreign Aircraft--SAFA โดยทำการตรวจสอบตามภาคผนวกของอนุสัญญาชิคาโกว่าได้มาตรฐานต่าง ๆ ขององค์การความปลอดภัยด้านการบินแห่งสหภาพยุโรปที่เรียกว่า Joint Aviation Regulation--JAR โดยมาตรฐานขององค์การความปลอดภัยด้านการบินแห่งสหภาพยุโรปถูกกำหนดมาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของ Federal Aviation Regulation--FAR ของสำนักงานบริหารการบินแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีมาก่อนแต่มีการปรับปรุงเนื้อหาบางส่วนให้เหมาะสมมากขึ้นและรัดกุมยิ่งขึ้นเมื่อเทียบกับองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ หรือสำนักงานบริหารการบินแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้มาตรฐานขององค์การความปลอดภัยด้านการบินแห่งสหภาพยุโรปเป็นมาตรฐานที่มีการบังคับใช้กว่าร้อยละ 70 ของโลก โดยนอกจากประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปแล้วยังมีประเทศอื่นๆ เช่น ประเทศออสเตรเลีย (European Aviation Safety Agency, 2015)

4. สมาคมการขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศ (International Air Transportation Association--IATA) เป็นองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศที่ดำเนินงานโดยเอกชน มีสมาชิกมากกว่า 140 ประเทศ จำนวน 240 สายการบิน ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2488 โดยมีหน้าที่หลักในการส่งเสริมความปลอดภัยด้านการขนส่งทางอากาศ อำนวยความสะดวกในการขนส่งผู้โดยสารและสินค้า ออกนโยบายเรื่องการจัดจำหน่ายตั๋ว การตรวจสอบสัมภาระ และการดูแลเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก โดยสายการบินหรือองค์กรที่อยู่ในสมาคมการขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากการเป็นสมาชิก คือ การฝึกอบรมพนักงาน ซึ่งมีการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจการขนส่งทางอากาศ พร้อมทั้งได้มอบหมายและจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมของสมาคมการขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เช่น สมาคมตัวแทนขนส่งสินค้าทางอากาศไทย (TAFA) ให้บริการหลักสูตร basic cargo tariff หลักสูตร dangerous good regulation และหลักสูตร

English for Air Business (International Air Transportation Association, 2015)

ดังนั้นองค์การการบินหรือสายการบินต้องมีมาตรฐานการบินทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ โดยองค์การการบินต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบเงื่อนไขต่าง ๆ และมีมาตรฐานกำกับดูแลที่เข้มงวด เนื่องจากความเสี่ยงด้านความปลอดภัยหรือความเสียหายที่เกิดขึ้นจากข้อผิดพลาดต่าง ๆ ซึ่งอาจนำไปสู่ความเสียหายที่ร้ายแรงเป็นวงกว้างต่อผู้โดยสาร สินค้า เจ้าหน้าที่ สาธารณชน อีกทั้งยังมีความอ่อนไหวต่อความมั่นคงของแต่ละประเทศอีกด้วย โดยมาตรฐานการบินขนส่งทางอากาศในแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับข้อกำหนดการกำกับดูแลโดยกรมการบินพลเรือนของประเทศนั้น ๆ และยังมีองค์การระดับสากลที่ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อวางกฎระเบียบข้อบังคับ กำหนดมาตรฐานและวิธีปฏิบัติที่ใช้ในกิจการการบินระหว่างประเทศ

ทฤษฎีความปลอดภัยด้านการบิน

แชปเพลและวิกแมน (2003) ได้เสนอแนวคิดว่ามีอิทธิพลขององค์กร (organizational influences) เป็นองค์ประกอบหลักที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การการบินให้เป็นระบบเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุของอากาศยาน โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. การบริหารจัดการทรัพยากร (resource management) คือ การดำเนินงานจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ (1) การบริหารทรัพยากรบุคคล (human) คือ การดำเนินงานด้านบุคลากรภายในองค์การการบินตามมาตรฐานสากล (2) การบริหารงบประมาณ (monetary) คือ การดำเนินงานด้านการจัดทำบัญชีจัดสรรค่าใช้จ่ายเงินในกิจการการบินให้ครบถ้วน (3) การบริหารเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก (equipment and facility) คือ การดำเนินการจัดการอุปกรณ์เครื่องมือให้ถูกต้องตรงตามความต้องการและได้มาตรฐาน

2. บรรยากาศขององค์กร (climate) คือ สภาพหรือลักษณะโครงสร้างองค์กร นโยบายองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ (1) โครงสร้างองค์กร (structure) คือ การจัดส่วนการทำงานให้เหมาะสมอย่าง

เป็นทางการ ทั้งขนาด จำนวนหน่วยงาน รวมทั้งแบ่งมอบอำนาจและความรับผิดชอบโดยชัดเจน (2) นโยบายขององค์กร (policies) คือ ข้อความที่ช่วยชี้นำการตัดสินใจอนาคตขององค์กร หรือวิธีปฏิบัติ (3) วัฒนธรรมองค์กร (culture organization) คือ สิ่งที่บุคคลในองค์กรเต็มใจยึดถือปฏิบัติกันตามมาในแนวทางเดียวกัน เป็นกฎเกณฑ์ที่ยึดถือกันเอง

3. การจัดกระบวนการทำงานขององค์กร (process) คือ การดำเนินการจัดส่วนปฏิบัติการ ส่วนระบบขั้นตอนปฏิบัติ และส่วนตรวจสอบ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ (1) การจัดส่วนปฏิบัติการ (operations) คือ การจัดส่วนทำงานหลักขององค์กรให้ได้ตามมาตรฐานงานและเป็นระบบ (2) การจัดส่วนระบบขั้นตอนปฏิบัติ (procedures) คือ การจัดวิธีการในการทำงานขององค์กรอย่างเป็นทางการ (3) การจัดส่วนตรวจสอบ (oversight) คือ การประเมิน การติดตาม และการตรวจสอบการบริหารจัดการภายในขององค์กร และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

แนวทางการพัฒนาองค์กรการบินให้เกิดความปลอดภัย

องค์กรการบินมีเป้าหมาย คือ ความสำเร็จของการปฏิบัติการการบินพร้อมด้วยความปลอดภัย โดยองค์กรการบินต้องลงทุนทางด้านนิตยการบินหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้อากาศยานเกิดอุบัติเหตุ (สำนักงานนิตยการบินทหารอากาศ, 2551) และองค์กรการบินต้องผ่านมาตรฐานการบินของกรมการบินพลเรือนของประเทศ ดังนั้นองค์กรการบินต้องมีกลยุทธ์เฉพาะในแต่ละด้านที่ชัดเจน และจากแนวคิดของแซปเฟลและวิกแมน (2003) ได้เสนอว่า อิทธิพลขององค์กร (organizational influences) เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อระบบการป้องกันอากาศยานอุบัติเหตุ โดยมีแนวทางการพัฒนาองค์กรการบินให้เกิดความปลอดภัย ดังนี้

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (human) นั้นองค์กรการบินต้องดำเนินการคัดเลือกบุคคลากรตามสมรรถนะของตำแหน่งงานอย่างเข้มงวด เช่น นักบินต้องพิจารณาตามศักยภาพทางด้านร่างกาย จิตวิทยาการบิน และความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญอย่างยุติธรรมโปร่งใส มีกระบวนการเรียนรู้และฝึกหัดในโรงเรียนการบินที่ได้มาตรฐานสากล การคัดสรรแต่งตั้งโดยพิจารณาผลการฝึกบินความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้หรือการจัดฝึกอบรมต่าง ๆ ตามมาตรฐานงาน มีการจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอในการทำงาน และองค์กรการบินต้องพิจารณาค่าตอบแทนสิทธิต่าง ๆ ของบุคลากรอย่างเหมาะสมเพื่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

2. ด้านการบริหารงบประมาณ (monetary) นั้นองค์กรการบินดำเนินการจัดงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมด้านนิตยการบินและภาคพื้น การฝึกบินเครื่องบินจำลอง การฝึกบินเดินทาง การซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ การศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถรักษาความรู้ทักษะการบินและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

3. การบริหารเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก (equipment and facility) นั้นองค์กรการบินดำเนินการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือให้ถูกต้อง การเก็บรักษาอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐานสากล การจัดสรรเครื่องมือให้มีความพอเพียงสำหรับการใช้งาน รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการข้อมูลในองค์กร

4. โครงสร้างองค์กร (structure) นั้นองค์กรการบินต้องออกแบบองค์กรให้มีจำนวนหน่วยงานที่เหมาะสมกับปริมาณงาน การแบ่งกลุ่มงาน การแบ่งมอบอำนาจและความรับผิดชอบโดยชัดเจน เช่น ส่วนปฏิบัติการบิน ส่วนการช่าง และส่วนสนับสนุนการบิน เป็นต้น

5. นโยบายองค์กร (policies) นั้นองค์กรการบินต้องมีนโยบายที่ชัดเจนมีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติให้เป็นจริงได้โดยมีการชี้แจงให้บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ รับรู้ เช่น ด้านการบินต้องไม่มีอากาศยานเกิดอุบัติเหตุ

6. วัฒนธรรมองค์กร (culture organization) นั้นองค์กรการบินต้องกำหนดค่านิยมหรือสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางเดียวกัน เช่น การปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากล ความเป็นธรรมภายในองค์กร ความรักองค์กร

7. การจัดส่วนปฏิบัติการ (operations) นั้นในองค์กรการบินเป็นส่วนงานหลักต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานสากล

8. การจัดส่วนระบบขั้นตอนปฏิบัติขององค์กร

(procedures) นั้นองค์การการบินจัดวิธีการในการทำงานขององค์กรอย่างเป็นทางการตามมาตรฐานสากล เช่น คู่มือตรวจสอบมาตรฐานการบิน คู่มือการบิน คู่มือการซ่อมบำรุงและระเบียบปฏิบัติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต้องมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับจากหน่วยงานของรัฐด้านการบิน

9. การจัดส่วนตรวจสอบ (oversight) นั้นองค์การการบินต้องมีการประเมิน การติดตาม และการตรวจสอบการบริหารจัดการภายในขององค์กร สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน เพื่อให้เกิดความแน่ใจในความปลอดภัยของการทำงาน เช่น คณะกรรมการสอบสวนอากาศยานอุบัติเหตุ คณะกรรมการตรวจสอบมาตรฐานการบิน คณะกรรมการนิรภัยการบินและภาคพื้น

บทสรุป

บริษัทโบอิงมีผลการศึกษาว่าในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกจะมีการเติบโตด้านอุตสาหกรรมการบินสูงที่สุดในโลก และมีนโยบายการเปิดน่านฟ้าเสรีในอาเซียนทำให้มีการขยายตัวเชิงปริมาณและคุณภาพของสายการบินใหม่ๆ ในอาเซียนโดยเฉพาะสายการบินต้นทุนต่ำที่เติบโตอย่างรวดเร็ว จากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะเกิดขึ้นปลายปี 2558 นั้นสำหรับประเทศไทยเป็นผู้รับผิดชอบในสาขาการท่องเที่ยวและการบินเนื่องจากความได้เปรียบทางลักษณะทางภูมิศาสตร์ ปัจจุบันอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทยมีขนาดใหญ่โดยมีทั้งสายการบินประจำและสายการบินเช่าเหมาลำเพิ่มขึ้น ขณะที่ผู้โดยสารที่มาใช้บริการเพิ่มขึ้นสูงมากแบบก้าวกระโดด องค์การการบินต้องดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงด้านความปลอดภัย

หรือความเสียหายที่เกิดขึ้นจากข้อผิดพลาดต่างๆ ซึ่งอาจนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุและอุบัติเหตุนั้น และเมื่ออากาศยานเกิดอุบัติเหตุขึ้นจะมีค่าใช้จ่ายประกอบด้วย (1) ค่าใช้จ่ายของความเสี่ยง (2) ค่าใช้จ่ายทางอ้อม (3) ค่าใช้จ่ายทางอ้อมเมื่ออากาศยานเกิดอุบัติเหตุ โดยสายการบินต้องมีการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบและให้ได้มาตรฐานการบินในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ได้แก่ (1) องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization--ICAO) (2) สำนักงานบริหารการบินแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (Federal Aviation Administration--FAA) (3) องค์การความปลอดภัยด้านการบินแห่งสหภาพยุโรป (European Aviation Safety Agency--EASA) (4) สมาคมการขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศ (International Air Transportation Association--IATA) จากทฤษฎีความปลอดภัยด้านการบินของแชปเปลและวิกแมน (2003) มาประยุกต์เป็นแนวทางการพัฒนาองค์การการบินให้เกิดความปลอดภัย โดยมีเป้าหมาย คือความสำเร็จของการปฏิบัติการกิจพร้อมด้วยความปลอดภัย คือ (1) การบริหารจัดการทรัพยากร (resource management) ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรบุคคล (human) การบริหารงบประมาณ (monetary) การบริหารเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก (equipment and facility) (2) บรรยากาศขององค์กร (climate) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร (structure) นโยบายองค์กร (policies) วัฒนธรรมองค์กร (3) การจัดกระบวนการทำงานขององค์กร (process) ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ (operations) การมีส่วนร่วมระบบขั้นตอนปฏิบัติ (procedures) การมีส่วนร่วมตรวจสอบ (oversight)



References

- Boeing. (2015). *Long-term market current market outlook 2015-2034*. Retrieved from <http://www.boeing.com/commercial/market/long-term-market/pilot-and-technician-outlook/>
- European Aviation Safety Agency. (2015). *European aviation safety agency*. Retrieved from <https://easa.europa.eu/>
- Federal Aviation Administration. (2015). *Federal aviation administration*. Retrieved from <http://www.faa.gov/>
- International Air Transportation Association. (2015). *International air transportation association*. Retrieved from <http://www.iata.org/Pages/default.aspx>
- International Civil Aviation Organization. (2015). *International civil aviation organization*. Retrieved from <http://www.icao.int/Pages/default.aspx>
- Nimmannorrawong, P. (2015). *Future and challenges of the aviation business in ASEAN*. Retrieved from <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/553708> (in Thai)
- Safety Center Royal Thai Air Force. (2008). *Application of the human factors analysis and classification system in aircraft accident prevention*. Bangkok: Air Force. (in Thai)
- Shappell, S. A., & Wiegmann, D. A. (2003). *A human error approach to aviation accident analysis*. England: Ashgate.
- Teamtaprat, S. (2007). *Introduction to aviation safety*. Bangkok: Tipvisut. (in Thai)



พฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางไปประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่น

Thai Tourists' Behavior Travelling to Korea or Japan

ชญชนก แวแแก้ว และอรุณี อินทรไพโรจน์

Thanchanok Waewkaew and Arunee Intrapairot

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Master of Business Administration Program, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องพฤติกรรมการท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางไปประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางไปประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่น จำนวน 400 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และ Chi-Square ผลการศึกษาพบว่า วัตถุประสงค์หลักของการเดินทางท่องเที่ยวคือการพักผ่อน เป็นการท่องเที่ยวในระยะสั้นไม่เกิน 5 วัน ค่าใช้จ่ายอยู่ระหว่าง 20,000-30,000 บาท แหล่งข้อมูลประกอบการท่องเที่ยวได้จากอินเทอร์เน็ต นิยมท่องเที่ยวในช่วงฤดูหนาว ช่วงเวลาการเดินทางมีทั้งวันทำงานและวันหยุด นิยมเดินทางร่วมกับเพื่อนมากที่สุด การเดินทางใช้บริการบริษัทที่มากกว่าการจัดการท่องเที่ยวด้วยตัวเอง เดินทางโดยเที่ยวบินทั่วไป ด้วยสายการบินไทยมากกว่าสายการบินต้นทุนต่ำ พาหนะที่ใช้ในประเทศได้แก่รถบัส และรถไฟ อุปสรรคคือการใช้ภาษา กิจกรรมอื่นที่สามารถทดแทนคือการท่องเที่ยวภายในประเทศและการฝากธนาคารเพื่อออมเงิน ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยว ได้แก่ สถานที่ท่องเที่ยว ราคา การส่งเสริมการขาย และนโยบายการส่งเสริมการตลาดท่องเที่ยว โดยเฉพาะนโยบายการส่งเสริมการตลาดท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยว สำหรับปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยว ได้แก่ ความสวยงามและทัศนียภาพ การยกเว้น ภาษี สภาพภูมิอากาศ ค่าตั๋วเครื่องบิน การดูแลของบริษัทยักษ์ และการประชาสัมพันธ์ของประเทศ ผลการศึกษาสามารถนำไปส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทยเพื่อเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติรวมถึงดึงดูดให้คนไทยกลับมานิยมท่องเที่ยวภายในประเทศ

คำสำคัญ: พฤติกรรมการท่องเที่ยว, การท่องเที่ยวต่างประเทศ, ประเทศเกาหลี, ประเทศญี่ปุ่น

Abstract

This study on Thai tourists' behavior travelling to Korea or Japan aims to study the factors that influence the travel behavior of Thai tourists travelling to Korea or Japan. The data were collected from 400 samples. Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, -test and Chi-Square were employed for data analysis. The study reveals that the main purposes of the travelling are relaxation. The travelling period is a short term period of no more than five days with the expense (expenditures) of from 20,000 to 30,000 baht, approximately. The internet is the main source of information. The travelling period can be arranged on weekdays; however weekends and the winter season are the most popular periods. Most travelers travel with friends and prefer travelling agency services to self-arrangement. These tourists also prefer to travel with Thai Airways package services rather than on low-cost airlines. The domestic

transportation used are buses and trains. The main travelling barrier is language. Domestic travelling and bank deposits to save money can be substituted for Korea or Japan travelling. The main factors influencing travelling behavior include tourist attractions, price, promotion and tourism marketing promotion policies. The secondary factors influencing travelling behavior area esthetic scenery, visa exemptions, climate, airfare prices and the hospitality of the host countries. The results of this study can be applied to improve travel agencies' services, promote Thai tourism to increase the number of foreign tourists, and attract Thai people for domestic tourism.

Keywords: traveling behavior, outbound tourism, Korea, Japan



บทนำ

ปัจจุบันอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจโลก โดยเติบโตเป็นสินค้าหลักในระบบการค้าระหว่างประเทศ ในหลายประเทศ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทยในช่วงตลอดทศวรรษที่ผ่านมาถือเป็นพลังขับเคลื่อนที่มีบทบาทชัดเจนในการกระตุ้นให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ซึ่งนำไปสู่การจ้างงาน สร้างอาชีพ การกระจายรายได้ และการลงทุนในธุรกิจที่มีความเกี่ยวเนื่องมากมาย เป็นการสร้างความมั่งคั่งให้กับประชาชนและประเทศชาติ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนชาวไทย

แต่พิจารณาสถานการณ์ปัจจุบันพบว่าอุตสาหกรรมท่องเที่ยวมีการแข่งขันสูง โดยเฉพาะการแข่งขันในด้านคุณภาพ การให้บริการ การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ดังนั้นหากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทยเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจแล้ว ย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมคุณภาพของสินค้าการท่องเที่ยวในด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นมาตรฐานสากล

ประเทศไทยได้มีการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวตามมาตรฐานสากลเป็นเวลานาน ทำให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศจุดหมายปลายทางที่นักท่องเที่ยวทั่วโลกนิยมเดินทางมา ทั้งเพื่อการพักผ่อน และการเป็นส่วนเสริมจากการเดินทางเพื่อทำธุรกิจ การประชุม ดังนั้นหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทยส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวขาเข้า (inbound tourism) และการท่องเที่ยวภายในประเทศ (domestic tourism) เพื่อมุ่งตอบสนองความต้องการและรองรับ

นักท่องเที่ยวจากต่างประเทศ รวมถึงนักท่องเที่ยวไทยที่นิยมเดินทางภายในประเทศ

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันพบว่าการเดินทางท่องเที่ยวไปต่างประเทศ หรือการท่องเที่ยวขาออกเริ่มมีจำนวนมากขึ้น โดยปัจจัยที่เกื้อหนุน คือ การเติบโตของธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำ ความสะดวกด้านวีซ่า การเดินทาง การส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวต่างประเทศของธุรกิจสายการบินและบริษัทนำเที่ยว เพื่อดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเข้าไปในประเทศนั้นๆ รวมถึงความต้องการหาสิ่งแปลกใหม่ และความท้าทาย สัมผัสกับความแตกต่างของลักษณะภูมิประเทศ ภูมิอากาศ สภาพแวดล้อม ปัจจัยดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้มนุษย์มีความต้องการท่องเที่ยวไปยังจุดหมายต่างๆ ทั่วโลก จากกระแสและความนิยมของตลาดท่องเที่ยวต่างประเทศ จึงทำให้คนไทยบางส่วนเกิดพฤติกรรมในการเลือกเดินทางท่องเที่ยวไปยังต่างประเทศมากกว่าที่จะท่องเที่ยวภายในประเทศ

ประเทศเกาหลีและญี่ปุ่นเป็นประเทศปลายทางยอดนิยมของคนไทย คิดอันดับ 1 ใน 5 ประกอบกับในช่วงระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา มีธุรกิจที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวและสายการบิน โดยเฉพาะกลุ่มสายการบินต้นทุนต่ำต่างให้ความสำคัญในการทำกลยุทธ์การตลาด จูงใจนักท่องเที่ยว และทั้งสองประเทศสามารถเข้าไปท่องเที่ยวได้โดยไม่ต้องขอหนังสือเดินทางเข้าประเทศ จึงทำให้สะดวกในการเดินทางท่องเที่ยวของคนไทย

งานวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรม การท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวคนไทยที่เดินทางไปท่องเที่ยวต่างประเทศ เพราะจากการศึกษาพบว่า การศึกษาการ

ท่องเที่ยวขาออก (Outbound Tourism) ยังมีไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการศึกษาในประเทศที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวภายในประเทศและการท่องเที่ยวของคนต่างชาติในประเทศ ประเทศที่เลือกศึกษาคือประเทศเกาหลี หรือ ญี่ปุ่น เพราะเป็นประเทศที่นักท่องเที่ยวไทยมีแนวโน้มการเดินทางเพิ่มขึ้น ทั้งการเดินทางกับธุรกิจนำเที่ยว และท่องเที่ยวด้วยตนเอง ผลได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบนโยบาย ปรับกลยุทธ์ การวางแผนพัฒนาแผนการตลาดท่องเที่ยว และส่งเสริมการท่องเที่ยวให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยวต่างประเทศเกาหลี หรือญี่ปุ่นของนักท่องเที่ยวชาวไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่นของนักท่องเที่ยวชาวไทย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมจะแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ (1) ความรู้ด้านการท่องเที่ยวขาออก ประกอบด้วย ปัจจัยที่ทำให้คนไทยเดินทางท่องเที่ยวต่างประเทศเกาหลี หรือ ญี่ปุ่น ปัจจัยสำคัญที่เกื้อหนุนต่อการเดินทางท่องเที่ยวต่างประเทศ พฤติกรรมของนักท่องเที่ยว องค์ประกอบที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการท่องเที่ยว และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยว และ (2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การท่องเที่ยวเป็นสินค้าหลักในปัจจุบันที่ทราบดีให้กับประเทศเป็นจำนวนมากมหาศาลซึ่งสินค้าทางการท่องเที่ยวนั้น โดยทั่วไปเรียกว่าสินค้าบริการ นักท่องเที่ยวไม่สามารถจับต้องตัวสินค้าได้ ความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในบริการนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัวของผู้ซื้อที่เลือกซื้อบริการของการท่องเที่ยวด้วย ซึ่งการท่องเที่ยวเป็นทางเลือกหนึ่งที่ทำให้ผ่อนคลายความเคร่งเครียดจากการทำงานได้รับความเพลิดเพลิน สนุกสนาน เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ การสัมผัสกับสิ่งแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากการดำเนินชีวิต รวมถึงการมีส่วนร่วมสร้างความเข้าใจระหว่างผู้คนของแต่ละประเทศ (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2524)

การท่องเที่ยวขาออก เป็นการเดินทางออกนอกประเทศที่เป็นถิ่นพำนักถาวรของตน เพื่อไปท่องเที่ยวยังประเทศอื่น ๆ เช่น นักท่องเที่ยวที่มีสัญชาติไทยเดินทางออกไปท่องเที่ยวยังประเทศเกาหลี ญี่ปุ่น ฮองกง สิงคโปร์ เป็นต้น โดยองค์การการท่องเที่ยวโลก (World Tourism Organization, 2012, p. 6) ได้ให้นิยามไว้ว่า บุคคลที่เดินทางจากพำนักของตนไปอีกประเทศหนึ่ง โดยมีการค้างคืนในประเทศที่ตนไปเยือนอย่างน้อย 1 คืน แต่ไม่เกิน 1 ปี ด้วยวัตถุประสงค์ใด ๆ ที่ไม่ใช่เพื่อหารายได้ ในขณะที่การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ได้ให้นิยามไว้ว่า บุคคลที่เดินทางจากถิ่นพำนักถาวรของตนไปอีกประเทศหนึ่ง โดยมีการค้างคืนในประเทศที่ตนไปเยือนอย่างน้อย 1 คืน แต่ไม่เกิน 90 วัน เพื่อประกอบการทำกิจกรรมต่างๆ แต่ต้องไม่ก่อให้เกิดการจ้างงานของประเทศนั้น

ปัจจัยสำคัญที่เกื้อหนุนต่อการเดินทางท่องเที่ยวต่างประเทศของคนไทย ได้แก่ การเติบโตของธุรกิจสายการบินต่ำที่เพิ่มเส้นทางการบินจากไทยไปยังต่างประเทศ ความสะดวกด้านวีซ่า โดยเฉพาะหลังจากที่ประเทศญี่ปุ่นยกเว้นวีซ่าท่องเที่ยวระยะสั้นให้กับคนไทย ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2556 รวมไปถึงการแข่งขันของบริษัทนำเที่ยว โดยเฉพาะราคาแพ็คเกจทัวร์ เพื่อดึงดูดให้กลุ่มคนไทยที่นิยมเดินทางไปท่องเที่ยวในต่างประเทศ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2557)

ปัจจัยที่ทำให้คนไทยเดินทางท่องเที่ยวประเทศเกาหลี เนื่องจากเป็นประเทศที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสมัยใหม่โดยการเดินทางไปประเทศเกาหลีของคนไทย เป็นการได้รับอิทธิพลมาจาก อาหาร ภูมิอากาศ สถานที่ท่องเที่ยว แหล่งช้อปปิ้ง ภาพยนตร์ ละคร ดาราและนักร้องยอดนิยม เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการยกเว้นวีซ่า

ปัจจัยที่ทำให้คนไทยเดินทางท่องเที่ยวประเทศญี่ปุ่น เนื่องจากภูมิประเทศที่สวยงาม วัฒนธรรม ประเพณี และอสังหาริมทรัพย์ต้อนรับผู้มาเยือน การยกเว้นวีซ่าท่องเที่ยวระยะสั้นให้แก่คนไทย ทำให้การเดินทางไปเที่ยวญี่ปุ่นเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้สายการบินมองเห็นถึงโอกาสทางธุรกิจอย่างสายการบินไทยแอร์เอเชียเอ็กซ์ (Air Asia X) ได้เปิดเที่ยวบินตรงสู่ประเทศญี่ปุ่น พร้อมกัน 2 เส้นทาง คือ กรุงเทพฯ-โตเกียว และกรุงเทพฯ-โอซาก้า

พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวมีลักษณะเป็น กระบวนการ โดยเริ่มต้นจากนักท่องเที่ยวมีความต้องการ ในการเดินทางท่องเที่ยว จึงหาวิธีการตอบสนองความต้องการดังกล่าว ด้วยการตัดสินใจเลือกส่วนประกอบ ของการท่องเที่ยว เช่น โรงแรม ที่พัก รถโดยสาร เป็นต้น จนสามารถเกิดการเดินทางท่องเที่ยวขึ้น (เลิศพร ภาระสกุล, 2555, หน้า 159)

พฤติกรรมการซื้อบริการการท่องเที่ยวมีลักษณะ เช่นเดียวกับ พฤติกรรมของผู้ซื้อทั่วไป โดยจุดเริ่มต้นของ โมเดลนี้อยู่ที่สิ่งกระตุ้น (stimulus) ได้แก่ ส่วนผสมการตลาด และปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี วัฒนธรรม และกฎหมายและการเมือง เป็นต้น สิ่งกระตุ้น ก่อให้เกิดการตอบสนอง (response) ที่จะซื้อสินค้า หรือ บริการ โดยสิ่งกระตุ้นนี้จะส่งผ่านไปยังความรู้สึกนึกคิด ของผู้ซื้อ เปรียบเสมือนกล่องดำ (black box) ที่ผู้ขาย ไม่สามารถคาดคะเนได้ และความรู้สึกนึกคิดของผู้ซื้อจะ ได้รับอิทธิพลจากลักษณะต่างๆ ของผู้ซื้อ แล้วจะมีการ ตอบสนองจากผู้ซื้อ หรือการตัดสินใจจากผู้ซื้อ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539, หน้า 110)

องค์ประกอบที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการท่องเที่ยว ประกอบด้วย ทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยว (tourism resource) บริการท่องเที่ยว (tourism service) และตลาดการท่องเที่ยว (tourism market or tourist) แต่ละองค์ประกอบมีองค์ประกอบย่อยๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน เช่น สภาพทางกายภาพและระบบนิเวศ สิ่งแวดล้อม โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจและการลงทุน สังคม วัฒนธรรม องค์กร และกฎหมาย เป็นต้น ความแตกต่างขององค์ประกอบย่อยก่อให้เกิดรูปแบบ การท่องเที่ยวที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยว ประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลักได้แก่ (1) ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ เช่น อายุ รายได้ เพศ และการศึกษา เป็นต้น (2) ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเดินทางท่องเที่ยว เช่น ค่าใช้จ่าย เวลาในการเดินทาง และความตั้งใจที่เดินทาง (3) ปัจจัยภายใน เช่น ทรัพยากรการท่องเที่ยว ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน โครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก การโฆษณาประชาสัมพันธ์ และภาพลักษณ์ (4) ปัจจัยภายนอก เช่น สภาวะเศรษฐกิจและการเมือง ชื่อเสียง

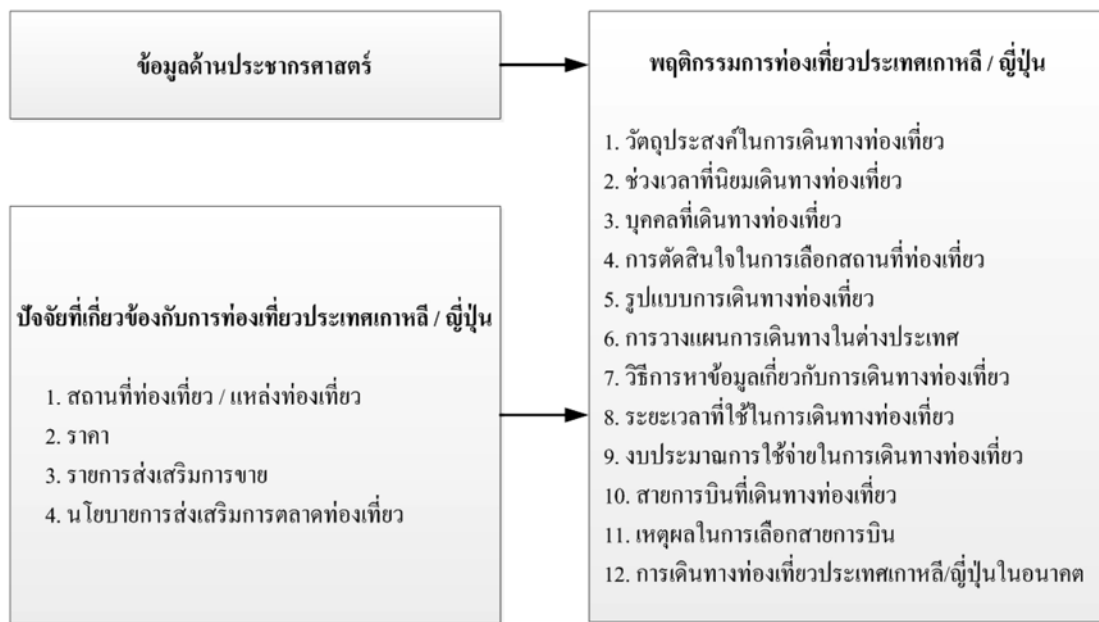
ความนิยมในการท่องเที่ยว ความสะดวกด้านคมนาคม เป็นต้น ปัจจัยทั้งสี่ มีส่วนช่วยในการตัดสินใจเลือก สถานที่ท่องเที่ยว หรือแหล่งท่องเที่ยว โดยปัจจัยทางสังคม และเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยหลักของพฤติกรรมการท่องเที่ยว ทำให้เกิดการเดินทางท่องเที่ยว ซึ่งเหตุผลของการเดินทางท่องเที่ยวแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน และเปลี่ยนแปลง ได้ตลอดเวลา

งานวิจัยเกี่ยวกับ การท่องเที่ยวขาออก มีผู้ศึกษา ไม่มากนัก งานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือการเดินทางท่องเที่ยว เมืองหลวงพระบาง และประเทศยุโรป

อดิگانต์ ไพโรจน์พิริยะกุล (2553) ศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยเลือก เดินทางท่องเที่ยวเมืองหลวงพระบาง จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่ เดินทางไปท่องเที่ยวเมืองดังกล่าวมากที่สุด คือ โปรแกรม การท่องเที่ยว สำหรับการท่องเที่ยวในยุโรปเป็นการศึกษา ของ วิชชุ ชัยพินิจ (2551) เรื่องพฤติกรรมและแรงจูงใจ ของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางไปท่องเที่ยวในยุโรป ผลการศึกษาพบว่านักท่องเที่ยวที่สำรวจส่วนใหญ่มี รายได้สูง (40,001 ถึง 70,000 บาทต่อเดือน) เป็นการเดินทางไปยุโรปครั้งแรก นิยมเดินทางในช่วงเวลาหยุดงาน อุบัติการณ์สำคัญสำหรับการท่องเที่ยวในยุโรป คือ ค่าใช้จ่ายสูง ภาษา และการขอหนังสือเดินทางเข้าประเทศ

จากงานวิจัยด้านการท่องเที่ยวขาออกที่มี จำนวนน้อย ขณะที่ความนิยมการเดินทางท่องเที่ยว ต่างประเทศของคนไทยเพิ่มมากขึ้น การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางไปประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่น จึงมีความน่าสนใจ เพราะ ผลการศึกษามีส่วนช่วยให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรม ของนักท่องเที่ยวไทยที่เดินทางไปต่างประเทศเพราะปัจจัย และแรงจูงใจของการตัดสินใจเดินทางในแต่ละประเทศ ก็มีความแตกต่างกัน ผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อ ผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวหรือผู้ที่สนใจในการกำหนด นโยบายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงในการวางแผน การจัดทำ กลยุทธ์ ในการส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวภายใน ประเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ความสัมพันธ์มีผลกับพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยวประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่นของนักท่องเที่ยวชาวไทย

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มนักท่องเที่ยวที่เดินทางไปท่องเที่ยวประเทศเกาหลี หรือ ญี่ปุ่น ซึ่งสามารถตอบคำถามด้วยตนเอง โดยอ้างอิงจากผลรวมสถิตินักท่องเที่ยวชาวไทยเดินทางออกนอกประเทศในช่วงเดือนมกราคม-ธันวาคม 2556 แบบเหมาจ่าย (package tour) และแบบอิสระ (non package tour) ทั้งสิ้น 391,090 ราย เพื่อนำมากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราปจำนวนประชากร (Krejcie and Morgan, 1970) จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 384 ราย และผู้วิจัยสำรองไว้อีก 16 ราย รวมกลุ่มตัวอย่าง 400 ราย เนื่องจากผู้ที่เดินทางไปประเทศ

เกาหลีหรือญี่ปุ่น ผู้เดินทางผ่านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีจำนวนมากกว่าท่าอากาศยานดอนเมือง จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยแบ่งเก็บข้อมูลผ่านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 250 คน และผ่านท่าอากาศยานจำนวน 150 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม โดยมีคำถามชนิดเลือกตอบ (คำถามปลายปิด) และปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาตำราเอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะข้อคำถามในแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถาม ด้วยวิธีเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (convenience sampling) ให้กับกลุ่มนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางไปท่องเที่ยวในประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่น โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง มีขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามจากนักท่องเที่ยวชาวไทย

ที่ไปท่องเที่ยวในประเทศเกาหลี หรือญี่ปุ่น ในทำอากาศยาน
สุวรรณภูมิ ทำอากาศยานดอนเมือง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ได้จากการ
เก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารวิชาการ บทความ และข้อมูล
ข่าวสารทั่วไปจากเว็บไซต์ต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. นำข้อมูลที่ได้นำมารวบรวมในการสร้างแบบ
สอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ร่างได้ ปรึกษาอาจารย์ที่
ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำ
มาแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและ
มีความเข้าใจง่ายของการวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขจากอาจารย์
ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญแล้วมาดำเนินการทดสอบกับที่
ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาทดสอบ
ความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสามารถ
วิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.86
ได้ผลสรุปว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

7. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำจาก
อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จนได้เครื่องมือที่มี
ประสิทธิภาพและนำแบบสอบถามฉบับแก้ไขเสร็จสมบูรณ์
ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติ
เชิงพรรณนา หรือการหาค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อหาค่าความถี่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างแบบสอบถามที่จำแนกเป็น 2 กลุ่มโดยการใช้วิธี
การทดสอบ t – test และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว(One-Way Anova)สำหรับทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ
ความแตกต่างที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม โดยหากพบความ
แตกต่างที่เกิดขึ้นต้องทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธี
LSD (Fisher's Least-Significant Different) และการทดสอบ
ความสัมพันธ์ระหว่างแบบสอบถามส่วนที่ 2 พฤติกรรม
การเดินทางท่องเที่ยวประเทศเกาหลี หรือญี่ปุ่นของ

นักท่องเที่ยวชาวไทยกับส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัจจัย
ทางการท่องเที่ยวประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่นของนักท่องเที่ยว
ชาวไทยด้วยไค-สแควร์ (chi – square test)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย
ข้อมูลส่วนบุคคล พฤติกรรมการท่องเที่ยว และปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวประเทศเกาหลี หรือ
ญี่ปุ่นของนักท่องเที่ยวชาวไทย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่านักท่องเที่ยวที่เดินทางไป
ประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ
65.00) อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี (ร้อยละ 51.75) รองลงมา
เป็นกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 23.00) ส่วนใหญ่
มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 66.50) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี
มากที่สุด (ร้อยละ 68.25) ประกอบอาชีพพนักงานบริษัท
(ร้อยละ 58.80) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท
(ร้อยละ 31.00) และพักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล (ร้อยละ 83.75)

พฤติกรรมการท่องเที่ยวประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่น ของนักท่องเที่ยวชาวไทย

พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางไป
ท่องเที่ยวประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่นสามารถสรุปประเด็น
สำคัญได้ดังนี้

1. การวางแผนในการท่องเที่ยวแบ่งเป็น 2 กลุ่ม
กลุ่มแรกใช้เวลา น้อยกว่า 5 วัน (ร้อยละ 30.25) แต่อีกกลุ่ม
ใช้เวลาวางแผนค่อนข้างนานคือ มากกว่า 16 วัน (ร้อยละ
30.25) วัตถุประสงค์หลักของการเดินทางคือการพักผ่อน
(ร้อยละ 31.56) ส่วนใหญ่ใช้เวลาในการท่องเที่ยวระหว่าง
1-5 วัน (ร้อยละ 63.50) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางอยู่ระหว่าง
20,000-30,000 บาท (ร้อยละ 31.25) โดยผู้ตอบแบบสอบถาม
เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายด้วยตัวเอง (ร้อยละ 61.75)

2. แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในประเทศ
เกาหลีหรือญี่ปุ่นมาจากอินเทอร์เน็ต (ร้อยละ 31.36)
ส่วนใหญ่นิยมท่องเที่ยวในช่วงฤดูหนาว ระหว่างเดือน
ธันวาคมถึงกุมภาพันธ์ (ร้อยละ 50.00) ช่วงเวลาการเดินทาง

ท่องเที่ยวมีทั้งวันทำงานและวันหยุด นิยมเดินทางร่วมกับเพื่อนมากที่สุด (ร้อยละ 36.09) รองลงมาคือ คู่รัก/สามี/ภรรยา (ร้อยละ 24.00)

3. การเดินทางไปประเทศทั้งสองนิยมใช้บริการบริษัทนำเที่ยวมากกว่าการเดินทางด้วยตัวเอง (ร้อยละ 70.75) เที่ยวบินที่ใช้ในการเดินทางจะเป็นเที่ยวบินทั่วไปมากกว่าเที่ยวบินเหมาลำ (ร้อยละ 82.25) เดินทางโดยสายการบินของไทย (ร้อยละ 56.75) ซึ่งมากกว่าสายการบินต้นทุนต่ำ ส่วนใหญ่พักโรงแรม (ร้อยละ 84.00) พาหนะที่ใช้ในการเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศได้แก่รถบัส (ร้อยละ 34.08) รองลงมาคือรถไฟ (ร้อยละ 24.91) อุปสรรคในการเดินทางคือการใช้ภาษา (ร้อยละ 52.75)

4. นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่ต้องการกลับไปท่องเที่ยวในอนาคต (ร้อยละ 74.25) และคิดว่าจะมีความคุ้มค่าในการเดินทาง (ร้อยละ 92.50) ถ้าให้เลือกกิจกรรมอื่นทดแทนการท่องเที่ยวครั้งนี้ ส่วนใหญ่ต้องการท่องเที่ยวภายในประเทศ (ร้อยละ 31.00) รองลงมาคือนำเงินไปฝากธนาคาร (ร้อยละ 30.75)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่นของนักท่องเที่ยวชาวไทย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวประเทศเกาหลี หรือญี่ปุ่นของนักท่องเที่ยวชาวไทยประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ สถานที่ท่องเที่ยว หรือแหล่งท่องเที่ยว ราคา การส่งเสริมการขาย และนโยบายการส่งเสริมการตลาดท่องเที่ยว จากการศึกษาพบว่าทุกปัจจัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวในทั้งสอง

ประเทศอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ นโยบายการส่งเสริมการตลาดท่องเที่ยว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) รองลงมาได้แก่ สถานที่ท่องเที่ยว หรือแหล่งท่องเที่ยว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) (ตาราง 1)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของแต่ละปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่น พบว่า

1. ด้านสถานที่ท่องเที่ยว ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ความสวยงามและทัศนียภาพของแหล่งท่องเที่ยว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22) รองลงมาคือ สภาพภูมิอากาศของแหล่งท่องเที่ยว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13) แต่ปัจจัยอื่นๆก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวในระดับมาก เช่น ความมีชื่อเสียงและความหลากหลายของแหล่งท่องเที่ยว ภูมิอากาศ สิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัย สะอาด และแหล่งช้อปปิ้ง

2. ด้านราคา ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ค่าตัวเครื่องบินระหว่างประเทศ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) รองลงมาคือ ค่าที่พัก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90)

3. ด้านการส่งเสริมการขาย ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การดูแลของบริษัทัวร์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) รองลงมาคือ การดูแลของมัคคุเทศก์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88)

4. ด้านนโยบายการส่งเสริมการตลาดท่องเที่ยว ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การยกเว้นวีซ่า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14) รองลงมาคือ การประชาสัมพันธ์ของประเทศเกาหลี/ญี่ปุ่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่นของนักท่องเที่ยวชาวไทย

ปัจจัยการท่องเที่ยวเกาหลีและญี่ปุ่นของนักท่องเที่ยวชาวไทย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านสถานที่ท่องเที่ยว	3.96	0.74	มาก
ความสวยงามและทัศนียภาพของแหล่งท่องเที่ยว	4.22	0.92	มากที่สุด
ความมีชื่อเสียงของแหล่งท่องเที่ยว	4.09	0.91	มาก
สิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว	4.04	0.90	มาก
ความเป็นมิตรไมตรีของคนในท้องถิ่น	3.77	0.96	มาก
ความแตกต่างทางภาษา	3.63	1.01	มาก
ความแตกต่างวัฒนธรรม	3.66	1.00	มาก
ความปลอดภัยของแหล่งท่องเที่ยว	4.03	0.93	มาก
ความหลากหลายของแหล่งท่องเที่ยว	4.06	0.83	มาก
ความสะอาดของสถานที่ท่องเที่ยว	4.09	0.84	มาก
สภาพภูมิอากาศของแหล่งท่องเที่ยว	4.13	0.91	มาก
แหล่งช้อปปิ้ง	4.07	0.95	มาก
รสชาติอาหาร	3.80	0.92	มาก
ความสะดวกในการเดินทาง	3.95	0.88	มาก
2. ด้านราคา	3.87	0.75	มาก
ค่าที่พัก	3.90	0.80	มาก
ค่าอาหาร	3.86	0.79	มาก
ค่าตัวเครื่องบินระหว่างประเทศ	3.92	0.80	มาก
ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เช่น ค่ารถ ค่าเข้าชมสถานที่	3.82	0.83	มาก
3. ด้านการส่งเสริมการขาย	3.77	0.92	มาก
การให้ส่วนลด	3.73	1.01	มาก
การให้ของแถม เช่น กระเป๋า หมอนรองคอ เป็นต้น	3.53	1.09	มาก
การดูแลของบริษัททัวร์	3.92	1.04	มาก
การดูแลของมัคคุเทศก์	3.88	1.06	มาก
4. ด้านนโยบายการส่งเสริมการตลาดท่องเที่ยว	3.98	0.87	มาก
การยกเว้นวีซ่า (Visa)	4.14	0.98	มาก
ประชาสัมพันธ์ของประเทศเกาหลี/ญี่ปุ่น	3.91	0.89	มาก
การจัดกิจกรรมและเทศกาล	3.89	0.92	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	0.69	มาก

การอภิปรายผล

การศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางไปประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่น ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. พฤติกรรมการท่องเที่ยวประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่นของนักท่องเที่ยวชาวไทย ผลการศึกษาพบว่า การพักผ่อนเป็นวัตถุประสงค์หลักของการท่องเที่ยวในสองประเทศ นักท่องเที่ยวนิยมการท่องเที่ยวในช่วงฤดูหนาว เดินทางร่วมกับเพื่อน โดยไม่เจาะจงช่วงเวลา (เวลาทำงานและวันหยุด) เป็นการท่องเที่ยวระยะสั้นใช้เวลาไม่เกิน 5 วัน ค่าใช้จ่ายประมาณ 20,000-30,000 บาท ค้นหาข้อมูลการท่องเที่ยวจากอินเทอร์เน็ต ส่วนใหญ่เป็นการเดินทางโดยใช้บริการบริษัทนำเที่ยวที่บินที่ใช้ในการเดินทางจะเป็นเที่ยวบินทั่วไป ด้วยสายการบินไทยมากกว่าสายการบินต้นทุนต่ำ พาหนะที่ใช้เดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศ ได้แก่ รถบัส รองลงมาคือรถไฟ อุปสรรคในการเดินทางคือการใช้ภาษา กิจกรรมอื่นที่สามารถทดแทนการท่องเที่ยวประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่น คือ การเลือกท่องเที่ยวภายในประเทศ และการฝากธนาคาร ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจาก นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีการค้นคว้าหาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยวจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ทางอินเทอร์เน็ต เกิดแรงกระตุ้นทำให้พฤติกรรมความต้องการให้การท่องเที่ยว ซึ่งผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับ เลิศพร ภาระสกุล (2555, หน้า 159) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริโภคมีลักษณะเป็นกระบวนการประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ โดยเริ่มขั้นตอนจากการที่ผู้บริโภคมีความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งผู้บริโภคได้รับการกระตุ้นจนทำให้เกิดการท่องเที่ยว และผลงานวิจัยของกวิน วงศ์ลีดี และ ศิริเพ็ญ เขียวจรรยา (2555) ศึกษาปัจจัยด้านการตลาดและปัจจัยด้านความปลอดภัยของนักท่องเที่ยวต่างชาติที่ตลาดนัดสวนจตุจักร ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเดินทางมาท่องเที่ยวที่ตลาดนัดจตุจักร คือ คำแนะนำจากเพื่อนหรือญาติมิตร ต้องการประสบการณ์ในการท่องเที่ยวและต้องการแสวงหาสิ่งแปลกใหม่ เนื่องจากส่วนใหญ่ นักท่องเที่ยวมีความต้องการในการท่องเที่ยว และปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวที่คล้ายกันกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2. ปัจจัยการท่องเที่ยวประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่นของนักท่องเที่ยวชาวไทย พบว่าปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยว ได้แก่ แหล่งท่องเที่ยว ราคา การส่งเสริมการขาย และนโยบายการส่งเสริมการตลาดท่องเที่ยว โดยเฉพาะนโยบายการส่งเสริมการตลาดท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยว สำหรับปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยว ได้แก่ ความสวยงาม ทัศนียภาพ ความมีชื่อเสียงและความหลากหลายของแหล่งท่องเที่ยว สิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาด ความปลอดภัย การยกเว้นวีซ่าสภาพภูมิอากาศค่าตัวเครื่องบิน การดูแลของบริษัททัวร์ และการประชาสัมพันธ์ของประเทศ ผลการศึกษาที่ได้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2524 หน้า 9-10) ซึ่งระบุว่า ปัจจัยที่จูงใจสภาพของแหล่งท่องเที่ยว และเป็นเหตุจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการท่องเที่ยว มี 4 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหลักของการท่องเที่ยว ได้แก่ ธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ สถาปัตยกรรม และกิจกรรมมนุษย์ (2) ปัจจัยประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมภูมิอากาศ สภาพเศรษฐกิจสังคม เป็นต้น (3) ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกในด้านบริการ เช่น ร้านอาหาร ที่พัก สถานบันเทิง ความปลอดภัย ระบบการจราจร ระบบการสื่อสาร ความสวยงาม น่าสนใจ ความมีชื่อเสียง ของแหล่งท่องเที่ยว ความหลากหลายของสินค้าของที่ระลึก รวมถึงการบริการของบริษัทนำเที่ยวและ (4) ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ สาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่างๆ เช่น การคมนาคม การบริการ วัฒนธรรม การศึกษา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษานี้

1. การปรับกลยุทธ์ดึงดูดนักท่องเที่ยว

จากข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางไปประเทศเกาหลีหรือญี่ปุ่น ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุช่วงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จากข้อมูลดังกล่าวเห็นได้ว่าประเทศเกาหลี หรือญี่ปุ่นนั้นมีสิ่งดึงดูดให้นักท่องเที่ยวเข้าไปท่องเที่ยวเพราะจากข้อมูล

ดังกล่าวถ้าทางรัฐบาลร่วมมือกับภาคเอกชนในการเข้าถึงกลุ่มนักท่องเที่ยว การสร้างความนิยมนำการท่องเที่ยวภายในประเทศ ปรับกลยุทธ์และกิจกรรมต่างๆ ให้ตรงกับความต้องการของนักท่องเที่ยวให้มากที่สุด ในปัจจุบันอายุไม่เกิน 30 ปี อาชีพและรายได้ต่อเดือนไม่จำเป็นต้องสูงก็สามารถเกิดการท่องเที่ยวขึ้นได้ จึงใช้โอกาสนี้ในการพัฒนาการท่องเที่ยวภายในประเทศให้เหมาะสมต่อไป

2. การปรับบริการเพื่อสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว

พฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางไปประเทศเกาหลี หรือญี่ปุ่น ที่มุ่งเน้นเรื่องการเดินทางเพื่อพักผ่อน นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีระยะเวลาวางแผนในการเที่ยวน้อยกว่า 5 วันและมากกว่า 16 วัน วัตถุประสงค์หลักเป็นการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อน การท่องเที่ยวใช้ระยะเวลาระหว่าง 1-5 วัน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางอยู่ในช่วงระหว่าง 20,000-30,000 บาท นักท่องเที่ยวเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง โดยหาข้อมูลเกี่ยวกับการท่องเที่ยวจากอินเทอร์เน็ต ช่วงที่นิยมเดินทางไปท่องเที่ยว คือ ในช่วงฤดูหนาว (ธันวาคม-กุมภาพันธ์) ทางบริษัทนำเที่ยวจัดทำแผนการเดินทางได้ทั้งในช่วงวันทำงานและวันหยุด เพราะในการเดินทางไปต่างประเทศจะใช้เวลาในการเดินทาง ดังนั้นนักท่องเที่ยวจะต้องลาหยุดในวันทำงานร่วมด้วย เป็นการเดินทางโดยใช้บริการของบริษัทนำเที่ยว ซึ่งบริษัทนำเที่ยวควรปรับในเรื่องการบริการ ความสะดวกสบายในการเดินทาง และจัดโปรโมชั่นการเดินทางท่องเที่ยวแบบหมู่คณะ นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เดินทางโดยสายการบินของไทย เป็นสายการบินทั่วไป ซึ่งเหตุผลที่ใช้บริการสายการบินทั่วไปเพราะราคาสมเหตุสมผล ถึงแม้ว่าการไปท่องเที่ยวจะมีอุปสรรคในเรื่องของภาษา แต่ก็มีความคุ้มค่าในการเดินทาง และนักท่องเที่ยวต้องการกลับไปท่องเที่ยวในอนาคตอีกแน่นอน แต่ถ้าไม่เดินทางไปท่องเที่ยวประเทศเกาหลี หรือญี่ปุ่นก็นำเงินไปใช้ในกิจกรรมอื่นทดแทนโดยการท่องเที่ยวภายในประเทศ ดังนั้นภาครัฐบาลควรมีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวภายในประเทศ โดยการสร้างอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว บุคลากรทางการท่องเที่ยวให้มีศักยภาพภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยว และก่อให้เกิดการกระจายรายได้สู่พื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศเพราะประเทศไทย

นั้นมีความได้เปรียบในเรื่องแหล่งท่องเที่ยว โบราณสถานที่สวยงาม มีความเป็นเอกลักษณ์ต่างจากประเทศอื่น ซึ่งจุดเด่นเหล่านี้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสามารถพัฒนาเป็นกิจกรรมการท่องเที่ยวหลัก เพื่อดึงดูดให้คนไทยและชาวต่างชาติเดินทางท่องเที่ยวในประเทศไทยมากขึ้น

3. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

ด้านสถานที่ท่องเที่ยว ผลการศึกษาพบว่า นักท่องเที่ยวชาวไทยส่วนใหญ่ไปท่องเที่ยวเกาหลี หรือญี่ปุ่น เพราะความสวยงามและทัศนียภาพของสถานที่ท่องเที่ยว รองลงมา คือ ความมีชื่อเสียง ความสะอาดของแหล่งท่องเที่ยว ดังนั้นภาครัฐบาลของทั้งสองประเทศจะต้องอนุรักษ์ และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีความเป็นเอกลักษณ์ของประเทศเพราะถ้าเกิดความเสื่อมโทรมของแหล่งท่องเที่ยว ในภายหลังก็จะทำให้นักท่องเที่ยวเดินทางเข้าประเทศน้อยลง

4. การปรับกลยุทธ์เรื่องค่าใช้จ่าย

ด้านราคาผลการศึกษาพบว่า นักท่องเที่ยวชาวไทยส่วนใหญ่ไปท่องเที่ยวค่านึงถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ปัจจุบันพบว่าการเดินทางไปประเทศเกาหลี หรือญี่ปุ่นนั้นมีราคาในการเดินทางค่อนข้างต่ำ เพราะค่าตัวเครื่องบินระหว่างประเทศมีราคาที่ถูกลง เนื่องจากธุรกิจสายการบินต่างแข่งขันในการจัดโปรโมชั่น หรือในบางครั้งนักท่องเที่ยวใช้จ่ายในท่องเที่ยวต่างประเทศมีราคาต่ำกว่ากับการเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศ ดังนั้นภาครัฐบาล หรือผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวจึงควรให้ความสนใจ โดยการจัดกิจกรรมและส่งเสริมการเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศให้มีความโดดเด่นในเรื่องค่าใช้จ่าย จะทำให้นักท่องเที่ยวชาวไทยหันมาเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศมากยิ่งขึ้น

5. การปรับกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการขาย

การให้ของแถมนักท่องเที่ยวนั้นก็สิ่งสำคัญในการที่จะทำให้มีแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม การซื้อบริการการท่องเที่ยว เช่น กระเป๋า หมอนรองคอ เป็นต้น และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ดังนั้นธุรกิจท่องเที่ยวควรมีการจัดทำแพ็คเกจท่องเที่ยวราคาพิเศษ การให้บริการของบริษัทนำเที่ยว โดยใช้กลยุทธ์ลดแลกแจกแถมรวมถึงการชิงโชคต่างๆ เป็นการสร้างจุดขายใหม่ด้านการท่องเที่ยว เพื่อเป็นการดึงดูดนักท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น

6. การปรับนโยบายการส่งเสริมการตลาด

การจัดกิจกรรมและเทศกาล มีค่าน้อยที่สุด ดังนั้นมองว่านักท่องเที่ยวที่เดินทางระยะสั้นไม่ได้มีโอกาสร่วมเทศกาล น่าจะเป็นโอกาสของไทยที่ส่งเสริมเทศกาลเพื่อดึงดูดให้ไทยเที่ยวไทย ผลักดันส่งเสริมองค์กรให้มีกิจกรรมด้านการตลาด และการขายให้นักท่องเที่ยวไทยเดินทางท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น ถ้าภาครัฐบาลของไทยจะทำให้

นักท่องเที่ยวกลุ่มนี้มาสนใจเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศ ก็ควรที่จะมีการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวภายในประเทศ สร้างความสามารถในการแข่งขันด้านการตลาดท่องเที่ยว การพัฒนาบุคลากรของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ และส่งเสริมภาพลักษณ์ประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางในการท่องเที่ยว



References

- Chaipinit, V. (2008). *The behavior and motivations of tourists who travel to Thailand tour in Europe*. Master of Business Administration Thesis, Prince of Songkla University. (in Thai)
- KASIKORN Research Center. (2014). *Japan: Remains a tourist destination of Thailand's hot in '57*. Retrieved from <https://www.kasikornresearch.com/th/K-EconAnalysis/Pages/ViewSummary.aspx?docid=32571> (in Thai)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Pairrotepirlyakul, A. (2010). *Factors affecting the decision of tourists choose Thailand travel Luang Prabang*. Master of Science Thesis, Chulalongkorn University. (in Thai)
- Palasakul, L. (2012). *Travel habits*. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Saerirat, S. (1996). *Consumer behavior*. Bangkok: Visitpattana. (in Thai)
- Tourism Authority of Thailand. (1981). *Tourism industry*. Bangkok: n. p. (in Thai)
- Wonglede, K., & Eeamjunya, S. (2012). *Market factors and the safety of foreign tourists at the weekend market*. Master of Business Administration Thesis, Suan Sunandha Rajabhat University. (in Thai)
- World Tourism Organization. (2012). *UNWTO annual report 2001*. Madrid: Author.



พัฒนาการแนวความคิดการจัดการยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว: จากทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออก

Conceptual Framework of Strategic Management of Tourism from Theory to Practice in Eastern Provincial Administrative Organizations

ธนกฤษ งามมีศรี

Thanakrit Ngammeesri

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Doctor of Public Administration Program, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

บทคัดย่อ

บทความนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาการจัดการยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวซึ่งมีเนื้อหาสาระครอบคลุมถึงขอบข่ายและความหมายของการจัดการยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวในระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทความนี้ผู้เขียนได้ทำการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการของไทยและต่างประเทศนำมาสู่การพัฒนากรอบแนวความคิดสำหรับการศึกษาโดยการสังเคราะห์ตัวแปรที่สอดคล้องกับบริบทการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ส่วนจังหวัดตั้งแต่สถานการณ์ปัจจุบันกับการจัดการยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกพัฒนาการของแนวความคิดการจัดการยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวและสรุปแนวความคิดการจัดการยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดซึ่งเป็นแนวทางการในการเพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดในภาคตะวันออกซึ่งมาจากการจัดการยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การจัดการยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว, ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด

Abstract

This article is intended to guide the management of Europe's science content areas which are covered by the scope and meaning of the off season's history of tourism in the Provincial Administration to review the relevant literature. With this article the authors conducted a literature review of academic Thailand and abroad. Led to the development concepts for study by the synthesis variable corresponding to the context of the Provincial Administration, since the current situation with the strategic areas of the Provincial Administration in the East, development of concept management strategy. Travel the concept and strategic management of tourism to the province's gross domestic product. Which is the way to increase the gross domestic product of the province in the east, which comes from the tourism management strategy is effective.

Keywords: strategic management of tourism, gross provincial product



บทนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นองค์กรหลักในการพัฒนา สนับสนุน จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนา งานของเทศบาลและ อบต. รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดการยุทธศาสตร์ เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงที่สุดในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงการป้องกัน ตั้งรับ และปรับยุทธศาสตร์ให้เข้ากับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรอยู่รอด และสามารถพัฒนาเติบโตต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้เขียนจึงมุ่งศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน รูปแบบของยุทธศาสตร์และแนวทางที่ดีที่สุดที่จะสามารถทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามยุทธศาสตร์เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามเป้าหมายเพื่อเป็นพื้นฐานข้อมูลที่สำคัญให้การจัดการยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีระบบแบบแผน และสามารถใช้ในการดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

สถานการณ์ปัจจุบันกับการจัดการยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การจัดการยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน มีทั้งแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่จัดทำขึ้นมาเป็นจำนวนมากโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบการเพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมขององค์การบริหารระดับจังหวัดไปควบคู่กันมากยิ่งขึ้นตามหลักวิธีการข้างต้นที่ได้ดำเนินการมา ถ้าการจัดการยุทธศาสตร์ไม่มีปัญหา การเพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดก็ไม่แน่ว่าจะมีปัญหาเช่นกัน ทั้งนี้การดำเนินการที่ผ่านมาของการจัดการยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังไม่มีคามแน่นอน จะเห็นได้จากบางปีมีประสิทธิภาพ บางปีไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประสิทธิผลของยุทธศาสตร์ไม่มีความแน่นอนไปด้วย

การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังประสบปัญหาหลายประการ คือ ประการแรก แผนกลยุทธ์หรือแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระหว่างกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับการพัฒนาในแต่ละจังหวัดนั้นยังขาดความสอดคล้องกัน ส่งผลให้ขาดเสถียรภาพในการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านการท่องเที่ยว ประการที่สอง คือ ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านการท่องเที่ยวที่จังหวัดนั้นยังขาดองค์การกลางที่มีอำนาจในการบังคับให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกระทำตามแผนกลยุทธ์หรือแผนยุทธศาสตร์ ประการที่สาม กฎระเบียบของรัฐยังมีความล้าหลังและไม่ครอบคลุมกับการพัฒนาในภาคเอกชน ประการที่สี่ การวางแผนหรือการจัดการบางประการที่ไม่นำไปสู่การปฏิบัติหรือการลงทุน ประการที่ห้า การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนในท้องถิ่น ประการสุดท้าย ขาดความเข้าใจด้านความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการท่องเที่ยว โดยเฉพาะด้านการจัดการภูมิทัศน์และการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยวในระดับท้องถิ่น ซึ่งการลงทุนด้านการท่องเที่ยวที่เน้นไปที่การก่อสร้างมากกว่าการจัดการภูมิทัศน์ ปัญหาดังกล่าวนี้นำมาซึ่งการพัฒนาการท่องเที่ยวขาดความเชื่อมโยงกันระหว่างท้องถิ่น จังหวัด กลุ่มจังหวัด และประเทศ

จากสถานการณ์การท่องเที่ยวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ รวมทั้งประชาชนจากจังหวัดอื่นที่เข้ามาในพื้นที่ของกลุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากขึ้น เช่น ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด เป็นต้น ทั้งเพื่อการท่องเที่ยวหรือเพื่อการเข้ามาประกอบกิจกรรมทางธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ได้ส่งผลทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการหลายด้าน คือ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพงบประมาณที่มีไม่เพียงพอหรือบางครั้งการใช้งบประมาณที่เป็นไปเพื่อตอบสนองต่อฝ่ายการเมืองมากกว่าการให้บริการสาธารณะที่เป็นประโยชน์ในระยะยาว บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังขาดความรู้และความชำนาญในด้านการบริหารจัดการ รวมถึงการมีทัศนคติหรือการแสดงความรับผิดชอบในการให้บริการที่ยึดติดกับรูปแบบของทางราชการมากเกินไปจนไม่สามารถ

ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ดังนั้น คุณภาพของการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พัฒนาการของแนวความคิดการจัดการยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว

การจัดการยุทธศาสตร์เป็นหัวใจหลักของงานบริหาร โดยผู้บริหารจะต้องวางยุทธศาสตร์ที่ชาญฉลาดกำหนดยุทธศาสตร์ที่แตกต่างในเชิงสร้างสรรค์ไปจากองค์กรอื่น เพื่อใช้เป็นแนวทางให้องค์กรปฏิบัติงานได้เหนือกว่าคู่แข่ง และเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ ถ้าปราศจากยุทธศาสตร์ องค์กรจะไม่มีทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ไม่มีแผนที่จะสามารถตอบโต้หรือเอาชนะการแข่งขันและไม่มีแผนที่จะปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้

ความหมายของยุทธศาสตร์

คำว่า ยุทธศาสตร์ หรือ Strategy มีที่มาจากคำว่า Strategia ในภาษากรีก หมายความว่า ยุทธศาสตร์ (Generalship) โดยคำว่ายุทธศาสตร์มักจะถูกนำมาใช้ในการเมือง เศรษฐกิจ การทหาร และได้เข้าสู่แวดวงการศึกษาในเวลาต่อมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นักศึกษาได้มีโอกาสศึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในธุรกิจ และต้องการให้เกิดการนำไปสู่การจัดทำนโยบายทางธุรกิจที่นำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานได้ในอนาคต (เอกชัย อภิศักดิ์กุล, 2553, หน้า 32)

แนวความคิดเรื่องการจัดการยุทธศาสตร์ทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน มีการพัฒนาควบคู่กันมาตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1950-ค.ศ. 1960 กล่าวคือ องค์กรระหว่างประเทศทั้งหน่วยงานขององค์การสหประชาชาติ และองค์กรอื่น ๆ โดยเฉพาะ World Bank และ USAID ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการวางแผนระยะยาวเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับประเทศสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและมีทิศทางชัดเจน รวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรในกิจกรรมพัฒนาให้ได้ผลประโยชน์แก่ผู้รับบริการในสังคมโดยรวม

อย่างไรก็ตามในการวางแผนระยะยาวนั้น ได้ค้นพบว่าเกิดปัญหาระหว่าง “ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ” กับ “ผลงานที่ปฏิบัติได้จริง” อันเป็นผลมาจากการจัดทำแผนปฏิบัติงานจริงไม่สอดคล้องกับแผนระยะยาวที่วางไว้แต่แรก ดังนั้น ในช่วงปี ค.ศ. 1960-ค.ศ. 1970 จึงได้เริ่มมีนักคิดเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับ “การจัดการกระบวนการดำเนินงาน” มากขึ้น ซึ่งเป็นที่มาของการศึกษาการจัดการยุทธศาสตร์ในองค์กรภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนในเวลาต่อมา ในช่วงทศวรรษนี้เป็นช่วงที่ภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนให้ความสนใจในแนวความคิดจัดทำแผนระยะยาวและแผนแม่บทเป็นอย่างมาก กระทั่งในช่วงปี ค.ศ. 1970 วิชา Business Education in Business Policy ได้กลายเป็นหลักสูตรหนึ่งด้านบริหารธุรกิจที่สถาบันระดับอุดมศึกษาส่วนใหญ่ในสหรัฐอเมริกาเปิดสอน ซึ่งต่อมาได้มีการขยายหลักสูตรให้กว้างขึ้น โดยให้ความสำคัญด้านเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (external environment) มากขึ้น นอกเหนือจากการพิจารณาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเพียงอย่างเดียว ซึ่งวิชานี้เป็นที่รู้จักกันในชื่อวิชาการจัดการยุทธศาสตร์หรือ Strategic Management (วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, 2546, หน้า 16)

สรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์ หมายถึง ทิศทางระยะยาวที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่คาดการณ์ว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนต้องมีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

จากการสังเคราะห์แหล่งที่มาและค่านิยมความหมายของการจัดการยุทธศาสตร์ สามารถสรุปการวิเคราะห์พัฒนาการแนวความคิดการจัดการยุทธศาสตร์แบ่งออกได้เป็น 3 ยุค ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ในยุคล่าดินแดน

ในยุคนี้จะเน้นเรื่องการทำสงครามเพื่อขยายดินแดนเป็นสำคัญ จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์พบว่าจีนที่มีชื่อเสียงมากท่านหนึ่งชื่อ ซุน วูซู หรือ ซุนวู ได้เขียนตำราพิชัยสงคราม (The Art of War) ไว้เป็นเล่มแรกของโลกเมื่อประมาณ 544 ปีก่อนคริสต์ศักราชถือเป็นสุดยอดวรรณคดีทางวิทยาการทหารของจีน เพราะถ้อยคำในตำราแสดงถึงสติปัญญาของนักรบผู้ยิ่งใหญ่ในอดีต ตำราศิลปะ

การสงครามได้รับการยอมรับและวิพากษ์วิจารณ์ไปทั่วโลก (เสถียร วีรกุล, 2495, หน้า 2-36) ในระยะต่อมาเมื่อ 331 ปีก่อนคริสต์ศักราชพระเจ้าอเล็กซานเดอร์มหาราช (Alexander The Great) กษัตริย์กรีกแห่งมาซิโดเนีย ได้เข้ายึดครองเปอร์เซีย คืออิหร่านในปัจจุบัน ตลอดจนมณฑลต่าง ๆ ของเปอร์เซีย

พระเจ้าอเล็กซานเดอร์เป็นจอมทัพผู้ต้องการสร้างจักรวรรดิกรีกอันยิ่งใหญ่ พระองค์ได้ยึดครองนครมากมายตามชายฝั่งทะเลเมดิเตอร์เรเนียน และไปพิชิตอียิปต์ ทรงจัดตั้งเมืองอเล็กซานเดรียขึ้น ตามพระนามของพระองค์ และทรงพิชิตได้แม้กระทั่งภาคตะวันตกของอินเดีย (David J. Lonsdal, 2007, p. 1)

ต่อมาในปี 248 ปีก่อนคริสต์ศักราชอาณาจักรโรมันโบราณมีศัตรูที่สำคัญที่สุดคือ ชาวคาร์เธจในแอฟริกาเหนือ แม่ทัพคาร์เธจที่ยิ่งใหญ่ที่สุดก็คือ แฮนนิบาล เขาได้นำกองทัพของเขาข้ามเทือกเขาแอลป์ไปบุกอิตาลี มีชัยในการสู้รบหลายครั้ง แต่ไม่เคยโจมตีกรุงโรมเลย (Adrian Goldsworthy, 2004, pp. 157-158) ต่อมาในปี จูเลียส ซีซาร์ (Julius Caesar) เป็นหนึ่งในบรรดาแม่ทัพผู้ยิ่งใหญ่ของโลก เขายังเป็นนักประวัติศาสตร์และนักพูดที่ดีอีกด้วย หลังจากได้ทำงานเสี่ยงภัยในการเป็นทหารมาแล้ว เขาก็ได้เป็นผู้เผด็จการแห่งโรม ซึ่งในขณะนั้นโรมเป็นศูนย์กลางของจักรวรรดิ ซึ่งซีซาร์มีส่วนเป็นอย่างมากในการแผ่ขยายออกไป (William Shakespeare, <http://www.pubwire.com>, 5.10.2013) ต่อมาในปี 441 แอดดิลา กษัตริย์ของพวกเขาซึ่งชอบการสงครามได้ปกครองอาณาจักรแผ่กว้างจากทะเลบอลติก ไปจนถึงรัสเซียตะวันตก ทรงมีชัยเหนือกองทัพโรมันหลายครั้ง ในปี ค.ศ. 451 แอดดิลาได้เดินทัพผ่านเยอรมัน ข้ามแม่น้ำไรน์บุกเข้าฝรั่งเศส ณ ที่นั่นพระองค์ต้องพบกับความพ่ายแพ้เพียงครั้งเดียวของพระองค์จึงทรงปรับปรุงกองทัพใหม่และเข้าบุกอิตาลีและทรงสิ้นพระชนม์อย่างกะทันหันในวันราชาภิเษกของพระองค์ ซึ่งน่าจะถูกวางยาพิษ และหลังจากสิ้นพระชนม์แล้วจักรวรรดิพวกซันก็สลายตัวไปในระยะต่อมา ปี 768 พระเจ้าชาร์ลมาญ (Charlemagne) เป็นกษัตริย์ของชนชาติแฟรงก์ ราชอาณาจักรของพระองค์ก็คือฝรั่งเศสในปัจจุบัน ดินแดนของพระองค์ได้รวมรวบเอาเยอรมันและดินแดนของอิตาลีเป็นอันมากเข้าไว้ด้วยพระเจ้าชาร์ลมาญ ทรงเป็นผู้สนับสนุน

คริสตศาสนาเมื่อทางฝ่ายศาสนาเกิดขัดแย้งกันขึ้น กับชนเผ่าเยอรมันและอิตาลี (A. J. Grant. 1999, pp. 3-50)

ในระยะต่อมาในปี 1066 พระเจ้าวิลเลียมที่ 1 ได้ชื่อว่าผู้พิชิต เป็นโอรสของดยุกแห่งนอร์ม็องดี พระองค์ทรงอ้างสิทธิ์ที่พระเจ้าเอ็ดเวิร์ดผู้สารภาพผิด กษัตริย์อังกฤษได้ทรงสัญญาว่า ถ้าสิ้นพระชนม์จะให้พระเจ้าวิลเลียมครองราชย์ อย่างไรก็ตาม แฮโรลด์ดยุกแห่งเวสเซกซ์ได้รับเลือกเป็นกษัตริย์ต่อไป วิลเลียมจึงบุกอังกฤษและปราบแฮโรลด์ได้ ในการยุทธที่เฮสติ้งส์พระเจ้าวิลเลียมเชื้อสายฝรั่งเศส ก็ได้เข้ามามีอำนาจในอังกฤษ และในไม่ช้าก็ได้ยึดครองตลอดทั้งประเทศในปี ค.ศ. 1065 แฮโรลด์ถูกประหาร และพระเจ้าวิลเลียมสวมมงกุฎกษัตริย์อังกฤษ (Frank Merry Stenton, 1873, pp. 18-28) ในปี 1206 เจงกิสข่าน จักรพรรดิชาวมองโกล เป็นผู้มีอำนาจและเหี้ยมโหด เจงกิสข่านแปลว่า ผู้ปกครองผู้ทรงอำนาจยิ่งกองทัพของเจงกิสข่านมีชัยเหนือมองโกลเผ่าต่าง ๆ และภาคเหนือของจีน และได้เดินทางต่อไปเพื่อบุกรัสเซีย เมืองที่ยึดได้ถูกทำลาย ประชาชนถูกฆ่าตาย เมื่อ เจงกิสข่าน สิ้นพระชนม์นั้น จักรวรรดิของพระองค์แผ่ไพศาลจากทะเลเหลืองทางชายฝั่งตะวันออกของจีน ไปยังแม่น้ำไนล์ในรัสเซีย และในที่สุดกุบไลข่าน นัดดาของ เจงกิสข่าน ก็ได้พิชิตประเทศจีนได้ทั้งหมด (Stephan Turnbull, 2003, pp. 10-14) ในปี ค.ศ. 1429 เด็กสาวอายุ 17 ปีผู้หนึ่งได้นำทัพมุ่งไปยังนครออร์เลอองส์ของฝรั่งเศส ซึ่งถูกล้อมโดยอังกฤษเธอคือ ขาน ดาร์ค หรือเรียกว่า โจน ออฟ อาร์ค ในภาษาอังกฤษ ตั้งแต่ยังเป็นเด็กโจนเชื่อว่าตนได้ยินเสียงของนักบุญบัญชาให้เธอปลดปล่อยฝรั่งเศสจากอังกฤษผู้รุกราน นักบุญเหล่านั้นสั่งให้เธอเป็นผู้พิทักษ์กษัตริย์ฝรั่งเศส และนำมาทำพิธีราชาภิเษกที่เมืองแรนส์ โจนได้ขับพวกอังกฤษออกจากออร์เลอองส์และได้มีชัยในการต่อสู้ครั้งแล้วครั้งเล่าเรื่อยไป เธอได้เห็นการราชาภิเษกที่เมืองแรนส์ แต่สงครามก็ยังไม่ยุติ ในที่สุดโจนก็ถูกจับ และถูกเผาไฟตาย แต่แบบอย่างของเธอเป็นแบบอย่างให้ชาวฝรั่งเศสขับไล่ชาวอังกฤษออกไป โจนได้รับการประกาศให้เป็นนักบุญ ในปี ค.ศ. 1920 ประมาณ 500 ปีต่อมา (Pierre Champion, 2008, pp. 8-11)

ในระยะต่อมา ในปี 1778 โซเรจิโอ ลอร์ดเนลสัน แม่ทัพเรืออังกฤษผู้ยิ่งใหญ่เริ่มการสงครามอันยาวนานกับฝรั่งเศส เขาได้รับมอบหมายให้เป็นผู้บัญชาการเรือรบ

เขาได้นัยน์ตาขวาในการรบครั้งหนึ่ง และเสียแขนขวา ในการรบอีกครั้งหนึ่ง ในปี ค.ศ. 1798 เนลสันได้เผชิญหน้า กับกองทัพเรือของนโปเลียน ในการรบที่แม่น้ำไนล์เขาปราบ ฝรั่งเศสอย่างราบคาบเมื่อไม่มีเรือรบไปเลียน ก็ไม่อาจส่ง เสบียงให้กองทัพของฝรั่งเศส ในอียิปต์ แผนการสร้าง จักรวรรดิของเขาทางตะวันออกก็ล้มเหลว ในปี ค.ศ. 1801 เนลสันได้นำกองทัพเรือกองหนึ่งเข้าสู่อ่าว โคเปนเฮเกน และตรึงกองทัพเรือของเดนมาร์กไว้ไม่ให้ปฏิบัติการ ะไรได้้นไปเลียนจึงไม่สามารถใช้ประโยชน์จากกองทัพเรือ เดนมาร์กได้ปีค.ศ. 1805 เนลสันบัญชาการกองทัพเรืออังกฤษ ต่อสู้กับฝรั่งเศส ในการรบที่ ทราฟัลกา และก่อนที่การรบ จะเริ่มขึ้นเขาได้ส่งสัญญาณการรบอันเลื่องชื่อ จากเรือ วิกตอรี ว่า “ประเทศอังกฤษ มุ่งหวังให้ทุกคนกระทำหน้าที่ ของตน” ฝรั่งเศสพ่ายแพ้แก่อังกฤษในการรบ แต่เนลสัน ถูกฆ่าตาย (Joel Hayward, 2001, pp. 2-24) ต่อมาในปี ค.ศ 1797 โทมัสเจฟเฟอร์สัน เป็นประธานาธิบดีคนที่ 3 ของ อเมริกาและเป็นประธานาธิบดีที่ยิ่งใหญ่ที่สุด คนหนึ่ง ในปี ค.ศ. 1776 เขาพร้อมร่างคำประกาศอิสรภาพอันมีชื่อเสียง ซึ่งได้ประกาศว่าอาณานิคมอเมริกันของอังกฤษมีสิทธิ์ เป็น ประเทศอิสระเสรี เป็นเพราะเจฟเฟอร์สัน และวอชิงตันด้วย ที่เมืองหลวงของสหรัฐ หรือกรุงวอชิงตัน ในปัจจุบันได้ สร้างขึ้นบนฝั่งแม่น้ำโปโตแมค เจฟเฟอร์สันได้รับเลือกเป็น ประธานาธิบดีสองครั้ง บทบาทที่สำคัญที่สุดของเขาคือ การซื้อหลุยส์เซียนาจากฝรั่งเศสซึ่งทำให้อเมริกา ได้ดินแดน อันกว้างใหญ่ทางตะวันตกของแม่น้ำมิสซิสซิปปี นโปเลียน พร้อมที่จะขายดินแดนนี้แก่สหรัฐมากกว่าปล่อยให้อังกฤษ ครอบครอง (Thomas Jefferson, 1907, p. 3) ต่อมา อาร์เธอร์ เวลสลีย์ดยุกแห่งเวลลิงตันคนหนึ่งเป็นทั้งทหารและรัฐบุรุษ ในปี ค.ศ. 1808 ได้ประสบความสำเร็จในการสู้รบในอินเดีย เวลลิงตันได้เป็นผู้นำกองทัพบกอังกฤษ ในสงคราม คาบสมุทรหกรปี จุดมุ่งหมายคือขับไล่กองทัพนโปเลียน ออกไปจากสเปนและโปรตุเกส เขามีชัยหลายครั้งซึ่งได้ทำให้อ นโปเลียนตกอับเร็วขึ้น หลังจากชนะนโปเลียนอย่างยิ่งใหญ่ ครั้งหลังสุด ในการรบที่วอเตอร์ลู ในปี ค.ศ. 1815 ในประเทศ เบลเยียมแล้ว เวลลิงตันได้เข้าสู่วงการเมือง และในปี ค.ศ. 1828 เขาได้เป็นนายกรัฐมนตรีประเทศอังกฤษ เขามีได้ เป็นที่นิยม แต่เขามีอำนาจและอิทธิพลมาก (Joshua Moon, 2005, pp. 10-37) ต่อมาในปี 1832 คาร์ล เคราเชวิชเป็นนัก ยุทธศาสตร์ชาวพรอยเซน สำหรับชาติยุโรปเขาคือยอด

นักยุทธศาสตร์ผู้วางแนวคิดด้านการทำสงครามและ เศรษฐกิจมาตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 17 ด้วยคำราพิชัย สงครามฉบับยุโรปในภาษาเยอรมันว่า “ฟอมครีกเกอะ” (VomKriege) ซึ่งต่อมาถูกแปลเป็นภาษาอังกฤษคือ On War และถ้อยคำในหนังสือนี้ถูกนำมาอ้างอิงจนถึงปัจจุบัน เทียบเคียงได้กับซุน วูแห่ง สมักรเข้าเป็นทหารในกองทัพ ของพรอยเซนเมื่ออายุเพียง 12 ปีด้วยศเพียงสิบตรี แล้ว ได้ไต่ร่ระหว่างสงครามอันยาวนานในยุโรปจนดำรงยศ สดท้ายคือพลตรี ประสบการณ์ด้านสงครามของเคราเชวิช นั้นมากมายเพราะเป็นทหารมาตั้งแต่อายุ 12 และชาติต่าง ๆ ในยุโรปช่วงนั้นต่างรบพุ่งกันมิได้หยุดหย่อน ทั้งรบกับ ชาติอื่นและกับรัฐเยอรมันด้วยกันเองเพื่อช่วงชิงความ เป็นใหญ่ โดยเฉพาะสงครามสำคัญคือเมื่อกองทัพพรอยเซน รุกรานฝรั่งเศสระหว่างการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครอง และในภายหลังยังได้เข้าร่วมรบในสงครามนโปเลียน ระหว่างปี 1806 ถึงปี 1815

สรุปในยุทธศาสตร์ยุคคลาสสิก จะเป็นยุทธศาสตร์ ที่เน้นด้านการทำสงครามโดยมีเป้าหมายเพื่อขยายอาณาเขต ดินแดน โดยจะแสดงออกถึงความฉลาดของผู้นำกองทัพ ในแต่ละยุคสมัย โดยมีต้นแบบการทำยุทธศาสตร์จาก ซุนวู นักปราชญ์ชาวจีนซึ่งเป็นผู้เขียนตำราศิลปะการทำสงคราม ซึ่งแบบอย่างในการกำหนดและดำเนินการด้านยุทธศาสตร์ ของซุนวูได้แพร่หลายไปทั่วโลก เป็นแบบอย่างในการทำ ยุทธศาสตร์ทั้งในยุโรปและสหรัฐอเมริกา ได้มีการนำมา ปรับใช้ในกองทัพทหารในประเทศต่าง ๆ ซึ่งเป็นอมตะ จนถึงปัจจุบัน

2) ยุทธศาสตร์ในยุคล่าอาณานิคม

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1890 – 1995 ในยุคนี้เน้นแนวความคิด ทางยุทธศาสตร์ที่มีลักษณะมุ่งเน้นไปสู่จุดหมายปลายทาง และเน้นเครื่องมือต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพเป็นส่วนมาก ถือว่าการใช้กำลังและการหลอกล่อไม่ใช่สิ่งที่น่าละอาย มุ่งคำนึงถึงเป้าหมาย (Niccolò Machiavelli, 1913, pp. 7-10) ในปี 1890 พลตรี อัลเฟรดธาเยอร์ มาฮาน (Alfred Thayer Mahan) เมื่ออายุ 16 ปีได้เข้าศึกษาโรงเรียนนายเรือ เมื่อสำเร็จการศึกษาได้รับราชการในกองเรือ โอกาสมาถึง ในชีวิตเขาครั้งหนึ่งเมื่อเขาได้รับเชิญจาก นายพลเรือ สตีเฟน บี ลูซ ผู้บัญชาการวิทยาลัยกองทัพเรือสหรัฐ ให้เป็นผู้ บรรยายวิชาประวัติศาสตร์ และยุทธวิธีทางเรือในวิทยาลัย

กองทัพเรือที่เขาได้มีโอกาสเข้าไปเป็นผู้บรรยายดังกล่าว ทำให้เขามีโอกาสในการสร้างผลงานต่าง ๆ ออกมามากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ยุทธศาสตร์กำลังอำนาจทางทะเล (Sea Power Strategy) ทำให้เขามีชื่อเสียงโด่งดังไปทั่วโลก มหาอำนาจหลายประเทศ เช่น เยอรมนี อิตาลี และญี่ปุ่น ต่างก็นำแนวคิดของมาซานไปใช้ในการพัฒนากองกำลังของตน เพื่อก้าวสู่ความเป็นมหาอำนาจทางทะเล ประธานาธิบดี รูสเวลต์ ของสหรัฐอเมริกา ก็ยอมรับแนวคิดของเขาด้วย รวมถึงได้สร้างคลองอิสเมียน (Isthmian Canal) ขยายการครอบครองดินแดนโพ้นทะเล และส่งกองเรือออกไปในต่างประเทศ เพื่อแสดงถึงความเป็นมหาอำนาจของโลก กองทัพเรือประกอบตามแนวคิดของมาซาน ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 6 อย่าง คือ ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ รูปร่างทางกายภาพ การขยายดินแดน จำนวนพลเมือง คุณลักษณะของประชากรและลักษณะของรัฐบาล (Rev. Prof. Dr. F.N. Lee., 2000, pp. 6-10) รวมทั้งได้กล่าวถึงข้อสังเกตเกี่ยวกับการวิเคราะห์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจของโลกว่า การจำกัดการขยายตัวของดินแดนสหภาพโซเวียตให้อยู่ภายในดินแดนยูเรเชีย นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง และสามารถทำได้ด้วยแสนยานุภาพทางทะเล โดยการผสมผสานด้านทรัพยากรของมหาอำนาจทั้งสี่ฝ่ายสัมพันธมิตร ได้แก่ สหรัฐอเมริกา เยอรมนี สหราชอาณาจักร และญี่ปุ่น การพัฒนาแนวคิดของมาซานในระยะต่อมา ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ขึ้น คือ กำลังอำนาจทางเรือ (Maritime Power) เป็นกำลังอำนาจที่กว้างขวางและมีระบบซับซ้อน กำลังอำนาจทางเรือประกอบด้วย กำลังอำนาจทางทะเล (Sea Power) กำลังอำนาจกำลังรบทางเรือ (Sea force = Navy) การครองอำนาจทางทะเลมีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ในยุคนี้จะเป็นยุคที่รัฐมหาอำนาจต้องการทรัพยากร และแสวงหาอำนาจโดยการออกเดินเรือล่าอาณานิคม ในยุคนี้เป็นยุคที่ใครก็ตามที่ครองอำนาจทางทะเล จะครองอำนาจทางการค้าและใครที่ครอบครองอำนาจทางการค้าของโลก จะครองความร่ำรวยของโลก (Rev. Prof. Dr. F.N. Lee., 2000, pp. 6-10)

ต่อมาในปี 1904 เซอร์ฮัลฟอร์ดแมคคินเดอร์ (Sir Halford Mackinder) ได้สนใจแนวคิดยุทธศาสตร์ของมาซานอย่างมาก และได้ติดตามผลงานของมาซานอย่างต่อเนื่อง แมคคินเดอร์มีแนวคิดที่ตรงข้ามกับมาซานอยู่บ้าง โดยเชื่อว่าการเคลื่อนย้ายโดยอาศัยรถไฟในแผ่นดิน จะทำให้เกิด

ความคล่องตัวมากกว่าการเคลื่อนย้ายทางทะเล เขาจึงได้ตั้งทฤษฎีใหม่ขึ้นมาว่า กำลังอำนาจทางพื้นดินที่มุ่งสู่ดินแดนใจกลางของยูเรเชียอันกว้างใหญ่ จะทำให้สามารถควบคุมภาคพื้นทวีป เพราะเป็นการขัดขวางไม่ให้อำนาจทางทะเลเข้าถึงได้ แมคคินเดอร์ได้เรียกร้องให้เข้ายึดรักษาพื้นที่ที่เป็นใจกลางโลก จะสามารถนำไปสู่การควบคุมดินแดนแอฟริกาและยูเรเชีย ซึ่งจะเอื้อประโยชน์ต่อการควบคุมทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรวัตถุของโลกได้อย่างสมบูรณ์ ทฤษฎีของแมคคินเดอร์เป็นทฤษฎีภูมิรัฐศาสตร์ ใจความสำคัญคือ ถ้าสามารถยึดครองภูมิภาคนี้ได้แล้ว ประเทศนั้นก็จะเป็นผู้ครองอำนาจอันสูงสุด เขากล่าวว่า ใครที่สามารถครองใจโลกได้ ก็จะสามารถครองโลกได้ในที่สุด แมคคินเดอร์มีประสบการณ์เรื่องเศรษฐกิจเป็นอย่างดี เขาเน้นเรื่องความสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเบาของกลุ่มประเทศต่าง ๆ ในอาณาบริเวณแอตแลนติกเหนือ และมีความเห็นพ้องด้วยกับการวิเคราะห์กำลังอำนาจทางทะเลของมาซาน เพราะในช่วงเวลานั้นต้องคำนึงเพื่อเป็นการขัดขวางหรือป้องกันสหภาพโซเวียตไม่ให้ขยายอิทธิพล จึงได้มีการก่อตั้งองค์การสนธิสัญญาแอตแลนติกเหนือ หรือ องค์การเนโต้ ของฝ่ายสัมพันธมิตร และจากแนวคิดของแมคคินเดอร์ทำให้นโยบายต่างประเทศของสหรัฐ ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองเกิดขึ้นในรูปแบบของยุทธศาสตร์ในการกำจัดวงล้อม (Strategy of Containment) (Brian W. Blouet, 1976, pp. 2-3)

ต่อมา พลจัตวา คาร์ล เฮทท์โฮเฟอร์ เขาได้เป็นราชกรณาทาร์ตังวัยเยาว์ เขาทุ่มเทอย่างจริงจังให้กับวิชาภูมิศาสตร์ และได้พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยอาศัยการท่องเที่ยวไปในที่ต่าง ๆ เพื่อศึกษาภูมิประเทศ ผลงานที่นับว่ามีชื่อเสียงของเขาคือ งานวิจัยชื่อ The German Share in the Geographical Opening-Up of Japan and Sub-Japanese Earth Space and its advancement through the Influence of War and Defense สารสำคัญของเอกสารของเอกสารวิจัยเล่มนี้เกี่ยวข้องกับประเทศญี่ปุ่นโดยตรง ทั้งทางด้านภูมิศาสตร์ ธรณีวิทยา ประวัติศาสตร์ และแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ในการป้องกันประเทศ ซึ่งเฮทท์โฮเฟอร์ได้เดินทางไปศึกษาในกองทัพญี่ปุ่นเป็นระยะเวลาสองปี เอกสารวิจัยเรื่องนี้ทำให้เขามีชื่อเสียงโด่งดังไปทั่วโลก (Charles W. Hofer, 1980, p. 2)

ในยุคนี้ได้ให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ทางทะเลและทางบก โดยมีเป้าหมายเพื่อแสวงหาทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และทรัพยากรทางธรรมชาติ โดยมีการกำหนดเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน (Glueck, W.F. and Jauch, 1984, p. 4) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยการออกสำรวจทางภูมิศาสตร์ทั้งทางบกและทางน้ำ (Certo, Samuel C. & Peter, Paul J., 1988, p. 10) เป็นยุคที่มหาอำนาจออกล่าอาณานิคมและแสวงหาความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ โดยจะมีการกำหนดยุทธศาสตร์ (Wright, P.M., and McMahan, G.C., 1992, p. 15) และดำเนินยุทธศาสตร์อย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีการพัฒนายุทธศาสตร์ และปรับยุทธศาสตร์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ (Miller, A., and Dess, G., 1995, pp. 9-15)

3) ยุทธศาสตร์ในยุคทุนข้ามชาติครองโลก

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1996 – 2010 ในยุคนี้เป็นยุคที่สังคมมนุษย์ได้วิวัฒนาการไปเป็นสังคมมูลค่ามากขึ้น ยุทธศาสตร์ได้เปลี่ยนรูปแบบจากยุทธศาสตร์ในการสงครามเพื่อแย่งชิงดินแดนและล่าอาณานิคม มาเป็นยุทธศาสตร์เพื่อการค้าและการลงทุนเพื่อแสวงหาผลประโยชน์และสร้างความมั่งคั่ง โดยมีเครื่องมือคือสินค้าและบริการ เป็นยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมไปเป็นสังคมอุตสาหกรรม นักคิดมนุษยนิยมเริ่มวิเคราะห์ถึงมูลค่าที่เป็นมูลค่าส่วนเกิน และตั้งคำถามเกี่ยวกับการได้รับผลตอบแทนในรูปส่วนเกินที่มีเกินความจำเป็น และมาจากการเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในปัจจัยการผลิตที่กระจุกตัวมากขึ้น เติบโตได้มีการทบทวนและจัดลำดับความสำคัญระหว่างคุณค่าหลักทางสังคมกับมูลค่าทางเศรษฐกิจเสียใหม่ (สมยศ นาวีการ, 2535, หน้า 16) คุณภาพและเสถียรภาพของสังคมจึงถูกสั่นคลอนด้วยการเน้นหนักให้ความสำคัญต่อการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ โดยแนวทางกลไกตลาดเป็นฝ่ายครอบงำได้ จึงต้องมียุทธศาสตร์และมาตรการในการจัดการความต้องการความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการไม่มีความแตกต่างด้านสภาพความเป็นอยู่ของคนในสังคม และในโลกมากขึ้น เป็นเป้าหมายของทุกฝ่าย (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 4) โลกอยู่ในกระบวนการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจในระบบทุนนิยม ยุทธศาสตร์ของชาติที่เป็นหัวข้อของระบบโลกาภิวัตน์ที่ครอบงำอยู่ มีลักษณะที่มุ่งเน้นการกดดันให้ชาติต่าง ๆ เปิดสังคม

เพื่อรับกับการมีการค้าเสรี การเงินเสรี การลงทุนเสรี การลดบทบาทการเป็นเจ้าของทรัพย์สินและกิจการ สาธารณูปโภคและการสื่อสารคมนาคมของรัฐ การมีระบบกฎหมาย และระบบการเมืองการปกครองที่สอดคล้องกับระบบและมาตรฐานของผู้นำระบบโลกาภิวัตน์ (สมชาย ภคภาสวิวัฒน์, 2542, หน้า 4)

ยุทธศาสตร์เพื่อจัดระเบียบโลกใหม่นี้มีฐานการสนับสนุนด้านกำลังทางทหาร องค์กรและกติการะเบียบแบบแผนที่ใช้บังคับแก่ชาติที่เข้าร่วมเป็นพหุภาคี การเป็นเจ้าของควบคุมความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ยุทธศาสตร์เพื่อจัดระเบียบโลกใหม่ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาที่ให้ความสำคัญแก่การสร้างมูลค่าที่ต้องอาศัยกลไกและกระบวนการของทุนทางเศรษฐกิจมากกว่าทุนทางสังคม (Hill, C.W.L. and Jones, G.R., 1998, p. 2)

สถานการณ์การเมืองระหว่างประเทศ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ของมหาอำนาจสหรัฐอเมริกาและยุทธศาสตร์รับของสาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อรัฐอื่นๆ อาจกล่าวได้ว่ารัฐต่างๆ ได้มีสภาพเป็นเพียงฝ่ายสนองตอบต่อเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ของทั้งสหรัฐอเมริกา และสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยสหรัฐอเมริกาอาศัยกองทัพเรือและองค์การของรัฐบาลและองค์การของรัฐบาลที่สหรัฐอเมริกามีส่วนช่วยอุดหนุนและสร้างความแข็งแกร่งให้ นับตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมา (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541, หน้า 10) สาธารณรัฐประชาชนจีนเองก็ได้อาศัยพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยเป็นเครื่องมือในการตั้งรับการรุกทางยุทธศาสตร์ของสหรัฐอเมริกา ทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค เมื่อหมดยุคสงครามเย็นและสหรัฐอเมริกาปรับยุทธศาสตร์ที่มีต่อสาธารณรัฐประชาชนจีนเสียใหม่ไปสู่การกดดันที่อาศัยกติการะเบียบโลกใหม่ ซึ่งเน้นการเป็นสังคมเปิด มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้ลำดับความสำคัญแก่สิทธิมนุษยชนและส่งเสริมระบบเศรษฐกิจทุนนิยมเสรีที่อาศัยกลไกการตลาด โดยลดบทบาทของภาครัฐลง บรรษัทข้ามชาติที่เป็นสถาบันสำคัญของกิจกรรมทางเศรษฐกิจต้องการแสวงหาผลกำไรแต่เพียงด้านเดียว และในบางส่วนก็เป็นการเก็งกำไรระยะสั้นด้วย (Thompson, Jr., A.J. Strickland., 1999, pp. 3-4)

แม้ว่าสถานการณ์โลกจะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประชาธิปไตย แต่ระเบียบโลกใหม่ที่มีกระแสโลกาภิวัตน์เป็นตัวเร่งก็เป็นระเบียบโลกใหม่ที่ให้ความสำคัญแก่มูลค่าทางธุรกิจในมุมแคบมากขึ้น ซึ่งมีแนวทางการจัดการระบบเศรษฐกิจที่มุ่งลดความแตกต่างด้านโอกาสและรายได้ เมื่อกระแสโลกาภิวัตน์กลายเป็นระบบที่มีทั้งยุทธศาสตร์องค์การที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ที่เน้นการสร้างมูลค่าทางธุรกิจ โดยเปลี่ยน กติกาการแข่งขันที่ทุกประเทศในพหุภาคีทางการค้าให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีความกลมกลืนกันก็มีผลทำให้รัฐประชาชาติที่ไม่เคยมีความจำเป็นในการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ต้องเผชิญกับการท้าทายใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน (พัชรพงศ์ วัฒนสินธุ์ และ พสุ เดชะรินทร์, 2542, หน้า 9)

การรุกอย่างทั่วด้านของกลุ่มประเทศที่มีความเหนือกว่าทางด้านทุนและเทคโนโลยี ส่งผลให้ทุนชาติที่มีการสั่งสมทุนมาหลายชั่วคนล่มสลายในด้านทุนที่รัฐครอบครองอยู่โดยควบคุมกิจการที่เป็นรัฐวิสาหกิจสำคัญๆ ก็ได้รับผลสะท้อนเช่นกัน โดยมีแรงกดดันให้รัฐต้องลดสัดส่วนของการถือหุ้นในรัฐวิสาหกิจลง การผ่านพระราชบัญญัติเงินทุนรัฐวิสาหกิจอย่างรวดเร็วและมีบทบัญญัติที่ให้อำนาจฝ่ายบริหารสามารถจัดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้มีการดำเนินการเชิงธุรกิจมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของการมีสัดส่วนของหุ้นในมือเอกชนและ “พันธมิตรทางยุทธศาสตร์” มากขึ้นเป็นเครื่องยืนยันอย่างชัดเจนว่าทุนชาติของเอกชนคนพื้นเมือง และทุนของรัฐกำลังมีการเปลี่ยนการถือครองอย่างรวดเร็วภายใต้การครอบครองของทุนข้ามชาติที่บรรษัทขนาดใหญ่ทางด้านอุตสาหกรรม การค้า และการบริการ (Pearce, J. A., II and Robinson, R. B., Jr., 2000, p. 3)

การปรับตัวของทุนชาติที่เริ่มอาศัยยุทธศาสตร์มาแทนที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ก่อให้เกิดแรงต้านจากพลังข้ามชาติมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจารณ์นโยบายประชานิยม แต่บูรณาการของอำนาจทางธุรกิจกับอำนาจทางการเมืองที่กำลังเริ่มขึ้นจะต้องอาศัยยุทธศาสตร์ชาติที่รู้จักและเข้าใจประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างทุนชาติ ทุนแห่งรัฐ และทุนข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าครอบครองกิจการที่รัฐครอบครองอยู่ด้วยการเสนอสูตรการแปรรูปที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการ

เปลี่ยนแปลงสัดส่วนของผู้ถือหุ้น (Pitts, Robert A. and Lei, David, 2000, p. 6)

ในยุคทุนข้ามชาติครองโลกนี้ ประชาธิปไตยจะมีความหมายอย่างแท้จริงก็ด้วยการที่ประชาธิปไตยนั้นเป็นระบอบการเมืองการปกครองที่ปกป้องคุ้มครองทุนชาติและกระจายทุนแห่งรัฐให้อยู่ในมือคนในชาติแทนที่จะเป็นเครื่องมือทางธุรกิจของทุนข้ามชาติระบอบประชาธิปไตยจะไม่มีคุณสมบัติหากภาคประชาชนไม่ได้รับผลเชิงบวกจากการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ยุทธศาสตร์ใหม่ของชาติและการเมืองภาคประชาชนในยุคครอบงำของโลกจึงต้องมาจากการวิเคราะห์สัมพันธภาพ และการเคลื่อนไหวของทุนข้ามชาติที่มีต่อทุนชาติและทุนแห่งรัฐเป็นด้านหลัก (Scherhorn, John R., 2002, p. 203)

หลังยุคสงครามเย็นและยุคทุนข้ามชาติครอบงำโลกนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีการกำหนดยุทธศาสตร์ใหญ่ของชาติที่เป็นกรอบอ้างอิงที่พลังและผลประโยชน์ของกลุ่มชนในชาติสามารถมีส่วนร่วมได้ การวิเคราะห์และแยกแยะลักษณะของกลุ่มทุนมีความสำคัญเป็นพิเศษในยุคที่การวิเคราะห์ทุนไม่ค่อยจะมีการพูดถึงกันโดยยอมรับสภาพการครอบงำของทุนข้ามชาติที่อ้างกติกาและความชอบธรรมของกลไกการตลาด และการแข่งขันเสรี (เสนาดิยาว์, 2546, หน้า 4-5) ส่วนความเป็นธรรมนั้น แต่เดิมรัฐมีบทบาทหลักในการดูแลคุณค่านี้ในสมการใหม่การเน้นการแข่งขันที่เสรี โดยไม่มีเงื่อนไขของความเป็นธรรมย่อมก่อให้เกิดความทรุดหนักของสภาพความเป็นอยู่ของภาคประชาชนที่ไม่มีตัวแทนปกป้องรักษา เพราะหากรัฐบาลเองไม่อาศัยพลังจากภาคประชาชนถ่วงดุลเหนี่ยวรั้งทิศทางารุจากพลังทุนข้ามชาติแล้วก็ไม่มีช่องทางใดที่มีประสิทธิภาพพอที่จะทานการครอบงำของทุนข้ามชาติได้ การเปิดเสรีทางการเงินและการลงทุนไม่ได้มีส่วนช่วยให้การลงทุนเกิดการว่าจ้างแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น เพราะลักษณะของการเข้ามาของทุนจากต่างประเทศเป็นการลงทุนระยะสั้นและเป็นการเก็งกำไรโดยผ่านตลาดหุ้น ปรากฏการณ์เช่นนี้ก่อให้เกิดความไม่มั่นคงและการผันผวนทางเศรษฐกิจเป็นระยะ ๆ และเป็นแรงกดดันด้านลบต่อการพัฒนาการเมืองระบอบประชาธิปไตย

ท่ามกลางสภาพการณ์เช่นนี้ ยุทธศาสตร์ของชาติ จึงต้องคำนึงถึงการกำหนดแนวทางในการจัดความสัมพันธ์ ระหว่าง รัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนกับทุนต่างชาติ เป็น 2 ระดับ คือ ระดับการเปิดให้ทุนต่างชาติเข้ามาลงทุน ภายในประเทศได้กับระดับการจัดการกับความ ต้องการ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกติกา และกฎหมายของไทย ซึ่งความสัมพันธ์ระดับที่สองนั้น ทุนต่างชาติทำผ่าน องค์การระหว่างประเทศและกระบวนการประชุมพหุภาคี และอาศัยสภาพการณ์การทรุดโทรมทางเศรษฐกิจเข้ามา จัดการ ดังเห็นได้จากการดำเนินการของกองทุนการเงิน ระหว่างประเทศ (IMF) ซึ่งส่งผลสะท้อนโดยตรงต่ออำนาจ อธิปไตย (ธนชัย ยมจินดา, 2548, หน้า 10)

ภารกิจที่รัฐในยุคโลกาภิวัตน์ครอบโลกมีความ หนักหน่วงมากเป็นพิเศษ รัฐต้องใช้อำนาจทางการเมือง ปรับเปลี่ยนระบบราชการให้เป็นกลไกเพื่อใช้ประโยชน์ สำหรับยุทธศาสตร์ชุดใหม่ให้ได้ทั้งนี้รัฐสมัยใหม่จะต้อง เป็นรัฐที่สามารถใช้อำนาจรัฐได้อย่างนับไวดล่องตัวและ เป็นเครื่องมือทางยุทธศาสตร์ได้บทบาทของภาคประชาชน ในยุคโลกาภิวัตน์และกลไกตลาดครอบโลก จะมีความสำคัญ ในการหนุนช่วยยุทธศาสตร์ของรัฐบาล เพราะพลังจาก ภาคประชาชนเป็นพลังเดียวที่รัฐสามารถอาศัยเป็นฐาน สนับสนุนความชอบธรรมของรัฐบาลได้ (Katsioloudes, M. Grant, J. & Mckechnie, D.S, 2007, pp. 11-20) และ ยังเป็นพลังที่ทำทลายพลังของทุนข้ามชาติได้อีกด้วยดังนั้น เราจึงเห็นพันธมิตรใหม่ของภาคประชาชนกับภาคธุรกิจ เอกชนที่ได้รับความกระทบกระเทือนจากการรุกของทุน ข้ามชาติทั้ง ๆ ที่ในอดีตพันธมิตรนี้ไม่มีอยู่ เพราะธุรกิจ เอกชนได้อาศัยการแนบสนิทกับผู้นำทางทหารและ ข้าราชการมากกว่าที่จะร่วมมือกับองค์กรอาสาสมัครภาค ประชาชน (David J. Lonsdal., 2007, p. 15)

ยุทธศาสตร์ใหม่จึงเป็นยุทธศาสตร์ที่คำนึงถึง คุณภาพระหว่างมูลค่าทางเศรษฐกิจ กับคุณค่าทางสังคม และวัฒนธรรม การผสาน หรือประสานมูลค่ากับคุณค่า จึงเป็นยุทธศาสตร์ที่ต้องการพันธมิตรที่ รัฐบาลไม่เคย ตั้งใจจริงในการแสวงหามาก่อน พันธมิตรนี้คือ ภาค ประชาชนนั่นเอง และภาคประชาชนนี้จะเป็พันธมิตร ที่มั่นคงที่สุดของรัฐประชาชาติในยามเผชิญกับกระแส โลกาภิวัตน์ และกระแสกลไกตลาดครอบโลก ดังเช่นที่

เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ (Robbins, ST. P., Coulter, M., 2007, p. 89)

ยุทธศาสตร์ชาติเป็นยุทธศาสตร์ที่สามารถทำ หน้าที่ได้หลายด้าน และสนองตอบต่อความคาดหวัง ความต้องการ และผลประโยชน์ของทั้ง ปึงเอกชน กลุ่ม และส่วนรวม อีกทั้งต้องเป็นยุทธศาสตร์ที่มีลักษณะเป็นการ ป้องกัน ฟืนฟู การเชื่อมโยงภาคการผลิต การบริการ ทั้งภาค ธุรกิจขนาดใหญ่ข้ามชาติ ธุรกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม ขนาดเล็กย่อย และภาคประชาชนที่มีการผลิตบางส่วน ซึ่งไม่ใช่เชิงธุรกิจแต่เป็นการผลิตเพื่อยังชีพ และจะต้องมี ยุทธศาสตร์ด้านที่เป็นเชิงรุก หรือการก้าวกระโดดอีกด้วย ยุทธศาสตร์ชาติจึงต้องมีการกิจสามด้าน คือ ป้องกันและ ฟืนฟูเชื่อมโยงและรุกแบบก้าวกระโดด เรียกว่ายุทธศาสตร์ ไตรลักษณ์ภาค (Wheelen, Thomas L., & Hunger, J. David, 2000, p. 3)

สรุปแนวความคิดการจัดการยุทธศาสตร์ด้านการ ท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด

จากการศึกษาพัฒนาการแนวความคิดของการ จัดการยุทธศาสตร์ และผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออก ซึ่งเป็นกรอบ แนวความคิดหลักสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เริ่มจากการศึกษา พัฒนาการแนวความคิดการจัดการยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว ซึ่งผู้เขียนได้พิจารณาพัฒนาการของแนวความคิดการ จัดการยุทธศาสตร์ พบว่า ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1996 เป็นต้นมา การจัดการยุทธศาสตร์ เน้นกระบวนการหลายขั้นตอน เพื่อให้การจัดการยุทธศาสตร์ มีทิศทางที่แน่นอนสามารถ นำไปสู่การปฏิบัติให้ประสิทธิผลได้มากที่สุด พัฒนาการ การจัดการยุทธศาสตร์ มีกระบวนการที่ซับซ้อนมากขึ้น โดยมีกำหนดยุทธศาสตร์ โดยการวิเคราะห์ความเสี่ยง รอบด้าน การควบคุมยุทธศาสตร์ การพัฒนายุทธศาสตร์ การปรับยุทธศาสตร์ การเลือกยุทธศาสตร์ การสร้าง พันธมิตร การจัดสรรทรัพยากร รวมถึงการหลีกเลี่ยง ข้อจำกัดและการแสวงหาโอกาสที่แฝงมาพร้อมสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป ในระยะหลังการจัดการยุทธศาสตร์ ได้มีพัฒนาการมากขึ้นเพราะสถานการณ์โลกเปลี่ยน รวมทั้ง ปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ ในยุคที่ทุน ข้ามชาติครอบโลก ทำให้รูปแบบการจัดการยุทธศาสตร์

ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1996 เป็นต้นมามีความซับซ้อน และมีการควบคุมยุทธศาสตร์มากขึ้น รวมถึงการปรับยุทธศาสตร์ให้เข้ากับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ เจริญเติบโต และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยตัวแปรของการจัดการยุทธศาสตร์ ว่ามีกระบวนการในการจัดการหลายขั้นตอน เพื่อให้การจัดการยุทธศาสตร์ขององค์กรเกิดประสิทธิผลมากที่สุด และให้ได้ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามที่กำหนดโดยเลือกศึกษาตัวแปรหลักในการจัดการยุทธศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวแปร ดังนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการกำหนดยุทธศาสตร์ การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ตัวแปรหลักทั้ง 4 ตัว ล้วนมีบทบาทที่สำคัญในการจัดการยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในยุทธศาสตร์ขององค์กร เนื่องจากในยุคทุนนิยมครอบโลก ได้มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด โดยหันมาให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร เป็นยุคของวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและวิธีการจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะการคมนาคมและติดต่อสื่อสาร เป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้สามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงมุ่งลดต้นทุนการผลิตเพิ่มปริมาณและคุณภาพสิ่งผลิต โดยใช้บุคลากรบริหารควบคุมดูแลไม่มากเกินไปสู่การเพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและหน่วยงานอื่น ๆ สามารถนำแนวทางการจัดการยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรของตนได้อย่างเต็มตามศักยภาพต่อไป

กระบวนการจัดการยุทธศาสตร์

การศึกษากิจการยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้เขียนกำหนดให้การ

จัดการยุทธศาสตร์มีหลักในการปฏิบัติ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการสำคัญของการจัดการยุทธศาสตร์เนื่องจากสภาพแวดล้อมจะมีผลกระทบต่อการดำเนินยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยใช้แนวคิด SWOT มาเป็นหลักในการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์จุดแข็ง พิจารณาจากการให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวการดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ (Adrian Goldsworthy, 2004, pp. 157-158) ความมีอิสระที่ยึดมั่นของชนในภูมิภาคการสนับสนุนในการลงทุนภาคบริการของเอกชน ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวและการกำหนดสถานที่หรือจุดดึงดูดใจที่เป็นเอกลักษณ์ (Frank Merry Stenton, 1873, pp.18-28)

1.2 การวิเคราะห์จุดอ่อน พิจารณาได้จากโครงข่ายเส้นทางคมนาคมหรือระบบเชื่อมโยงการเดินทางท่องเที่ยว ความเสื่อมโทรมของแหล่งท่องเที่ยวความไม่มีเอกภาพในการจัดการการท่องเที่ยวของภาครัฐภาพลักษณ์ด้านลบเรื่องความปลอดภัยหรือการเอารัดเอาเปรียบนักท่องเที่ยว การขาดแคลนบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและกระจุกตัวอยู่ในบางพื้นที่ I

1.3 การวิเคราะห์โอกาส พิจารณาจากกลุ่มนักท่องเที่ยวสูงอายุมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น ขยายเส้นทางการบินของสายการบินต่างๆและการเปิดเส้นทางเชื่อมโยงกับอนุภูมิภาคอื่น ๆ (Stephen Turnbull, 2003, pp. 10-14)

1.4 การวิเคราะห์อุปสรรค ปัจจัยและสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ การแข่งขันแย่งชิงในตลาดการท่องเที่ยวที่มีแนวโน้มสูงขึ้น I ภัยธรรมชาติและภาวะเศรษฐกิจ ที่มีความผันผวน (Pierre Champion, 2008, pp. 8-11)

2. การกำหนดยุทธศาสตร์

การกำหนดยุทธศาสตร์ เป็นกิจกรรมด้านยุทธศาสตร์ที่ต่อเนื่องจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินการยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดทิศทางองค์กรอย่างกว้าง ๆ

และนำมาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานระยะยาว
ในอนาคตขององค์การ

2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์
เป็นแนวความคิดถึงสิ่งที่ต้องการจะทำและจะเป็น
ในอนาคต ในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์
มีขอบเขตมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สื่อสาร
ได้ง่ายมีความสอดคล้องกับคนในชุมชนและต้องสามารถ
สื่อให้เกิดศรัทธาหรือจุดประกายหรือปลุกเร้าให้เกิดพันธะ
ผูกพันและการอุทิศตนได้ (David J. Lonsdal, 2007, p. 1)

2.2 การกำหนดพันธกิจ พันธกิจเป็นเป้าหมาย
เชิงกว้างขององค์การ การกำหนดพันธกิจที่ดีนั้นจะต้อง
มีลักษณะเฉพาะเจาะจง เห็นภาพชัดเจนบอกให้รู้ถึง
ขอบเขตการดำเนินงานขององค์การ ต้องสนับสนุนและ
นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้อย่างครอบคลุม
รอบด้าน และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (Freeman,
R. E., & Gilbert, D. R., 1998, pp. 265)

2.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์
เป็นการแสดงให้เห็นถึงสิ่งหรือผลงานที่เป็นจุดหมาย
ปลายทางที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นควรมีลักษณะขยาย
หลักการที่ระบุไว้ในพันธกิจให้มีความเป็นรูปธรรมหรือ
มีความเป็นไปได้มากขึ้นสามารถวัดได้ทั้งในเชิงปริมาณ
และคุณภาพสามารถระบุสิ่งที่ต้องการได้อย่างชัดเจนและ
เข้าใจง่ายมีเหตุผล และมีกำหนดระยะเวลาชัดเจนโดย
สามารถบอกระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดได้
อย่างแน่นอน (Brian W. Blouet, 1976, pp. 2-3)

2.4 การวางแผนยุทธศาสตร์การวางแผน
ยุทธศาสตร์ที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะสอดคล้องกับวิสัยทัศน์
พันธกิจ และวัตถุประสงค์ (Niccolo Machiavelli, 1913,
pp. 7-10) ต้องแสดงให้เห็นเหตุและผลมีความครอบคลุม
หลากหลายมีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์
มีผู้รับผิดชอบที่เป็นหน่วยงานและบุคลากรชัดเจนและอยู่
ในขอบเขตที่หน่วยงานหรือบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการ
เองได้ (Certo, Samuel C., Peter, Paul J., 1988, p. 10)

3. การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนต่อจาก
การกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้น
ประสบความสำเร็จตามต้องการ

3.1 การทำความเข้าใจยุทธศาสตร์เป็นขั้นตอน
สำคัญสำหรับผู้นำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติที่จะต้องศึกษา
ทิศทางขององค์การ และศึกษายุทธศาสตร์ขององค์การ เพื่อ
กำหนดแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการ
ขององค์การ ทั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหาความสับสนในการ
ประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์ในสถานการณ์จริง (Wright, P.M.,
and McMahan, G.C., 1992, p. 15)

3.2 การกำหนดแผนปฏิบัติการ การนำ
ยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีการ
วางแผนด้านงบประมาณการวางแผนด้านกำลังคน
การกำหนดระยะเวลาและมีการวางแผนปฏิบัติงานอย่าง
เป็นรูปธรรมโดยการวางแผนขั้นตอนดังกล่าว จะต้องมีการ
กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานอย่างชัดเจน
เพื่อให้แผนปฏิบัติการสามารถบรรลุเป้าหมาย (Thompson,
Jr. and A.J. Strickland., 1999, pp. 3-4)

3.3 การดำเนินงานตามแผนการดำเนินงาน
ตามแผนเป็นขั้นตอนของการนำเอายุทธศาสตร์ที่ได้
กำหนดไว้มาปฏิบัติโดยต้องมีการตรวจสอบความพร้อม
ของโครงการมีการตรวจสอบการดำเนินงานมีการตื่นตัว
กับปัญหาตลอดเวลาและต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ
ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้วย I (ธงชัย สันติวงษ์,
2539, หน้า 4)

4. การประเมินผลยุทธศาสตร์

การประเมินผล หมายถึง การตัดสินหรือสรุปผล
ที่ได้จากการวัดผลทั้งปริมาณหรือคุณภาพว่าสิ่งนั้นดีหรือไม่
เพียงใด มีคุณค่าอยู่ในระดับใดเมื่อเทียบกับมาตรฐานหรือ
เกณฑ์ที่ตั้งไว้ เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน
นั้นแล้ว (US. Army Command and General Staff College,
1968, p. 59)

4.1 การประเมินด้านประสิทธิผล หมายถึง
ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ได้
กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
การวัดผลด้านประสิทธิผลจึงมุ่งเน้นไปที่จุดสิ้นสุดของ
กิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่กำหนดหรือตั้งไว้
(Thompson, Jr. and A.J. Strickland., 1999, pp. 3-4)
ประกอบด้วยความสามารถในการผลิต (Charles W. Hofer,
1980, p. 2) ความยืดหยุ่นในการปรับตัวขององค์การ และ

ปราศจากความตึงเครียดหรือขัดแย้งกันระหว่างหน่วยงาน
ในองค์กร

4.2 การประเมินด้านประสิทธิภาพ การ
ประเมินผลด้านประสิทธิภาพสามารถวัดได้จากความคุ้มค่า
ในการใช้ทรัพยากรในการบริหาร การบริการที่รวดเร็ว
ทันเวลา การบริการอย่างเท่าเทียมกันการให้บริการ
อย่างเพียงพอ การรักษามาตรฐานในการให้บริการและ
ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและการบริการ
(Millet, 1954, p. 4)

4.3 การประเมินด้านคุณภาพการบริการ
หมายถึง ประสิทธิภาพโดยรวมของกระบวนการดำเนินงาน
ตามมาตรฐานและมีความสม่ำเสมอในการตอบสนอง
ตามความต้องการจำเป็นและความคาดหวังของผู้รับบริการ
สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการเมื่อได้รับการบริการ

ในการวัดคุณภาพการให้บริการสามารถพิจารณาได้จาก
การให้บริการที่มีความเสมอภาคการให้บริการที่ตรงเวลา
และต้องมีการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการอยู่เสมอ
(Scherhorn, John R., 2002, p. 203)

4.4 การประเมินด้านการพัฒนาองค์กร
ประกอบด้วยการประเมินด้านต่างๆ ในการพัฒนาองค์กร
ดังนี้ การเปลี่ยนแปลงองค์การให้ทันสมัยมากขึ้น
การปรับปรุงองค์การให้มีระบบที่สามารถเปลี่ยนแปลง
และปรับตัวได้ในทุกลักษณะงานการส่งเสริมให้บุคคล
ในทุกระดับชั้นขององค์การได้วางแผนและปฏิบัติงาน
โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นแนวทางการจัดการ
ฝึกอบรมที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาองค์การและการ
พัฒนาด้านบุคคลในระยะยาว (Pitts, Robert A. and Lei,
David., 2000, p. 6)



References

- Apisakkul, E. (2010). *Strategic management*. Bangkok: University of the Thai Chamber of Commerce. (in Thai)
- Brian W. B. (1976). Sir Halford Mackinder as British high commissioner to South Russia 1919-1920'. *Geographical Journal*, 16(2). 228-36.
- Certo, S. C., & Peter, P. J. (1988). *Strategic management: Concepts and application*. New York: Random House.
- Charles, W. H. (1980). *Turn around strategies*. *Journal of Business Strategy*, 1(1), 19-31.
- David, A. A., & Damien, M. L. (2007). *Strategic market management: Global perspectives*. Grafos, SA: Barcelona.
- Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1988). *Corporate strategy and the search for ethics*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Glueck, W.F., & Jauch. (1984). *Business policy and strategic management* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Goldsworthy, A. (2004). *The Fall of Carthage, The Punic Wars, 254-146 BC*. London: Cassell Military Paperbaks.
- Grant, A. J. (1999). *The life of Charlemagne*. Boston: McGraw-Hill.
- Hill, C. W. L., & Jones, G. R. (1998). *Strategic management: An introduction*. New York: Houshton Miffun.
- Jefferson, T. (1907). *Letter to William Short, 13 April 1820*. Hershey: Pennsylvania State University.
- Joel H. (2001). *Horatio lord Nelson's war fighting style and the maneuver warfare paradigm*. Frank Cass: London.
- Joshual, M. (2005). *Wellington's two-front war: The peninsular campaigns*. Boston: McGraw Hill.
- Katsioloudes, M., Grant, J., & Mckechnie, D. S. (2007). *Social marketing: Strengthening company customer bonds*. Oxford: Jordan Hill.

- Lee, F. N. (2000). *King Alfred the great*. Brisbane, McGraw-Hill.
- Miller, A., & Dess, G. (1995). *Strategic management* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the public service*. New York: McGraw-Hill.
- Muthen, B. (1987). *LISCOMP: Analysis of linear structural equations with a comprehensive measurement models*. Mooresville: Scientific Software.
- Navikan, S. (1992). *Strategic management and business policy*. Bangkok: Bannakit. (in Thai)
- Niccolò Machiavelli. (1913). *Encyclopedia*. New York: Robert Appleton.
- Pakkapabwiat, S. (1999). *Strategic management* (2nd ed.). Bangkok: Amarin. (in Thai)
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B., Jr. (2000). *Strategic management: Strategy formulation, implementation and control* (7th ed.). Chicago: Irwin.
- Pierre Champion. (2008). *The trial of Jeanne d’Arc*. LA: New Orleans.
- Pitts, R. A., & Lei, D. (2000). *Strategic management: Building and sustaining competitive advantage* (2nd ed.). New York: South-Western Publishing.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Management* (9th ed.). New Jersey: Pearson.
- Santiwong, T. (1983). *Strategic management* (2nd ed.). Bangkok: Thai Wattanapanit. (in Thai)
- Sareerat, S. (1998). *Marketing strategic management and case study*. Bangkok: Petchjaratsang. (in Thai)
- Scherhorn, J. R. (2002). *Management* (7th ed.). New York: John Wiley&Sons.
- Stenton, F. M. (1873). *William the conqueror and the rule of the Normans*. Oxford: M.A. Late Scholar of Keble College.
- Stephen, T. (2003). *Genghis Khan and the Mongol conquests*. Oxford: Botley.
- Thompson, Jr., & Strickland, A. J. (1999). *Strategic management: Concepts and cases*. Boston: McGraw-Hill.
- Tiyao, S. (2003). *Strategic management*. Bangkok Thummasat University. (in Thai)
- US.Army Command and General Staff College. (1968). *Strategic subjects handbook*. LA: New Orleans.
- Veerakul, S. (2006). *The war strategy*. Bangkok: Kor Kai. (in Thai)
- Wattanasin, P., & Dacharin, P. (1999). *Strategic management and business policy*. Bangkok: Chulalongkorn
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2000). *Strategic management business policy*, NJ: Prentice-Hall.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 27(6), 701.
- Wongkietrat, W. (2003). *Strategic planning: Art of planning to excellence*. Bangkok: Thailand Productivity Institute. (in Thai)
- Yomjinda, T. (2005). *Planning*. Nontaburi: Sukhothai Thammathirat University. (in Thai)



ตลาดน้ำกับการทำหน้าที่พัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

Floating Market for Sustainable Community Development

รัศมี อุตเสนา

Ratsami Utsena

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Master of Liberal Arts, Thammasat University

บทคัดย่อ

ตลาดน้ำ โดยทั่วไป มีหน้าที่เพื่อซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการ แต่สำหรับหน้าที่ของตลาดน้ำต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะตลาดน้ำประเภท “ตลาดจัดตั้ง” จะดำเนินหน้าที่เพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนอย่างไร สำหรับงานวิจัยนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า หน้าที่สำคัญของตลาดน้ำต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนคือ การเป็น “แหล่งเรียนรู้ชุมชน” เป็น “ตัวกลางในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” และเป็น “ตัวกลางในการดำรงรักษาศิลปวัฒนธรรมชุมชน” โดยความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ของตลาดน้ำ คล่องตัวมากกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน มีความสอดคล้องกับต้นทุนการดำรงชีวิตของประชาชนในชุมชน ซึ่งข้อเสนอจากการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยสำคัญต่อการทำหน้าที่ของตลาดน้ำเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนคือ “ทุน” ทั้งทุนมนุษย์ (วิถีการดำเนินชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะแตกต่างจากชุมชนอื่น) ทุนสิ่งแวดล้อม (เป็นชุมชนที่ให้ความสำคัญกับการจัดการน้ำและขยะ) ทุนทางสังคม (การดำรงอยู่ของศิลปวัฒนธรรมและการส่งเสริมการเรียนรู้) ทุนกายภาพ (ช่องทางการเข้าถึงตลาดน้ำ) และทุนทางการเงิน (เงินทุนสะสม เงินทุนสำรอง เงินทุนหมุนเวียนภายใต้การทำงานของสถาบันการเงินชุมชน) ทั้งนี้ ทุนของชุมชนจะผันแปรได้ตามโครงสร้างและความเป็นชุมชน ช่วยลดภาวะความเสี่ยง หรือสร้างภูมิคุ้มกันด้านการดำรงชีพ ตลอดจนเพิ่มกระบวนการหรือกลไกในการพัฒนาภายใต้ข้อจำกัดเพื่อนำชุมชนไปสู่ความยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาอย่างยั่งยืน, การท่องเที่ยว, ตลาดน้ำ

Abstract

In general, a floating market is a place for the exchange goods and services. Whereas, the “Established Floating Market” that is intended for sustainable community development has different functions. This research is a combined qualitative and quantitative data collection research, which includes statistical and descriptive analysis. The result has shown that there are linkages between the function and the sustainable community development of the Khlong Lat Mayom Floating Market, Bangkok. The floating market’s functions serve as the community learning center, the natural and environment conservation center, and the community’s arts and cultural center. The relationship of the functions and the sustainable community development is linked to the capital of the community’s livelihood. Moreover, the research proposition presents that “capital” is the key factor of the “Established Floating Market” for sustainable community development. “Capital” consists of human capital (community’s life style),

natural capital (community's water and environment management), social capital (community's cultural and learning center), physical capital (community's transportation), and financial capital (community's cash flow, saving, and fund). Capital is flexible according to the community's functions and life styles. Furthermore, capital provides a mechanism for the community's risk prevention and the preservation of its livelihood, especially as it leads to the sustainable community development.

Keywords: sustainable development, tourism, floating market



บทนำ

การตื่นตัวของชุมชนและหน่วยงานภาครัฐ จากผลของการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนของการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 ส่งผลให้ประชาชน รวมถึงหน่วยงานภาครัฐมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนมากขึ้น บทบาทของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ กลายเป็นเพียงผู้กระตุ้นให้ประชาชนได้รู้ ได้เข้าใจ ถึงแนวคิด หลักการ วิเคราะห์ ปัญหาของชุมชน และให้ประชาชนตระหนักว่าเป็นปัญหาร่วมกันของทุกคนในชุมชน มิใช่ของคนใดคนหนึ่ง (ทองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และคณะ, 2534, หน้า 18) เมื่อประชาชนมีความรู้สึกว่าตนเองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนของตน ประชาชนจะรับรู้ว่าคุณสามารถพึ่งตนเองได้ ด้วยเหตุนี้หน่วยงานภาครัฐปัจจุบันจึงนิยมปฏิบัติงานแบบ “ทำงานกับประชาชน (work with people) หมายถึงร่วมคิด ร่วมปรึกษาและร่วมกันทำงาน ไม่ใช่ทำให้ประชาชน (Work for people) แต่ฝ่ายเดียว” (จิตจำนง กิตติศิริ, 2525, หน้า 54)

การที่ประชาชนร่วมคิด ร่วมปรึกษา ร่วมกันทำงานด้วยตนเอง ทำให้ชุมชนสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาได้ด้วยชุมชนเอง และสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในอนาคต ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมีนัยหมายถึง การพัฒนาอย่างยั่งยืน (sustainable development) อันเป็นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของปัจจุบันที่ไม่ทำให้ผู้คนในอนาคตเกิดปัญหา (นิยามของคณะกรรมการโลกว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา World Commission on Environment and Development ในรายงาน Our Common Future 1987 หรือ Brundtland Report) การพัฒนาอย่างยั่งยืน จึงสามารถเปลี่ยนโครงสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมเพื่อลดการบริโภคทรัพยากรและ

สิ่งแวดล้อมลงไปในระดับที่ยังรักษาความสมดุลที่ดี ทำให้บุคคลอยู่ร่วมกับธรรมชาติโดยไม่ทำลายล้าง การพัฒนาที่ยั่งยืนรวมความถึง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ที่ระบุว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ หากมี ธรรมชาติ ดั่งนั้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนจึงเกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์ ซึ่งตามหลักวิชาการ การพัฒนามนุษย์มีอยู่ 5 ลักษณะ ได้แก่ (1) การสร้างความเข้มแข็ง (empowerment) อันเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการเลือกทางและทางเลือกให้บุคคลได้เป็นอิสระจากความหวาดกลัวจากสิ่งที่ขาดแคลน และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อชีวิต (2) ความร่วมมือ (co-operation) บุคคลสัมพันธ์กันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (3) ความเท่าเทียม (equity) บุคคลมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร การศึกษา การดูแลสุขภาพ การจัดการชีวิต ทรัพยากร ชุมชนของตนเอง (4) ความยั่งยืน (sustainability) การพัฒนาในปัจจุบันต้องไม่ทำลายทรัพยากรและโอกาสของคนรุ่นต่อไป แต่สร้างหลักประกันให้บุคคลในอนาคตเป็นอิสระจากความยากจนและได้ใช้ความสามารถขั้นพื้นฐานของตน (5) ความมั่นคงปลอดภัยอันตรัย (security) ในชีวิตทรัพย์สิน การคุกคามจากโรคและภัยอันตราย

นัยข้างต้น สะท้อนว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนดูเสมือนถูกผูกติดโยงกับหลายสิ่งไม่ว่าจะเป็น การเมือง การปกครอง การศึกษา การศาสนา วัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ ประกอบกับการเคลื่อนไหวของกระแส “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community)” เหตุนี้ภาครัฐที่เน้นปฏิบัติงานแบบ “ทำงานกับประชาชน” จึงกระตุ้นให้ชุมชนตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น จากสภาพ “ท้องถิ่นวิวัฒน์

(localization) สู่วิธีการรวมมือระหว่างประเทศ (Internationalization)” ทำให้หลายชุมชนในประเทศไทยให้ความสนใจกับการตระหนักรู้ถึงสังคมวัฒนธรรมของชุมชน เพื่อใช้เป็นต้นทุนสำคัญสำหรับการพัฒนา บุคคลหันกลับมาทำความเข้าใจชุมชนของตนมากขึ้น สืบค้น ศึกษา รักษาคุณค่าและความภูมิใจ ตลอดจนค้นหาสิ่งที่สามารถยึดโยงสังคมไว้ให้ยั่งยืน สร้างความตระหนักในวัฒนธรรมที่สามารถสร้างคุณค่าพัฒนาชุมชน กระทั่งท้ายสุดเข้าสู่ระบบมาตรฐานของอาเซียนได้ เหตุนี้ หลายชุมชนในประเทศไทยจึงใช้ “การท่องเที่ยว” เป็นเครื่องมือ เป็นกลไก ในการสร้างความเป็นธรรม แก้ปัญหาทางเศรษฐกิจให้กับชุมชน เมื่อประกอบกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ เช่น กระทรวงมหาดไทย ที่เปิดโอกาสให้ชุมชนพัฒนาดนตามยุทธศาสตร์แบบ “ล่างขึ้นบน” และการพัฒนาที่เน้นความเข้มแข็งของชุมชน ด้วยเครื่องมือการพัฒนาที่เรียกว่า “การท่องเที่ยวโดยชุมชน” ซึ่งไม่รอนสิทธิและไม่ก่อปัญหาให้กับบุคคลในชุมชน เพราะการท่องเที่ยวโดยชุมชน นำมาซึ่งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนทั้งแบบสมยอมแบบร่วมรับประโยชน์ เป็นการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม และเลือกได้ตามความประสงค์ของชุมชน หลายชุมชนจึงเลือกที่จะใช้วิถีของชุมชนที่เปลี่ยนแปลงหรือสร้างผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด นั่นคือใช้ “ตลาด” เป็นกลไกการพัฒนา

ปัจจุบัน “ตลาด” ในหลายชุมชนที่ปรับตัวมาเป็นกลไกการพัฒนามากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ตลาดน้ำ” ซึ่งตลาดน้ำแห่งแรกของประเทศไทยคือตลาดน้ำดำเนินสะดวกหรือตลาดน้ำคลองต้นเค็ม จังหวัดราชบุรี จากนั้นเริ่มมีตลาดน้ำมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น ตลาดน้ำอัมพวา ตลาดน้ำท่าคา จังหวัดสมุทรสงคราม ตลาดน้ำดอนหวาย ตลาดน้ำลำพญา จังหวัดนครปฐม ตลาดน้ำบางน้ำผึ้ง ตลาดน้ำบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ตลาดน้ำคลองลัดมะยม ตลาดน้ำตลิ่งชัน กรุงเทพฯ ตลาดน้ำไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตลาดน้ำร้อยปีหรือตลาดสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ตลาดน้ำโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตลาดน้ำบางคล้า ตลาดริมน้ำร้อยปีหรือตลาดบ้านใหม่ จังหวัดฉะเชิงเทรา แต่การที่ชุมชนจะใช้ตลาดน้ำเป็นกลไกที่แสดงบทบาทหรือมีส่วนในการพัฒนาอย่างยั่งยืนอย่างไร ยังคงเป็นนัยที่ต้องพิจารณาหาคำตอบในเชิงวิชาการในหลายแง่มุม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ตลาดน้ำดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ที่เปิดตัวสู่สายตาชาวโลกในฐานะแหล่งท่องเที่ยวมาตั้งแต่ พ.ศ. 2510 จนถึงปัจจุบัน และตลาดน้ำคลองลัดมะยม กรุงเทพฯ ที่กำเนิดเมื่อ พ.ศ. 2547 ในฐานะตลาดน้ำจัดตั้งเพื่ออนุรักษ์วิถีชีวิตแบบดั้งเดิม

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือก “ตลาดน้ำจัดตั้ง” คือตลาดน้ำคลองลัดมะยมกรุงเทพมหานคร เป็นกรณีศึกษา โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจากตลาดน้ำแห่งนี้ จะนำมาซึ่งแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนตลาดน้ำอย่างยั่งยืนได้ ภายใต้การผสานแนวคิดเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของชุมชน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาทรัพยากรท่องเที่ยวในพื้นที่เกษตร การให้ความสำคัญกับส่วนประสมทางการตลาด การพัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการเข้าด้วยกัน ด้วย “พื้นที่วิจัย” นี้มีปรากฏการณ์ที่หลากหลายที่จะช่วยตอบโจทย์วิจัยและคำถามวิจัยที่ว่า “หน้าที่ของตลาดน้ำคลองลัดมะยมมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนอย่างไร” นัยดังกล่าวนี้จึงนำมาสู่ความสำคัญของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ตลาดน้ำคลองลัดมะยมกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งมีรูปแบบของการพัฒนาที่สนองความต้องการของคนในรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ทำให้คนรุ่นต่อไปในอนาคตต้องประนีประนอมยอมลดทอนความสามารถในการที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง” (Sustainable Development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs) คำกล่าวข้างต้นนั้นคือคำจำกัดความของ “การพัฒนาอย่างยั่งยืน” หรือ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” ภาษาอังกฤษเรียกว่า Sustainable Development โดยสมัชชาโลกจาก World Commission on Environment กำเนิดขึ้นจากรายงานเรื่องสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (The Brundtland Report หรือ

Our Common Future) ภาพรวมของรายงานฉบับนี้มีความมุ่งหมายจะสร้างความร่วมมือในระดับโลก ที่รักษาและป้องกันสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติไว้ เนื่องจากความเสื่อมโทรมและสูญเสียทางทรัพยากรธรรมชาติที่เกิดขึ้น ปรวิษญาแนวคิดนี้จึงได้รับความสำคัญจากองค์กรในระดับโลกอย่างมากมาย ทั้งการประชุมเพื่อค้นหาแผนปฏิบัติการร่วมกัน แต่ความหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืนจากรายงานเรื่องสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น มีการสื่อความหมายที่กว้างครอบคลุมหลากหลายประเด็น ซึ่งราชบัณฑิตยสถานได้กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืนนี้ประกอบด้วยแนวคิดอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการของมนุษย์: การพัฒนาอย่างยั่งยืนคำนึงถึงแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งอาจเป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต และความต้องการที่จะมีมาตรฐานที่ดีกว่าเดิม จิตจากัดของสิ่งแวดล้อม: ระบบสภาพแวดล้อมมีขีดจำกัดในการให้ทรัพยากร และมีขีดจำกัดในการรองรับของเสีย ความยุติธรรมในสังคมทั้งระหว่างชนรุ่นเดียวกันกับชนรุ่นต่อไป: ความยั่งยืนนั้นไม่อาจมั่นคงอยู่ได้ หากปราศจากนโยบายการพัฒนาที่คำนึงถึงปัจจัยทางสังคม และทางวัฒนธรรมเข้ามาพิจารณาด้วย จึงต้องคำนึงถึงหลักการความยุติธรรมระหว่างชนรุ่นปัจจุบันกับชนรุ่นต่อไป (intergenerational equity) และหลักการความยุติธรรมระหว่างชนรุ่นเดียวกัน (intergenerational equity)

ส่วนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความหมายชุมชน ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมของวิทยากร เชียงกูล (2527) สนธยา พลศรี (2547) และเสาวคนธ์ สุดสวัสดิ์ (2524) พบว่ามีข้อสรุปเกี่ยวกับชุมชน ที่เน้นความหมายนัยเชิงสังคมเพียงอย่างเดียว กล่าวคือ เป็นการรวมกลุ่มของบุคคลที่อยู่ในห้องที่หรืออาณาเขตบริเวณเดียวกันในหลายระดับ (หมู่บ้าน ชุมชน สังคม ประเทศภูมิภาคและโลก) มีการติดต่อสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกัน มีความผูกพันเอื้ออาทรภายใต้บรรทัดฐานและวัฒนธรรมเดียวกัน หรือมีผลประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกันภายใต้กฎ ข้อบังคับ หรือขนบธรรมเนียมเดียวกัน มีความสัมพันธ์และปฏิบัติต่อกันในหมู่สมาชิกเพื่อสนองความต้องการร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับชุมชนของต่างประเทศจากวรรณกรรมของ Chales P. Loomis (1957)

สรุปได้ว่า ชุมชนเป็นระบบสังคมระบบหนึ่งที่มีขอบเขตพื้นที่ทางกายภาพชัดเจนและมีการกระทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการร่วมกัน นอกจากนี้ ลักษณะของชุมชนแต่ละชุมชนมีลักษณะสำคัญด้วยกันทุกชุมชน ไม่ว่าจะเป็นชุมชนชนบท ชุมชนเมือง หรือชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท อย่างไรก็ตาม อาจจำแนกประเภทของชุมชนเพื่อให้เข้าใจถึงความแตกต่างของชุมชนชนบท ชุมชนเมือง และชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบทมากขึ้น

ขณะที่ วรรณกรรมเกี่ยวกับหน้าที่การตลาด มีผู้อธิบายความหมายไว้ เช่น ธนพัต จันดาโชติ (เว็บไซต์, 2558) จิระภรณ์ ดันติชัยรัตนกุล (เว็บไซต์, 2558) ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่าหน้าที่ตลาด หมายถึง กิจกรรมทางธุรกิจที่จะต้องกระทำอย่างดี เพื่อให้สินค้าและบริการเคลื่อนย้ายจากผู้ผลิตไปยังผู้ซื้อหรือผู้ใช้ให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด ประกอบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน ผู้วิจัยเน้นนัยของศูนย์เพื่อการวางแผนการท่องเที่ยวและการแก้ไขปัญหาความยากจนแห่งเอเชีย (2549), กฤษฎา สุริยวงศ์ (2549), บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548) และชนธรรณ ศรีสวัสดิ์ (2552) ที่อธิบายแนวคิดการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน (sustainable tourism) ไว้ในนัยเดียวกันว่าเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับการกำหนดแผนเพื่อพัฒนาตลาดน้ำคลองลัดมะยม หากพิจารณาในภาพรวมของการท่องเที่ยวโดยมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable development) เนื่องจากมุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่สร้างความสมดุลระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม พัฒนาควข้องกับการอนุรักษ์ ก่อให้เกิดความเจริญเติบโตทั้งเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การรักษาสิ่งแวดล้อมที่ดีรวมทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ของตลาดน้ำคลองลัดมะยมเชื่อมโยงกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ในมิติของการพัฒนาคุณภาพชีวิต อันได้แก่ การพัฒนาคน สังคมวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาเพื่อนำไปสู่การสร้างสมดุลการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาในพื้นที่ที่ตั้งของชุมชนตลาดน้ำคลองลัดมะยม หมู่ที่ 15 แขวงบางระมาด

เขตคลังชั้น กรุงเทพมหานคร โดยทิศเหนือติดกับบริเวณ ตลาดโซน 2 ทิศใต้ติดกับคลองบางพรหม ทิศตะวันออก ติดกับตลาดโซน 3 และสระบัวตลอดแนวจนถึงคลอง บางพรหม และทิศตะวันตกติดกับตลาดฝั่งตรงข้ามตลอด แนวคลอง จนถึงคลองบางพรหม

3. ขอบเขตด้านประชากร ประกอบด้วยผู้นำชุมชน เจ้าของตลาด พ่อค้าแม่ค้าทั่วไป ชาวบ้านที่อาศัยในชุมชน และนักท่องเที่ยว ตลอดถึงคนที่มิได้พบปะในการพัฒนา ชุมชนตลาดน้ำคลองลัดมะยม เช่น อาสาสมัคร และ เจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

หน้าที่ของตลาดน้ำกับการพัฒนาที่ยั่งยืนของ ชุมชนตลาดน้ำคลองลัดมะยม แขวงบางระมาด เขตคลังชั้น กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative

research) โดยศึกษาข้อมูลทั้งจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ และ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ ของตลาด ที่แสดงถึงการพัฒนายั่งยืน ภายภาพของ ชุมชน บทบาทและการดำเนินงานบริหารจัดการตลาดน้ำ คลองลัดมะยม รวมถึงข้อมูลในการพัฒนาชุมชนภายใต้ การจัดการรูปแบบตลาดน้ำ เช่น นโยบายหรือแผนพัฒนา ทั้งของชุมชน และของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ องค์การปกครองท้องถิ่น ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้นำ ชุมชน เจ้าหน้าที่หน่วยงาน ผู้ประกอบการ นักท่องเที่ยว ซึ่งข้อมูลจากกระบวนการวิจัยได้ถูกนำมาจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์ร่วมกันด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่อสรุป และตอบคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมกันนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าร่วมกับ ผู้ให้ข้อมูลและผู้ทรงคุณวุฒิ

ตาราง 1

สรุปวิธีวิทยาการวิจัย: ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ และการวิเคราะห์

ประชากร	จำนวน ตัวอย่าง	วิธีการได้มา	เครื่องมือ	การ วิเคราะห์	การตรวจสอบ ข้อมูล
ผู้นำ	1	เจาะจง	แนวคำถาม สัมภาษณ์ ระดับลึก	วิเคราะห์ เนื้อหา	-เนื้อหาจากการ สัมภาษณ์ -เอกสารเผยแพร่
เจ้าของตลาด	2	เจาะจง			
เจ้าหน้าที่รัฐ	2	เจาะจง			
พ่อค้า-แม่ค้าในชุมชน (1.1)	24	สุ่มอย่างง่าย	แบบสอบถาม	สถิติ	-หลักสถิติ -แนวคิด/ทฤษฎี -ผู้นำ
ชาวบ้านในชุมชน (1.2)	34				
พ่อค้า-แม่ค้านอกชุมชน (2.1)	34				
นักท่องเที่ยว (2.2)	37				

ผู้ศึกษาแบ่งประเภทกลุ่มตัวอย่างในชุมชนตลาดน้ำ คลองลัดมะยมออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ประกอบด้วย (1) กลุ่มคน ในชุมชน ได้แก่ (1.1) กลุ่มคนที่ขายสินค้าในตลาด และ (1.2) กลุ่มคนที่อาศัยในชุมชนและพื้นที่ใกล้เคียง (2) กลุ่มคน นอกชุมชน ได้แก่ (2.1) กลุ่มคนที่ขายสินค้าในตลาด และ (2.2) กลุ่มคนที่เป็นนักท่องเที่ยว

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ของ ตลาดน้ำต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการ

จากการศึกษาลักษณะทางกายภาพของตลาดน้ำคลอง ลัดมะยม (กรณีศึกษา/หน่วยการวิเคราะห์ในการวิจัย) ซึ่งเป็น ตลาดน้ำแบบจัดตั้ง ดำเนินการสำรวจการกำหนดโซนนิ่ง การจัดวางกลุ่มร้านค้า การเชื่อมต่อของการเข้าถึง รวมถึงสิ่ง ปลุกสร้างทั้งที่ถาวรและไม่ถาวร และจัดทำเป็นแผนที่เพื่อ สะท้อนความเชื่อมโยงกับการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เจ้าของตลาด เกี่ยวกับการวางตำแหน่งร้านค้า หน้าที่ของ ตลาดร่วมกับการสอบถามข้อมูลการสังเกตการณ์การใช้งาน พื้นที่ชุมชนตลาดน้ำเพื่อการหน้าที่ต่างๆ รวมถึงการใช้พื้นที่ เพื่อการท่องเที่ยว เพื่อการเดินทางติดต่อ รวมทั้งมีการใช้ เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามในการสอบถาม แม่ค้าพ่อค้า

ประชาชน นักท่องเที่ยว และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับตลาดน้ำ ใน 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ หน้าที่ของตลาด (ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม) และการเข้าถึงตลาดของ “ผู้บริโภค”

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยออกแบบข้อมูล/ตัวแปรเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และกิจกรรมแต่ละหน่วยพื้นที่ภายในตลาดน้ำคลองลัดมะยมไว้ 3 มิติ ได้แก่ (ก) มิติบทบาทหรือกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นพื้นที่กิจกรรมการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการต่าง ๆ (ข) มิติบทบาทหรือกิจกรรมเชิงสังคม ซึ่งเป็นพื้นที่สร้างกิจกรรมเรียนรู้ และกิจกรรมที่ดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม (ค) มิติบทบาทหรือกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นพื้นที่ในการดำเนินกิจกรรมทางเกษตร (การทำน้ำหมักชีวภาพ การทำปุ๋ยอินทรีย์จากผักสดและของเหลือทิ้งจากการบริโภค) พื้นที่สำหรับกิจกรรมการอนุรักษ์ พื้นที่แหล่งน้ำ และพื้นที่การจัดการขยะ ส่วนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในเชิงแนวคิด หมายถึง รูปแบบหรือแผนการพัฒนาที่สร้างสมดุลได้แก่ มนุษย์ สังคม ธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี สามารถตอบการใช้ทรัพยากรให้อยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่ไม่เกินสมรรถนะของโครงสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ซึ่งมีผลให้กลไกการทำงานของระบบเหมือนปกติเพื่อเอื้อประโยชน์สูงสุดต่อมนุษย์ตลอดไปแต่ในการวิจัยการพัฒนาอย่างยั่งยืน

หมายถึง การทำหน้าที่ของตลาดน้ำคลองลัดมะยมใน 3 ลักษณะข้างต้นเพื่อเป็นต้นแบบ “ตลาดน้ำ” ที่ดำเนินการภายใต้กลไกการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยชุมชนและเพื่อชุมชน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถามกับประชาชนในพื้นที่ แม่ค้า พ่อค้า และนักท่องเที่ยว รวมทั้งหมด 129 คน นำมาสู่ข้อสรุปที่ควรพิจารณา ดังนี้

ตลาดน้ำคลองลัดมะยม ทำหน้าที่เป็นแหล่งซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าที่ผลิตภายนอกชุมชน/นำเข้าสู่ชุมชน (อาหารสำเร็จรูป อาหารสด ขนมไทย เสื้อผ้า ของที่ระลึก เป็นต้น) อยู่ในระดับมากที่สุด แต่การทำหน้าที่เป็นแหล่งซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าหลักของชุมชน (พืชผักที่เป็นองค์ประกอบการทำเครื่องแกง ได้แก่ จิง ข่า ตะไคร้ มะกรูด) การทำหน้าที่เป็นแหล่งกิจกรรมท่องเที่ยว (ได้แก่ จั๊มว้า ชมสวน ล่องเรือชมวิถีชีวิตชุมชนริมคลอง เป็นต้น) การทำหน้าที่เป็นแหล่งซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าหลักของชุมชนประเภทผักที่มีอายุเก็บเกี่ยวสั้นได้แก่ผักบุ้ง กวางตุ้ง กระเพรา โหระพา ตลอดจน การทำหน้าที่เป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรม และวิถีชีวิตชุมชน (พิพิธภัณฑ์เรือ/ตลาดน้ำคลองลัดมะยม) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดเพิ่มเติมซึ่งปรากฏดังนี้

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำหน้าที่ของตลาดน้ำคลองลัดมะยม จากข้อมูลประมวลผลแบบสอบถาม

การทำหน้าที่ของตลาดน้ำคลองลัดมะยมจากการให้ข้อมูลของ ประชาชนชุมชน คลองลัดมะยม แม่ค้าพ่อค้า และนักท่องเที่ยว	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยง เบน มาตรฐาน	การแปลผลการ ทำหน้าที่ของ ตลาดน้ำคลอง ลัดมะยม
ทำหน้าที่เป็นแหล่งซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าที่ผลิตภายนอกชุมชน/ นำเข้าสู่ชุมชน (อาหารสำเร็จรูป อาหารสด ขนมไทย เสื้อผ้า ของที่ระลึก)	4.2403	.86400	ระดับมากที่สุด
ทำหน้าที่เป็นแหล่งซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าหลักของชุมชน (พืชผักที่เป็น องค์ประกอบการทำเครื่องแกง ได้แก่ จิง ข่า ตะไคร้ มะกรูด)	4.1860	1.02901	ระดับมาก
ทำหน้าที่เป็นแหล่งกิจกรรมท่องเที่ยว (จี่ม้ามสวน ล่องเรือชมวิถีชีวิตชุมชน ริมคลอง)	4.1496	.99266	ระดับมาก
ทำหน้าที่เป็นแหล่งซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าหลักของชุมชน (ผักที่มีอายุเก็บเกี่ยว สั้นได้แก่ ผักบุ้ง กวางตุ้ง กระเพรา โหระพา เป็นต้น)	4.0775	1.07973	ระดับมาก
ทำหน้าที่เป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตชุมชน (พิพิธภัณฑ์เรือ/ตลาดน้ำ คลองลัดมะยม)	4.0000	1.06800	ระดับมาก
ทำหน้าที่เป็นแหล่งซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าหลักของชุมชน (ผลไม้ ได้แก่ กล้วย ชมพู มะม่วง เป็นต้น)	4.0388	1.01090	ระดับมาก
ทำหน้าที่เป็นแหล่งกิจกรรมเพื่อสังคมให้กับบุคคลภายนอกชุมชน	3.9767	1.03430	ระดับมาก
ทำหน้าที่เป็นพื้นที่ส่วนกลางในการร่วมทำกิจกรรมต่างๆของประชาชนในชุมชน และนอกชุมชน	3.8828	1.06202	ระดับมาก
ทำหน้าที่เป็นแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์คลอง (การจัดการน้ำเสียในคลอง)	3.8760	1.13886	ระดับมาก
ทำหน้าที่เป็นแหล่งกิจกรรมการเรียนรู้เชิงวัฒนธรรม	3.8140	1.19090	ระดับมาก
ทำหน้าที่เป็นแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะและน้ำเสีย	3.7984	1.19491	ระดับมาก
ทำหน้าที่เป็นแหล่งกิจกรรมนันทนาการ (ได้แก่ พบปะสังสรรค์ การวาดภาพ ระบายสี เป็นต้น)	3.7054	1.14157	ระดับมาก
ทำหน้าที่เป็นพื้นที่ศูนย์กลางการโสตทัศนศึกษาแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ในชุมชน	3.3516	1.11249	ระดับมาก

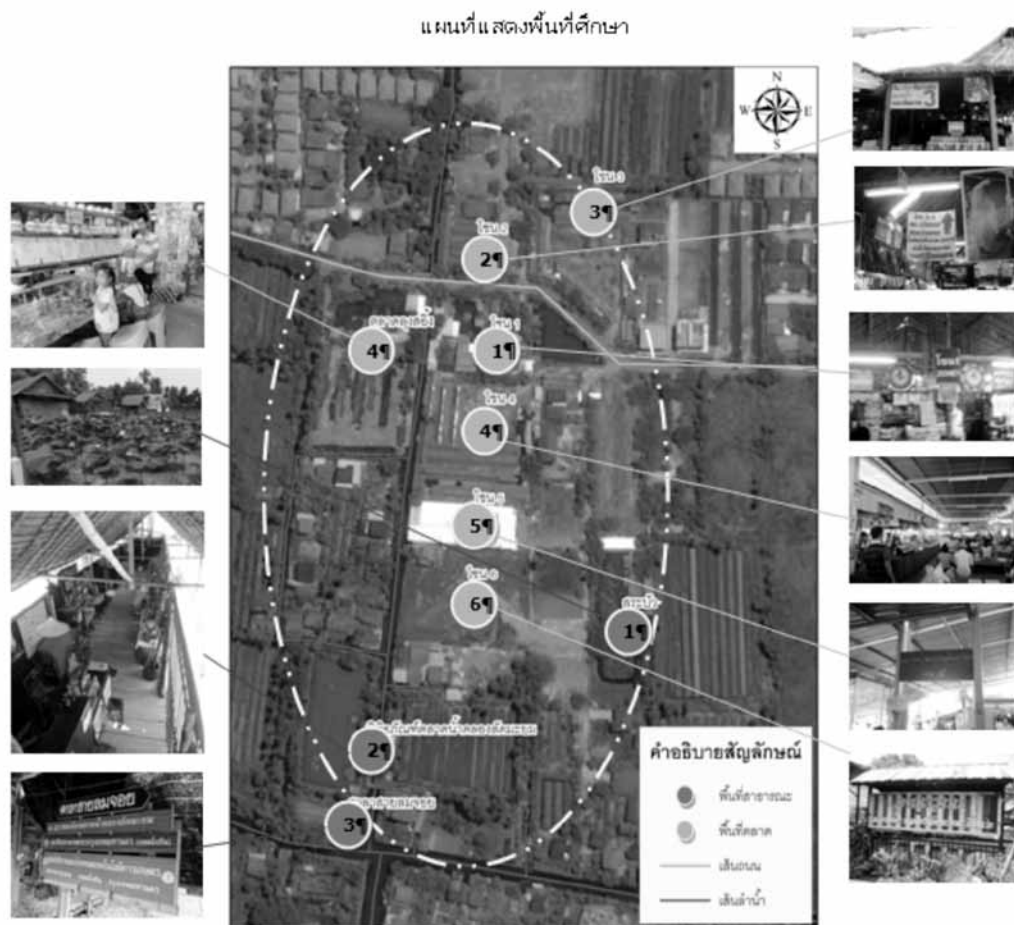
จากตารางข้างต้น พบได้ว่า การทำหน้าที่ของตลาดน้ำคลองลัดมะยมที่นำไปสู่การพัฒนาชุมชนคลองลัดมะยมได้อย่างยั่งยืนนั้น มีความเกี่ยวเนื่องกัน 3 ลักษณะหลักได้แก่ การทำหน้าที่ในการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้า (ประเภทสินค้าที่ควรให้ความสำคัญคือ (อาหารสำเร็จรูป อาหารสด ขนมไทย เสื้อผ้า ของที่ระลึก รองลงมาคือพืชผักที่เป็นองค์ประกอบการทำเครื่องแกง ได้แก่ จิง ข่า ตะไคร้ มะกรูด รวมถึง ผักที่มีอายุเก็บเกี่ยวสั้นได้แก่ ผักบุ้ง กวางตุ้ง กระเพรา โหระพา เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีกิจกรรมท่องเที่ยว ได้แก่ จี่ม้ามสวน ล่องเรือชมวิถีชีวิตชุมชนริมคลอง เป็นต้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ ตลาดน้ำคลองลัดมะยม สรุปข้อเท็จจริงที่พบได้ว่า ตลาดน้ำคลองลัดมะยม เป็นตลาดน้ำที่มีความเติบโตด้านเศรษฐกิจชุมชนอย่างมากโดยเฉพาะในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (คุณชวน ชูจันทร์ ผู้นำชุมชน ให้สัมภาษณ์เมื่อ 27 ก.พ. 2558) และเมื่อข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ร่วมกับลักษณะทางกายภาพของชุมชนและตลาดน้ำคลองลัดมะยมได้ข้อสรุปเพิ่มขึ้นอีกว่า หน้าที่หลักของพื้นที่ตลาดน้ำคลองลัดมะยมคือ “การเป็นตลาดชุมชน” ซึ่งเป็นไปตามนัยที่ว่า ตลาดชุมชน เป็นตลาดที่ก่อตั้งขึ้นโดยคนในชุมชน

เพื่อวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ในส่วนของรายได้ สังคม รวมถึงสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ตลาดน้ำ คลองลัดมะยมจำแนกออกเป็น 6 โซนเรียงตามลำดับการเกิด ของตลาด สินค้าส่วนใหญ่เป็นอาหารนานาชนิดทั้งคาว และหวาน ผลผลิตการเกษตรมาจากสวน ทั้งจากสวนของ ชาวบ้านและรับเข้ามาขายต่อในตลาด และสินค้าที่ระลึก ทั่วไป...ที่สำคัญเมื่อผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ เนื้อหาพิจารณาความเชื่อมโยงกับการทำ “หน้าที่” ของ ตลาดน้ำคลองลัดมะยมผ่านกายภาพของพื้นที่ พบผลการ วิเคราะห์ที่สำคัญที่ว่า “บุคคลที่เป็นผู้นำ เป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนให้ตลาดน้ำสามารถดำเนินบทบาทหน้าที่ ของตลาดน้ำได้อย่างหลากหลายแต่เป็นรูปธรรม” กล่าวคือ ในตลาดน้ำคลองลัดมะยม จะแบ่งพื้นที่ออกเป็นโซน โดย พื้นที่ตลาดโซน 1 และโซน 2 เริ่มต้นขึ้นจากคนในชุมชน คือ คุณชวน ชูจันทร์ และคุณไฉน ขาวเจริญ (2547) จากนั้น เปิดโอกาสให้ชาวบ้านเข้ามาร่วมขาย หรือพบปะพูดคุยกัน มากกว่าพื้นที่อื่น ที่สำคัญกลไกการบริหารจัดการของผู้นำ ที่สร้าง “ความเชื่อมั่น” ให้กับแม่ค้าพ่อค้า ประชาชนใน

พื้นที่ รวมถึงนักท่องเที่ยวได้นั้น ทำให้ทุกโซนของตลาด น้ำคลองลัดมะยมให้ความสำคัญกับการดูแลระบบนิเวศ และอนุรักษ์คลอง ต้องทำถังบำบัดน้ำ รณรงค์ไม่ทิ้งขยะ ลงคลอง ไม่ให้เกิดผลกระทบทางลบกับชุมชนในละแวก ใกล้เคียง ส่วนการเข้าถึงตลาดของคนในชุมชน จะเปิด โอกาสให้ชาวบ้านได้มาร่วมขายแต่เจ้าของตลาดมีหลายโซน ห้ามให้คนข้างนอกเข้าร่วมขายไม่ได้เพราะลงทุนที่ต้องการ กำไร แต่ต้องช่วยกันดูแลความสะอาดและระบบนิเวศ ในคลองเป็นหลัก

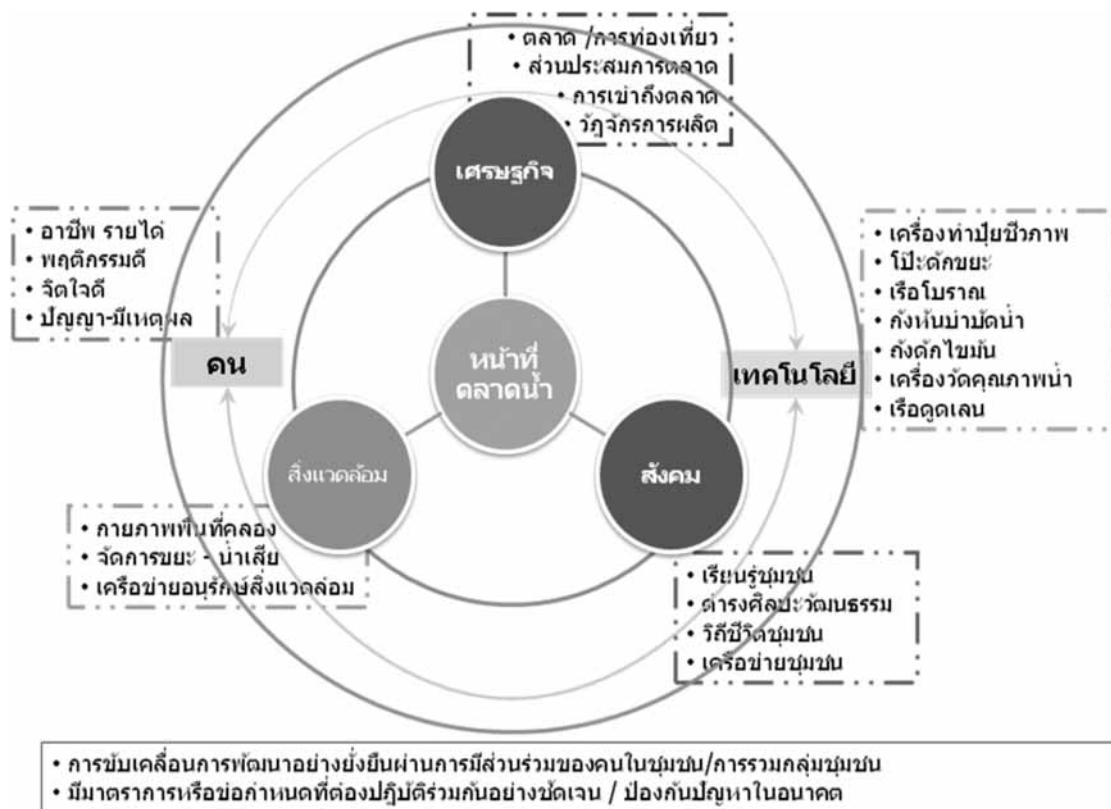
ดังนั้นเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล ที่ได้รับการสัมภาษณ์กับการสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการ วิเคราะห์วัตถุประสงค์การมาตลาดของผู้บริโภค เป็นทั้ง ประชาชนในชุมชนและประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียง แม่ค้าพ่อค้า และนักท่องเที่ยว สรุปว่า ผู้ใช้งานตลาดน้ำ คลองลัดมะยมมาตลาดน้ำคลองลัดมะยมเพื่อซื้อขาย แลกเปลี่ยนสินค้า กว่าร้อยละ 59.70 รองลงมาคือ มาท่องเที่ยว ร้อยละ 24 รายละเอียดเพิ่มเติมปรากฏดังนี้



ภาพ 1 จุดสำคัญในพื้นที่บริเวณตลาดน้ำคลองลัดมะยม (โดยรัศมี อุตเสนา, 2558)

รวมทั้งเมื่อทำการวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับตลาดน้ำ (ตลาดน้ำคลองลัดมะยม กรุงเทพมหานคร) ว่ามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนหรือไม่อย่างไร ผลการวิเคราะห์ทั้งด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปได้ว่า ตลาดน้ำ มีหน้าที่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนได้ หากตลาดน้ำคลองลัดมะยมเพิ่มหน้าที่ของการเป็น “แหล่งเรียนรู้ชุมชน” เป็น “ตัวกลางในการ

อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” และเป็น “ตัวกลางในการดำรงรักษาสีศิลปวัฒนธรรมชุมชน” ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ที่ตลาดน้ำคลองลัดมะยมกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน เป็นความสัมพันธ์ที่พึ่งพิงกับ “ต้นทุนการดำรงชีวิตของประชาชนในชุมชน” ดังสามารถพิจารณาได้ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ของตลาดน้ำกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน (โดยรัศมี อุดเสนา, 2558)

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้หรือไปวิจัยต่อยอด ประเด็นต้องพิจารณาคือ การพัฒนาชุมชนตลาดน้ำคลองลัดมะยม แม้จะมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงและเติบโตขึ้นของพื้นที่ตลาด ขณะเดียวกันก็ส่งผลต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวร่วมด้วย และยังกระตุ้นเศรษฐกิจชุมชน โดยเป็นพื้นที่สร้างรายได้จากกิจกรรมหลากหลายให้กับชุมชน แต่เชื่อว่าจะไม่เกิดผลกระทบด้านลบ ซึ่งจากการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพื้นที่พบข้อสังเกตคือการดำเนินกิจการตลาดยังคงเป็นการจัดการโดยเจ้าของตลาดแต่ละโซน ซึ่งขาดการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ค้าและเจ้าของตลาด การบริหาร

เป็นแบบแยกส่วน และมีลักษณะเชิงพาณิชย์สูง อีกทั้งเจ้าของตลาดมุ่งเน้นผลกำไรมากกว่าการอนุรักษ์ธรรมชาติและและการพัฒนาชุมชน

การเปิดโอกาสให้คนภายนอกเข้ามามีกิจกรรมและผลประโยชน์จากตลาดน้ำมากขึ้น ทำให้ชุมชนขาดเอกลักษณ์ต่อการพัฒนาพื้นที่ ตัวอย่างจะเห็นได้จากสินค้าที่ขายในพื้นที่ตลาด ส่วนใหญ่เป็นสินค้าที่นำเข้ามาจากภายนอกจึงเป็นภาวะที่ไม่สามารถสะท้อนให้เห็น อัตลักษณ์ความเป็นชุมชนได้เท่าที่ควร ในขณะที่นักท่องเที่ยวคาดหวังต่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และหยิหาความเป็นชุมชนชาวสวน ชุมชนริมน้ำ และชุมชนที่มีความเป็นท้องถิ่น

สูงขึ้น ในอนาคตอาจมีผลกระทบต่อรูปแบบการท่องเที่ยวชุมชน

นอกจากนี้สินค้าที่ชาวบ้านนำเข้ามาขายในตลาดน้ำมีทั้งผลผลิตเกษตรจากสวน ซึ่งมีทั้งจากสวนของชาวบ้านและจากการรับซื้อเข้ามาขาย และสินค้าประเภทอาหารหวานของคนไทยภาคกลาง หรืออาหารไทยพื้นบ้าน แต่มีผู้ค้าจากชุมชนจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับคนจากภายนอก ดังนั้นการกำหนดมาตรการเพื่อช่วยเหลือหรือเอื้อประโยชน์กับคนในชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ จากการสำรวจพื้นที่พบว่า ชุมชนคลองลัดมะยมยังขาดการรวมกลุ่มในการบริหารจัดการชุมชน การดำเนินงานเป็นแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยแต่ต่างคนต่างทำ แต่ด้วยคนในชุมชนมีความเป็นเครือญาติกัน จึงง่ายต่อการประนีประนอม คนที่มาขายสินค้าในตลาดบ้างเป็นคนจากคลองบางพรหม บ้างเป็นคนจากคลองบางระมาดและพื้นที่ใกล้เคียง

การทำหน้าที่ของตลาดน้ำสู่ความยั่งยืน จึงเสมือนเป็นการสร้างสมดุลและเป็นลักษณะการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชน อันได้แก่ สร้างเศรษฐกิจชุมชนผ่านกลไกตลาด และการสร้างเอกลักษณ์ของสินค้าชุมชนบางประเภท

โดยเฉพาะสินค้าเกษตรที่มาจากสวนโดยตรง เนื่องจากประวัติเป็นพื้นที่ปลูกเครื่องดื่มน้ำเป็นทำเกษตรร่องสวน การจัดการตลาดดำเนินควบคู่กับการดูแลระบบนิเวศและอนุรักษ์ลำคลอง ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญต่อการท่องเที่ยว หากคลองน้ำเสียเสื่อมโทรม ย่อมส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยวตลาดน้ำแห่งนี้แน่นอน นอกจากนี้ยังพบว่าการดำเนินงานด้านตลาด ด้านการท่องเที่ยว และด้านอนุรักษ์ทรัพยากรชุมชนได้เปิดรับโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งสะท้อนภาพของการนำเครื่องมือหรือเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาร่วมจัดการพื้นที่ เช่น การอนุรักษ์คลองโดยการสร้างเครื่องตักน้ำเพิ่มออกซิเจนเรือดุดตะกอนเลนเรือเก็บขยะ และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการลำคลองด้วยการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น ใช้เครื่องมือเก็บพิกัด และวิเคราะห์ปัญหาและเส้นทางน้ำชุมชน เพื่อกำหนดพื้นที่ดำเนินการชุมชน ภายใต้การมีส่วนร่วมและตระหนักรู้ถึงบริบทพื้นที่ร่วมกัน ทั้งหมดนี้ สะท้อนความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันต่อการพัฒนาชุมชนในภาวะสมดุล ซึ่งจะสามารถสร้างความอยู่ดีมีสุขกับคนในชุมชน และเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต



References

- Asia Tourism Planning and Poverty Problem Solving Center. (2006). *A guide to sustainable tourism planning*. Bangkok: Thammasat University. (in Thai)
- Chandachot, T. (2015). *Basic Economics*. Retrieved from <http://www.elearning.msu.ac.th/opencourse/0001065/admin/learn.html> (in Thai)
- Charles P. L., & Beegle. (1957). *Rural sociology the strategy of change*. New York: Prentice Hall.
- Chiangkul, W. (1984). *Community and social development*. Chiangmai: Chiangmai University. (in Thai)
- Jittangwattana, B. (2005). *Sustainable tourism*. Bangkok: Tourism Authority of Thailand. (in Thai)
- Kittikeerati, C. (1982). *Community development*. Bangkok: Kunpin Agsornkit. (in Thai)
- Kungkainam, T., et al. (1991). *Community development in practice*. Bangkok: Bopit. (in Thai)
- Polsri, S. (2004). *Theory and principle for community development* (5th ed.). Bangkok: Odean Store. (in Thai)
- Srisawat, T. (2009). *The study to develop Lad Mayom floating market*. Master of Liberal Arts Thesis, Silpakorn University. (in Thai)
- Sudsawad, S. (1981). *Ruler sociology*. Bangkok: Thammasat University. (in Thai)
- Suriyawong, K. (2006). *Communications for promoting eco-tourism at Plai-Pong-Pang Thai-Style house*. Master of Communication Arts Thesis, Dhurakij Pundit University. (in Thai)
- Tantichairattanakul, J. (2001). *Service marketing*. Bangkok: Sukhothai Thammatirat University. (in Thai)



แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนเรื่องทักษะอาชีพผ่านสื่อโทรทัศน์ในศตวรรษที่ 21

Guidelines for Youth Learning Via Television on Career Skills in to Promote in 21st Century

กัญญภัทร จำปาทอง

Kanyaphat Jampatong

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Master of Education Program, Kasetsart University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 สำหรับเยาวชน ผ่านสื่อโทรทัศน์ (2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรายการโทรทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ ด้านการประกอบอาชีพสำหรับเยาวชน จำนวน 5 รายการ กลุ่มประชากรในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ผู้ผลิตสื่อโทรทัศน์ ผู้อยู่เบื้องหลังในการผลิตสื่อโทรทัศน์ ครู และ อาจารย์ เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล แบบวิเคราะห์เนื้อหาแนวทางศตวรรษ ที่ 21 เรื่องทักษะอาชีพและชีวิตประกอบด้วย 5 หัวข้อ ดังนี้ (1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (2) ความคิดริเริ่มและการกำกับตนเอง (3) ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม (4) การมีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ และแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า รายการกบนอกกะลา มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพน้อยที่สุด แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เป็นทักษะชีวิตและอาชีพที่จำเป็นและสำคัญของการเป็นผู้ประกอบการที่ดีบทบาทของสื่อในการพัฒนาเยาวชนเปิดพื้นที่การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมประสบการณ์จริง เป็นศูนย์การเรียนรู้ที่มีหลักสูตรสำหรับการพัฒนาทักษะอาชีพที่สามารถเลือก หลักสูตร ได้ตามความต้องการของผู้เรียน

คำสำคัญ: ทักษะอาชีพ, ศตวรรษที่ 21, สื่อโทรทัศน์

Abstract

The purposes of study were (1) to study and analyze the learning skills for youth in the 21st century through television (2) to study the guidelines to promote learning skills for youth in the 21st century through television. According to research of five televisions shows related to career for youth and life skills, the group aims to reflect interviews are professors, teachers, directors, and televisions producers with the content as (1) flexibility and adaptability (2) initiative and self-direction (3) social and cross cultural skills (4) productivity and accountability (5) leadership and responsibility. The research findings showed there are televisions shows about life skills and career for youth, such as program like Kobnakkala which have the content related with most occupations and the television programs like Pornukangteesudnailok which have the less content less. For the future in developing the 21st century skills for youth via Television shows, flexibility, adaptability, leadership and responsibility are important to be a

good businessman or a good operator. The role of media to develop career skills for youth is an open area of learning through real experience and learning center with professional skills.

Keywords: career skills, 21st century, television



บทนำ

สื่ออาจเป็นสถาบันที่ทรงอิทธิพลที่สุดในการเรียนรู้และการพัฒนาเด็กและเยาวชนในปัจจุบันดังที่ ประเวศ วะสี (2544) ได้กล่าวว่า “ถ้ามีการใช้สื่อเพื่อการศึกษา ได้อย่างดีจะเป็นการสร้างเจตคติ มโนธรรม และปัญญา พร้อมกันหมดทั้งชาติ ถือเป็นยุทธศาสตร์ทางปัญญา ช่วย ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันอื่น ที่เคยมีบทบาทหลัก ในการพัฒนาเด็กไม่ว่าจะเป็นครอบครัว วัด หรือแม้แต่ โรงเรียนก็อ่อนกำลังลงไป เนื่องจากกระแส การพัฒนาแบบทุนนิยม วัตถุนิยมที่ดึงเด็ก ไปกับกระแส วัฒนธรรมการใช้ชีวิตยุคใหม่ ที่ “เร็วแรง” ในขณะที่สถาบัน ครอบครัว ศาสนา และการศึกษายังไม่อาจปรับตัวให้ทันต่อ กระแสการเปลี่ยนแปลงได้ สื่อจึงน่าจะเป็นสถาบันเดียวที่น่า จะครอบครองพื้นที่ส่วนใหญ่ในชีวิตประจำวันของเด็กได้” นอกจากนี้การรู้เท่าทันสื่อ นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ บุคคลสามารถเข้าใจ ประเมินและสร้างเนื้อหาสื่อโดยไม่ถูก ครอบงำ ใช้สื่อที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตทั้งต่อ ตนเอง ครอบครัวและสังคม เพราะหากบุคคลใดในสังคม ขาดการรู้เท่าทันสื่อ บุคคลนั้นย่อมตกเป็นเหยื่อ (บุพบา เหมศรีทองคำ, 2554, หน้า 117-123) การปรับเปลี่ยนทาง สังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพ ของสังคมในวงกว้าง จึงต้องมีการปรับตัวในหลายๆ ด้าน สำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนแปลงทักษะ จาก กระบวนการแบบดั้งเดิม ไปสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ที่ให้ โลกของเยาวชนและนักเรียน กับ โลกของความเป็นจริง เป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ไปสู่ การเน้นพัฒนาให้เยาวชนมีคุณภาพ (สุทัศน์ สังคะพันธ์, 2556, หน้า 14-16) สอดคล้องกับ (วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์, 2557, หน้า 177) ได้กล่าวถึงปัญหาในสถาบันการศึกษา ว่าวิชาและหลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันการศึกษานั้น อาจไม่สอดคล้องกับความเป็นไปของสังคมเนื่องจากยังมี

บัณฑิตที่ตกงานหางานทำไม่ได้ รวมทั้งมีเสียงสะท้อนจาก ผู้ประกอบการในเรื่องของการสรรหาพนักงานที่เหมาะสม และมีคุณภาพกับงานผู้วิจัยเห็นว่าเยาวชนต้องตระหนัก ในเรื่องการพัฒนาตนเอง นอกเหนือจากสาขาวิชาที่ เลือกเรียน ผู้ศึกษาต้องพัฒนาความรู้ในวิชาชีพอื่นโดยหา วิชาชีพเสริม เช่นการไปฝึกทำงานที่ชอบ หรือช่วยธุรกิจ ทางบ้านเพื่อเพิ่มทักษะอาชีพรองรับจากการว่างงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการนำ สื่อโทรทัศน์มาเป็นพื้นที่ส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อศึกษา แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการประกอบอาชีพ ของเยาวชน ซึ่งสื่อโทรทัศน์เปรียบเสมือนเครื่องมือ ช่วย ในเรื่องการศึกษาเรียนรู้การพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งทักษะ การคิด และการปฏิบัติ เพราะสื่อโทรทัศน์นั้น เป็นสิ่งที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย มีสื่อโทรทัศน์แบบไม่ต้องเสีย ค่าใช้จ่ายซึ่งมีทั้งเสียง ภาพ เนื้อหา ด้านการประกอบอาชีพ ซึ่งรวมถึงกระบวนการตั้งแต่เริ่มสนใจเลือกอาชีพไปจนถึง การประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง การพัฒนาอาชีพ เป็น ขั้นตอนมีแบบแผน รวมถึงสถานภาพทางสังคมและ เศรษฐกิจ และรูปแบบอาชีพต่าง ๆ เช่นอาชีพอิสระ ที่ ผู้ประกอบการดำเนินการด้วยตัวเอง บริหารจัดการงาน บุคลากรให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นแรงบันดาลใจให้เยาวชนต้องการประกอบอาชีพ ที่ชอบได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การส่งเสริมการเรียนรู้ ทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 สำหรับเยาวชน ผ่านสื่อ โทรทัศน์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะ อาชีพในศตวรรษที่ 21 สำหรับเยาวชน ผ่านสื่อโทรทัศน์

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ

ทฤษฎีการพัฒนาทางอาชีพที่สำคัญมี 3 ทฤษฎี ประกอบด้วย

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของ Ginzberg (1974, pp. 37-40) ที่กล่าวถึงการเลือกอาชีพของบุคคลที่เริ่มได้ตั้งแต่อายุ 10 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาจากความสนใจ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลในการตัดสินใจเลือกเช่น สื่อโทรทัศน์ ค่านิยม และสังคม เป็นต้น จนถึงในช่วงที่ต้องตัดสินใจจากความ เป็นจริงจะเริ่ม นำความรู้ ความสามารถของตนเองเข้ามา มีส่วนช่วยในการพิจารณาเลือกอาชีพ

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของ Super (1957, pp. 99-108) แสดงให้เห็นว่าการเลือกอาชีพนั้นต้องคำนึงถึง ความแตกต่างของตัวบุคคลเป็นหลัก เป็นกระบวนการ การพัฒนาจากเด็กมาสู่ผู้ใหญ่ ซึ่งในแต่ละช่วงวัยนั้นจะมี ความสามารถความรู้และความสนใจแตกต่างกันตามสภาพ ของการเปลี่ยนแปลง และจะพัฒนามาจนถึงจุดที่ต้องการ มีอาชีพอย่างมั่นคง และ

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของ Roe's Theory of Vocational Choice (1964 อ้างถึงใน วิจิตร เฟื่องฟูตระกูล 2545: หน้า 26) ได้พัฒนาทฤษฎีการเลือกอาชีพจากผลงาน วิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพ สติปัญญา ความถนัด ประสบการณ์ในวัยเด็ก ซึ่งมีความ เกี่ยวพันกับการเลือกอาชีพ

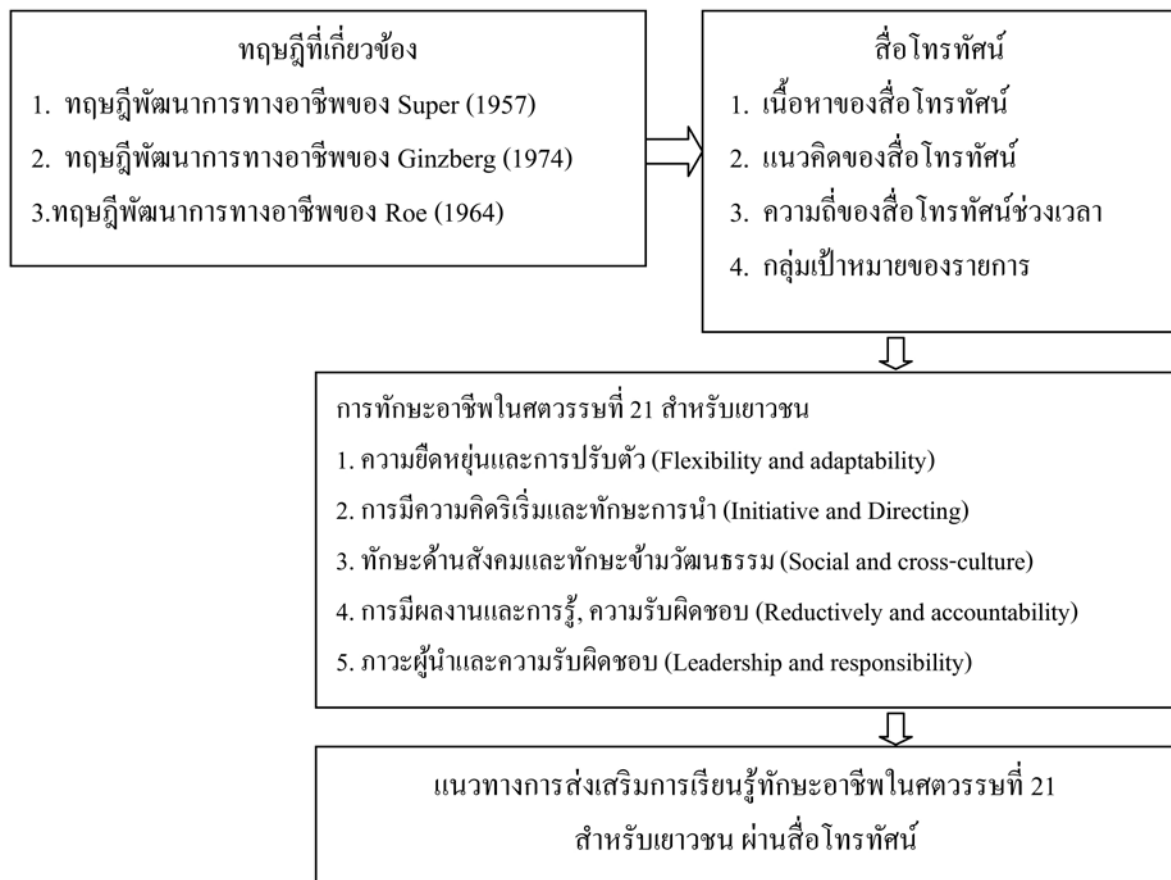
2. แนวคิดทักษะอาชีพและชีวิตในศตวรรษที่ 21

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 48) ได้อธิบายดังนี้ ครูเพื่อศิษย์เองต้องเรียนรู้ 3Rx7R ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต ครูจะต้องเรียนรู้วิธีการออกแบบการเรียนรู้แบบ PBL (project-based learning) ให้แก่ศิษย์มีรายละเอียดดังนี้ (1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (flexibility and adaptability) (2) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและทักษะการนำ (initiative and self-direction) (3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ ข้ามวัฒนธรรม (social and cross-cultural skills) (4) การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิดชอบ (productivity and accountability) (5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (leadership and responsibility)

3. แนวคิดในการใช้เทคโนโลยีอย่างครบวงจร ในการส่งเสริมการศึกษาในศตวรรษที่ 21

อนุชา โสmanoตร (2556) ได้อธิบายดังนี้ (1) การใช้ เทคโนโลยีอย่างครบวงจรในการพัฒนาสมรรถนะสำหรับ ทักษะในศตวรรษที่ 21 ความรู้สำหรับเนื้อหาหลักเป็นสิ่งที่ มีความสำคัญ ซึ่งทั้งหมดนี้ควรใช้เทคโนโลยีอย่างครบวงจร ในการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 (2) การใช้เทคโนโลยี อย่างครบวงจรในการสนับสนุนการเรียนการสอนและ การเรียนรู้แนวใหม่เพื่อให้ทันต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ของนักเรียนและโอกาส ในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในลักษณะที่มีความหมาย (meaningful) (3) การใช้เทคโนโลยีอย่างครบวงจร ในการสนับสนุนระบบการศึกษาที่เข้มแข็งเพื่อให้โรงเรียน และชั้นเรียนมีประสิทธิภาพ ครูและผู้บริหารจะต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องและการพัฒนาความ สามารถเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัยเป็นแบบวิเคราะห์เนื้อหาสื่อโทรทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยขั้นตอนๆ ดังนี้

ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลและทำการวิเคราะห์เนื้อหาโทรทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพในระยะเวลาเดือน มิถุนายน – ธันวาคมปี พ.ศ. 2557 ระยะเวลาประมาณ 7 เดือนที่รายการนำเสนอ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. การเรียนรู้ทักษะอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ จึงต้องมีการพัฒนาทักษะดังนี้

1.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (flexibility and adaptability)

1.2 ความคิดริเริ่มและการกำกับตนเอง (initiative and self-direction)

1.3 ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม (social and cross cultural skills)

1.4 การมีผลงานและความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ (productivity and accountability)

1.5 ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (leadership and responsibility)

2. สื่อโทรทัศน์ที่นำเสนอเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือกรายการ ได้แก่

2.1 คัดเลือกรายการที่ได้รับความนิยมมากที่สุดจากจำนวนผู้เข้าชม

2.2 การนำเสนอเรื่องของอาชีพต่างๆ ทั้งอาชีพอิสระ อาชีพรับจ้าง และอาชีพอื่น ๆ ที่หลากหลาย

2.3 รูปแบบของรายการที่ลงสถานที่จริง
ถ่ายทำจากบรรยากาศจริงของการประกอบอาชีพ

2.4 มีผู้ดำเนินรายการเป็นผู้สัมภาษณ์ข้อมูลกับ
ผู้ประกอบการ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประกอบ
อาชีพ

2.5 มีช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับเยาวชนที่
สามารถรับชมได้ในช่วงเสาร์-อาทิตย์และจันทร์-ศุกร์ที่ผ่าน
การเห็นชอบในการเลือกเวลาของราย ของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.6 เป็นรายการที่ได้รับรางวัลในสาขาต่าง ๆ
ที่เป็นที่ยอมรับทางสังคมและสื่อมวลชน

2.7 เป็นรายการที่นำเสนออย่างต่อเนื่อง
ในช่วงระยะเวลาที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลของเนื้อหา

2.8 เป็นรายการที่สร้างขึ้นเหมาะสำหรับ
เยาวชนทุกเพศ ทุกวัย

จากการเลือกรายการโทรทัศน์ตามเกณฑ์ที่กำหนด
ผู้วิจัยนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 3 ท่าน เพื่อทำการ
คัดกรองรายการโทรทัศน์ที่เหมาะสมในการวิเคราะห์
เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับทักษะอาชีพ ผู้ทรงคุณวุฒิคัดเลือก
ทั้งหมด 5 รายการดังนี้ (1) กบนอกกะลา (2) อายุน้อย
ร้อยล้านสู่อาเซียน (3) พ่อหนูเก่งที่สุดในโลก (4) หนึ่งสมอง
สองมือจูเนียร์ และ (5) อาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้เชี่ยวชาญด้าน
การผลิตสื่อโทรทัศน์ ผู้เชี่ยวชาญเบื้องหลังสื่อโทรทัศน์
ครูและอาจารย์ โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง
จำนวน 8 ท่าน ดังนี้

1. ผู้ผลิตสื่อโทรทัศน์ หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
กับการผลิตรายการ 1 ท่าน โดยบรรณาธิการรายการเสียง
ประชาชนเปลี่ยนประเทศไทย ช่อง ThaiPBS

2. ผู้อยู่เบื้องหลังในการผลิตสื่อโทรทัศน์ การ
พัฒนาสื่อ เช่น ด้านการนำเสนอรูปแบบสื่อ ด้านภาษา
ด้านเทคนิค และด้านการประชาสัมพันธ์สื่อ 5 ท่าน โดย
Spokedark TV

3. ครู และ อาจารย์ ซึ่งเป็นผู้รับชมสื่อสามารถ

นำเสนอแนวการส่งเสริมสื่อโทรทัศน์ ด้านความต้องการ
ของการรับชมสื่อ 2 ท่าน โดยโรงเรียนโรงเรียนสหวิทย์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ส่วน คือ

1. วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการชม
สื่อโทรทัศน์ 5 รายการ วิเคราะห์เนื้อหารายการโดยมีข้อมูล
ในการวิเคราะห์ดังนี้ เนื้อหาของสื่อโทรทัศน์ แนวคิดของ
สื่อโทรทัศน์ ความถี่ของสื่อโทรทัศน์ช่วงเวลากลุ่มเป้าหมาย
ของรายการ

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured
interview) โดยมีแนวทางการสัมภาษณ์ (interview guide)
เป็นเครื่องมือหลักและได้เลือกกรณีที่น่าสนใจ นอกจากนี้
ยังได้ใช้การสังเกต (observation) ประกอบการสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ส่วน คือ

1. วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการชม
สื่อโทรทัศน์ 5 รายการ วิเคราะห์เนื้อหารายการโดยมีข้อมูล
ในการวิเคราะห์ดังนี้ เนื้อหาของสื่อโทรทัศน์ แนวคิดของ
สื่อโทรทัศน์ ความถี่ของสื่อโทรทัศน์ช่วงเวลากลุ่มเป้าหมาย
ของรายการ

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured
interview) โดยมีแนวทางการสัมภาษณ์ (interview guide)
เป็นเครื่องมือหลักและได้เลือกกรณีที่น่าสนใจ นอกจากนี้
ยังได้ใช้การสังเกต (observation) ประกอบการสัมภาษณ์
(ภัทราณีย์พั่วโสพิศ, 2551, หน้า 59)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแนวคิดทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษ
ที่ 21 มาพัฒนาเป็นเครื่องมือของการวิเคราะห์เนื้อหา
ดังนี้ (1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (flexibility and
adaptability) (2) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและทักษะการนำ
(initiative and self-direction) (3) ทักษะทางสังคมและ
การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (social and cross-cultural skills)
(4) การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิดชอบ (productivity)

and accountability) (5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (leadership and responsibility) โดยศึกษาข้อมูล การสนทนา คำแนะนำ การนำเสนอ ไปพร้อม ๆ กับการเก็บข้อมูล เพื่อตรวจสอบสอดคล้องกันของข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลโดยวิธีจำแนกข้อมูลในประเด็นต่างๆ และการตีความเพื่อสร้างข้อสรุปของการสังเกตพฤติกรรม ในการดำเนินรายการ หรือการทำการกิจกรรมการประกอบอาชีพ การนำเสนอข้อมูลจะเป็นรูปแบบของการพรรณานำเสนอ (descriptive) ซึ่งเป็นการนำเสนอข้อค้นพบเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมทักษะอาชีพ

ผลการวิจัย

1. ศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 สำหรับเยาวชนผ่านสื่อโทรทัศน์สรุปได้ดังนี้

1.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (flexibility and adaptability) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการปรับตัวเข้ากับงานที่ได้รับมอบหมาย พบ 3 รายการ คือรายการกบนอกกะลา รายการพ่อนูเก่งที่สุดในโลก และรายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน จำนวน 6 ตอน ด้านการทำงานได้ผลที่ไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน พบ 2 ตอน คือรายการกบนอกกะลา และรายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์ จำนวน 5 ตอน

ความยืดหยุ่น ด้านการนำเอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์อย่างได้ผล พบ 4 ตอน คือรายการกบนอกกะลา รายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์ รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน และรายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์ จำนวน 12 ตอน ด้านการจัดการเชิงบวกต่อคำชม และคำตำหนิ พบ 1 ตอน คือรายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน จำนวน 2 ตอน และด้านการสามารถทำตามเป้าหมายทำงานลุล่วง พบ 5 ตอน คือรายการกบนอกกะลา รายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์ รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน รายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์ และรายการพ่อนูเก่งที่สุดในโลก จำนวน 9 ตอน

1.2 ความคิดริเริ่มและการกำกับตนเอง (initiative and self-direction) การจัดการด้านเป้าหมายและเวลา ด้านการกำหนดเป้าหมายโดยมีเกณฑ์ความสำเร็จที่จับต้องได้

พบ 5 ตอน คือรายการกบนอกกะลา รายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์ รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน รายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์ และรายการพ่อนูเก่งที่สุดในโลก จำนวน 12 ตอน ด้านการมีแนวทางให้งานบรรลุเป้าหมาย พบ 5 รายการ คือรายการกบนอกกะลา รายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์ รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน รายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์ และรายการพ่อนูเก่งที่สุดในโลก จำนวน 15 ตอน และด้านการใช้เวลาจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ พบ 2 ตอน คือรายการกบนอกกะลา และรายการพ่อนูเก่งที่สุดในโลก จำนวน 3 ตอน การทำงานได้ด้วยตนเอง ด้านการทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยกำหนดตัวงานเอง พบ 5 ตอน คือรายการกบนอกกะลา รายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์ รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน รายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์ และรายการพ่อนูเก่งที่สุดในโลก จำนวน 9 ตอน

การเป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ด้านการมองเห็นโอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อขยายความเชี่ยวชาญของตน พบ 5 รายการ คือรายการกบนอกกะลา รายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์ รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน รายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์ และรายการพ่อนูเก่งที่สุดในโลก จำนวน 17 ตอน ด้านการริเริ่มการพัฒนาทักษะไปสู่ระดับมืออาชีพ พบ 4 ตอน คือรายการกบนอกกะลา รายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์ รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน และรายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์ จำนวน 15 ตอน ด้านความจริงจังต่อการเรียนรู้ พบ 5 ตอน คือรายการกบนอกกะลา รายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์ รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน รายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์ และรายการพ่อนูเก่งที่สุดในโลก จำนวน 11 ตอน และด้านการสามารถทบทวนประสบการณ์ในอดีต เพื่อใช้คิดหาทางพัฒนาในอนาคต พบ 4 ตอน คือรายการกบนอกกะลา รายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์ รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน และรายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์ จำนวน 9 ตอน

1.3 ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม (social and cross-cultural skills) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการมีการรับฟังและแสดงความคิดเห็น พบ 2 ตอน คือรายการกบนอกกะลา และรายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์ จำนวน 3 ตอน และด้านการแสดงพฤติกรรมอย่างมืออาชีพ พบ 5 ตอน คือรายการ

กบนอกกะลารายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียนรายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์ และรายการพ่อหนูเก่งที่สุดในโลก จำนวน 19 ตอน

การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ด้านการพบความแตกต่างทางวัฒนธรรม พบ 2 ตอน คือรายการกบนอกกะลา และรายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์จำนวน 4 ตอน ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นพบ 2 ตอน คือรายการกบนอกกะลา และรายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียนจำนวน 2 ตอน และด้านการยกระดับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ พบ 2 ตอน คือรายการกบนอกกะลา และรายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์ จำนวน 4 ตอน

1.4 การมีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (productivity and accountability) การบริหารและจัดการโครงการ ด้านการกำหนดเป้าหมายและทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น แม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน พบ 4 ตอน คือรายการกบนอกกะลารายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน และรายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์ จำนวน 11 ตอน และด้านมีการวางแผนจัดการงาน พบ 5 รายการ คือรายการกบนอกกะลารายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน รายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์ และรายการพ่อหนูเก่งที่สุดในโลก จำนวน 15 ตอน

การผลิตผลงาน ด้านการแสดงความสามารถพิเศษในการทำให้ได้ผลงานที่คุณภาพ พบ 4 ตอน คือรายการกบนอกกะลารายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน และรายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์ จำนวน 10 ตอน ด้านการทำงานอย่างมีจริยธรรม พบ 4 ตอน คือรายการกบนอกกะลารายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน และรายการพ่อหนูเก่งที่สุดในโลกจำนวน 6 ตอน ด้านการร่วมงานอย่างเอาใจจริง เอาใจ พบ 4 ตอน คือรายการกบนอกกะลารายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์รายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์และรายการพ่อหนูเก่งที่สุดในโลก จำนวน 7 ตอน ด้านการนำเสนอตนเองอย่างมืออาชีพ พบ 5 ตอน คือรายการกบนอกกะลารายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียนรายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์และรายการพ่อหนูเก่งที่สุดในโลกจำนวน 15 ตอน และด้านการทำงานร่วมมือเป็นทีมอย่างได้ผลดี พบ 5 ตอน คือรายการกบนอกกะลา

รายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียนรายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์ และรายการพ่อหนูเก่งที่สุดในโลก จำนวน 9 ตอน

1.5 ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and responsibility) การชี้แนะและเป็นผู้นำแกผู้อื่น ด้านการทำให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน 1 ตอน คือ รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน จำนวน 2 ตอน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ใช้ศักยภาพหรือความสามารถสูงสุดผ่านการทำตัวเป็นตัวอย่างพบ 3 ตอน คือ รายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์รายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียนและรายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์จำนวน 4 ตอน

การมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ด้านการดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบโดยถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง พบ 4 ตอน คือ รายการกบนอกกะลารายการหนึ่งสมองสองมือจูเนียร์รายการอาชีวะทูเดอะฟิวเจอร์ และรายการพ่อหนูเก่งที่สุดในโลก จำนวน 5 ตอน

สรุปผลการวิจัยจากการวิเคราะห์เนื้อหาทั้งหมด 5 รายการ พบรายการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 มากที่สุดคือรายการกบนอกกะลา ซึ่งมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ในด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ โดยเนื้อหาที่พบแสดงให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาเยาวชนในการประกอบอาชีพ เช่น การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยืดหยุ่นด้านการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ในส่วนของภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เนื้อหาที่พบ เช่น การเป็นผู้นำด้านการริเริ่มการพัฒนา รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ บุคลากร และสังคม ในส่วนของรายการที่พบว่ามีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 น้อยที่สุดคือ รายการพ่อหนูเก่งที่สุดในโลก

2. แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 สำหรับเยาวชน ผ่านสื่อโทรทัศน์

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง โดยกลุ่มประชากร คือ ผู้ผลิตสื่อโทรทัศน์ที่อยู่เบื้องหลังในการผลิตสื่อโทรทัศน์ ครู และ อาจารย์ และรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สรุปประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. บทบาทของผู้ผลิตสื่อโทรทัศน์

1.1 การพัฒนาสื่อโทรทัศน์ให้มีพื้นที่ในการเรียนรู้ออนไลน์มากยิ่งขึ้นมีหลักสูตรสำหรับเยาวชนหรือเปิดการอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามอัธยาศัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีสื่อออนไลน์ให้เยาวชนสามารถเลือกในหลักสูตรนั้นได้เพื่อพัฒนาความสามารถความรู้ เช่น หลักสูตรความยืดหยุ่นและการปรับตัวในเรื่องของการปรับตัวเข้ากับงานที่ได้รับมอบหมายการปรับตัวการนำเอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์อย่างได้ผล ความยืดหยุ่นการทำตามเป้าหมายทำให้งานลุล่วง และความยืดหยุ่นการจัดการเชิงบวกต่อคำชมและคำตำหนิ หลักสูตรสำหรับภาวะผู้นำและความรับผิดชอบในเรื่องของความเป็นผู้นำในเรื่องของการทำงานความเป็นผู้นำในเรื่องการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ใช้ศักยภาพหรือความสามารถสูงสุดผ่านการทำตัวเป็นตัวอย่างความเป็นผู้นำในเรื่องการดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบโดยถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งและความเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

1.2 สื่อโทรทัศน์ควรเป็นพื้นที่การเรียนรู้สำหรับเยาวชนผ่านประสบการณ์จริงจัดให้เยาวชนเข้ามามีบทบาทร่วมกิจกรรมด้านอาชีพโดยมีอาชีพให้เลือกที่หลากหลายทั้งอาชีพอิสระ และอาชีพรับจ้างมีรูปรายการแบบตามติดชีวิตการประกอบอาชีพ หรือการได้ทดลองทำอาชีพนั้นจริงโดยมีการวางแผน ปฏิบัติ แก้ไข พัฒนาเรียนรู้จากอาชีพนั้นเป็นการสร้างประสบการณ์ เพิ่มทักษะชีวิตและอาชีพที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.3 แนะนำด้านอาชีพให้กับเยาวชน เช่น ถ้าเยาวชนมีความสนใจเกี่ยวกับอาชีพ แนะนำอย่างไรให้สามารถประกอบอาชีพ หรือควรพัฒนาตนเองให้เก่งทางด้านใดเพื่อสามารถประกอบอาชีพที่ตนสนใจ สื่อควรนำเสนอวิธีการสำรวจตัวเองให้เหมาะสมกับอาชีพ สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ บุคคลต้องผ่านกระบวนการตัดสินใจและย้ำเรื่องของการตัดสินใจเพราะเป็นหัวใจของการพัฒนาการทางอาชีพ โร โรเอ 's Theory of Vocational Choice (1964 อ้างถึงใน วิจิตร เฟื่องฟูตระกูล, 2545, หน้า 26)

1.4 ด้านเนื้อหาควรพัฒนาเนื้อหาเกี่ยวข้องกับศตวรรษที่ 21 อย่างจริงจึงนำเสนอเนื้อหาที่เป็นประโยชน์จริง ๆ พัฒนาเนื้อหาที่สร้างแรงจูงใจชวนให้น่าติดตาม

สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง มีความทันสมัยของเนื้อหาและเข้าใจง่าย มีความครบถ้วนของเนื้อหา และไม่สอแตรกคำพูดที่รุนแรง

1.5 วิธีการนำเสนอต้องเสนอในรูปแบบที่สร้างสรรค์โดยโยงเรื่องราวของอาชีพตั้งแต่เกิดขึ้นจากอดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อสะท้อนให้เห็นแนวทางการพัฒนาอาชีพจนประสบความสำเร็จ รวมถึงการนำเสนอที่เข้าใจง่าย นำเสนอจากสถานที่จริงและการทำงานจริงสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนารูปแบบรายการโทรทัศน์ที่พึงประสงค์สำหรับเด็กในปัจจุบัน สำหรับแนวทางการพัฒนารูปแบบโทรทัศน์ ด้านวิธีนำเสนอ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้เด็กนำเสนอรายการและร่วมรายการเพิ่มมากขึ้น (ภัทรณีย์ พัวโสพิศ, 2551, หน้า 75)

1.6 ช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับเยาวชนในการรับชมรายการ คือ วันจันทร์ - ศุกร์ ช่วงเวลา 15.00 - 17.00 น. เป็นช่วงเวลาหลังเลิกเรียนและ เสาร์-อาทิตย์ ช่วงเวลา 15.30 - 19.00 น.

1.7 การประชาสัมพันธ์เพิ่มการประชาสัมพันธ์ในวงกว้างให้มากขึ้น นำเสนอความน่าสนใจของอาชีพในตอนต่อไปให้น่าติดตามรวมทั้งการให้ความสำคัญการประชาสัมพันธ์การเลื่อนเวลาออกอากาศหรือประชาสัมพันธ์ช่วงวันทิ้งคอกอากาศให้ทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจน

1.8 เทคโนโลยีด้านสื่อโทรทัศน์ สื่อต้องมีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในการนำเสนอที่ทันสมัยในยุคของดิจิทัล เช่น ภาพ กราฟิก เสียง เป็นต้น มาพัฒนารายการส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ รูปแบบการนำเสนอรูปแบบของเนื้อหา หรือสื่อการเรียนรู้เช่นสื่อออนไลน์ โดยอาศัยเทคโนโลยี เข้ามาช่วยปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการนำเสนอเพื่อให้ทันสมัย มีความน่าสนใจ ดึงดูดผู้ชมให้เข้าถึงสื่อโทรทัศน์มากขึ้นเพื่อรองรับ AEC สอดคล้องกับแนวคิดในการใช้เทคโนโลยีอย่างครบวงจรในการส่งเสริมการศึกษาศตวรรษที่ 21 (อนุชา โสมานบุตร, 2556)

3. บทบาทสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

3.1 ผู้ประกอบการธุรกิจสถานประกอบการธุรกิจสามารถจัดพื้นที่การเรียนรู้ให้เยาวชนเข้าไปศึกษาได้ จัดตั้งหลักสูตรที่เป็นการสอนทางด้านทักษะชีวิตและ

อาชีพเพื่อนำเสนอโรงเรียนหรือสถาบันอาชีวศึกษาจะทำให้เกิดประโยชน์มากขึ้นเพราะเป็นหลักสูตรที่เกิดขึ้นจริงในสภาพการทำงาน สถานประกอบการเยาวชนได้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เกิดการพัฒนาศักยภาพเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องเมื่อเผชิญกับปัญหาจริง

3.2 ผู้ปกครองควรมีบทบาทในการส่งเสริมความสามารถเฉพาะทางให้กับเยาวชน ควรแนะแนวอาชีพที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของเยาวชน พร้อมทั้งแนะแนวการเรียนรู้เพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพนั้น เป็นการถ่ายทอดประสบการณ์โดยตรงจากผู้ปกครองเองและเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว

3.3 การศึกษา หรือสถาบันการศึกษาเป็นผู้ริเริ่มพัฒนาหลักสูตรใหม่ หรือปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ตอบรับกับศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ จัดตั้งหลักสูตรให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความสนใจ เพื่อเป็นทางเลือกให้กับผู้เรียนที่อยากจะเพิ่มเติมทักษะที่ตนเองขาด หรือพัฒนาต่อยอดความรู้เดิมของผู้เรียน เช่น หลักสูตรความยืดหยุ่นและการปรับตัว หลักสูตรภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นทักษะชีวิตและอาชีพที่สำคัญของการพัฒนาตนเองเป็นผู้ประกอบการที่ดี

3.4 รัฐบาลเข้ามามีบทบาทส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอาชีพ เน้นความสำคัญของการเรียนสายอาชีพมากขึ้น ให้ความสำคัญของสถาบันการศึกษาของสายอาชีพเร่งสร้างภาพลักษณ์ในด้านดีและประสานงานกับผู้ประกอบการ ให้เปิดช่องทางที่หลากหลายในการประกอบอาชีพเช่น ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเปิดตลาดแรงงานเพื่อรองรับเยาวชนที่จบใหม่ ร่วมมือแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อช่วยลดอัตราการว่างงาน ปัญหาการหลอกลวงเอาเปรียบถูกใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรมซึ่งพบเห็นมากในปัจจุบัน สอดคล้องกับ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11, 2554) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ของคนไทยด้วยการกระจายการผลิต เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและครอบครัว

การอภิปรายผล

1. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เป็นทักษะชีวิตและอาชีพที่จำเป็นและสำคัญของการเป็นผู้ประกอบการที่ดี

การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน การปรับตัวตามความเหมาะสมบริบทที่กำหนด ในฐานะผู้ประกอบการ ความยืดหยุ่นจะสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของการทำงานที่ดี ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ประกอบการควรมี ดังนั้น หากในอนาคต สถานศึกษาจะพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้และสร้างความเป็นผู้ประกอบการสำหรับเยาวชน จำเป็นต้องมีแนวทางในการอบรมหรือการนำเสนอในหลักสูตรในความเป็นผู้ประกอบการ เช่น หลักสูตรการปรับตัวเข้ากับงานที่ได้รับมอบหมาย การนำเอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์อย่างได้ผล การทำตามเป้าหมายทำให้งานลุล่วง และการจัดการเชิงบวกต่อคำชมและคำตำหนิ สอดคล้องกับรายการอายุน้อยร้อยล้านสู่อาเซียน รายการกบนอกกะลา และ รายการอายุน้อยร้อยล้าน ที่นำเสนอ เรื่องราวการประกอบอาชีพในด้านการปรับตัวเช่น การปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อม การปรับตัวในด้านเศรษฐกิจ และการปรับตัวต่อความต้องการของลูกค้า ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญมากในการดำรงอยู่ของการประกอบอาชีพ การปรับตัวเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น จำเป็นที่จะต้องมียังมากในตัวของผู้ผู้นำ และบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องในศตวรรษที่ 21

สำหรับภาวะผู้นำและความรับผิดชอบเป็นทักษะที่สำคัญและขาดไม่ได้สำหรับผู้ประกอบการในยุคนี้ เช่น ความเป็นผู้นำในเรื่องของการทำงาน ความเป็นผู้นำในเรื่องการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ใช้ศักยภาพหรือความสามารถสูงสุดผ่านการทำตัวเป็นตัวอย่าง และ ความเป็นผู้นำในเรื่องการดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบโดยถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เช่นการที่ผู้นำมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น โดยไม่มุ่งเน้นผลประโยชน์ทางกำไรมากเกินไป มีส่วนร่วมในการตอบแทนสังคม คืนกำไรให้สังคม โดยการพัฒนา การส่งเสริม หรือการช่วยเหลือให้สังคมมีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ส่วนที่เพิ่มเติมคือ ความเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นำควรมี เพราะผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจ

สูงสุดของการปฏิบัติงาน ดังนั้นเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ในเรื่องงาน เรื่องผู้อื่นที่ประสานงานร่วมกัน การแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์จะช่วยลดปัญหาและความขัดแย้งและ ความเป็นผู้นำในเรื่องกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อแข่งขันกับ คู่แข่ง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 18-21) สอดคล้องกับแนวโน้ม การจ้างงานในตลาด AEC ทั้งการการเคลื่อนย้ายแรงงาน สู่ภูมิภาค และจากประเทศเพื่อนบ้านเข้าสู่ประเทศไทย พร้อมกับแรงงานไทยเคลื่อนย้ายออกนอกประเทศ ส่งผล ให้เด็กและเยาวชนต้องปรับตัวกับวัฒนธรรม ที่หลากหลาย และมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจเพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่าง สมานฉันท์ (กองวิจัยตลาดแรงงาน ฝ่ายวิเคราะห์ตลาด แรงงาน, 2553)

2. บทบาทของสื่อโทรทัศน์พื้นที่ค้นหาศักยภาพ ในการสร้างสรรค์ของเด็กและเยาวชนไทย

ปัจจุบันพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิดเชิง สร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชนมีค่อนข้างน้อย แต่ ในอนาคตน่าจะเป็นพื้นที่ในการเรียนรู้ที่ดี จะไม่ใช่เพียง การนำเสนอเรื่องราวของชีวิต หรือ การจัดรายการเกมโชว์ แต่ควรจะเป็นรายการที่นำเสนอองค์ความรู้ สื่อการเรียนรู้ ใหม่ ๆ ที่จำเป็นของผู้ประกอบการในยุคปัจจุบันควรมี ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ (1) บทบาทของสื่อโทรทัศน์ ที่เป็นการเรียนรู้ตามอัธยาศัย คือผู้ประกอบการสามารถ เรียนรู้ ศึกษาข้อมูลได้ด้วยตนเอง ซึ่งในการเรียนรู้นั้น จะเป็นการเรียนรู้ในเรื่องของเนื้อหา การนำแนวทางมา ปรับใช้ มาพัฒนาศักยภาพของตนเอง ต่อไป (2) บทบาท ของสื่อโทรทัศน์ที่เป็นทางการโดยมีหลักสูตรสำหรับให้ ผู้บริหารสามารถเลือกเรียนเองได้ซึ่งหลักสูตรโดยส่วนใหญ่ จะเป็นหลักสูตรภาพรวมหรือหลักสูตรที่เป็นสูตรสำเร็จ ซึ่งควรจะต้องมีหลักสูตรที่ผู้ประกอบการสามารถเลือก เรียนเองได้ เป็นหลักสูตรที่ควรจะมาเสริมเพื่อให้เป็น

ผู้ประกอบการนั้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลครูที่ปรึกษาในการดำเนินโครงการ ส่งเสริมอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียนของ นักเรียน เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินโครงการ ส่งเสริมอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียนของ นักเรียน (กรียงไกร สิทธิพงศ์, 2542, หน้า 71) ซึ่งเป็นไปตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ที่กำหนดให้ส่งเสริมบทบาทขององค์กรเอกชน องค์กรชุมชน ซึ่งในที่นี้อาจเป็นรายการโทรทัศน์ บริษัท ที่สนใจในการพัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อเป็นการสนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมและพัฒนาเด็ก และเยาวชน โดยให้องค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนที่มี กิจกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กและเยาวชน และมีได้มีวัตถุประสงค์ในทางการศึกษาหรือมุ่งค้าหากำไร จากการประกอบกิจกรรมดังกล่าว มีสิทธิขอจดทะเบียน เป็นองค์กรเอกชนหรือองค์กรชุมชนด้านการพัฒนาเด็ก และเยาวชน และมีสิทธิรับเงินอุดหนุน ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนจากรัฐ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในกลุ่มนักเรียน ด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพเพื่อพัฒนาอาชีพของ เยาวชนเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาอาชีพ เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประกอบการประเมินผล การจัด กิจกรรม
2. ควรศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อสื่อด้านอาชีพ ในปัจจุบันว่า เยาวชนนั้นมีความต้องการสื่อโทรทัศน์ ในด้านใดเช่น ด้านเนื้อหา ด้านรูปแบบ เวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สื่อสามารถพัฒนารูปแบบตรงตามความต้องการ ของเยาวชน



References

- Bank of Thailand. (2011). *The balance of the labor market, Thailand's labor shortage*. Retrieved from <http://www.v-cop.net/file/๖๒๓.pdf>. (in Thai)
- Deputy Secretary-General National Economic and Social Development Board. (2011). *The gist of the national economic and social development plan. The eleven year 2555-2559*. Bangkok: Sahamit Publishing. (in Thai)
- Fueangfutakul, W. (2002). *The reasons for the judgment on the academic group of students under the Department of Vocational Education*. Independent study in Education, Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Ginzberg, E. (1974). *Counseling for career development*. Boston: Houghton Mifflin.
- Labor Market Research Division. (2010). *Terms about liberal in ASEAN*. Bangkok: Department of Employment. (in Thai)
- Luechaipanich, V. (2014). *Three fields of the future*. Bangkok: Se Ed. (in Thai)
- Makesritongkaum, B. (2011). *The media literacy: The pace on the news*. Retrieved from http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/jan_mar_11/pdf/aw16.pdf 29/. (in Thai)
- MSDHS Ministry of Social Development and Human Security. (2007). *Guide to the youth council. Act to promote the development of children and youth of 2550*. Bangkok: N.P. (in Thai)
- National Statistical Office. (2008). *Explore labor requirements and labor shortage hock establishments*. Retrieved from <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/child51/childRep51.pdf> (in Thai)
- Poursopit, P. (2008). *The development of television formats is desirable for children*. Master of Liberal Art Thesis, Khon Kaen University. (in Thai)
- Panit, W. (2012). *Way of learning for students in the 21st century*. Bangkok: Sodsri-Saritwong Foundation. (in Thai)
- Sitipong, K. (1999). *Factors influencing teacher consultant in the project to promote self-employed income between students*. Master of Science Thesis, Kasetsart University. (in Thai)
- Somabud, O. (2013). *Life skills and career for learning of the second century*. Retrieved from www.teacherweekly.wordpress.com (in Thai)
- Sungkapan, S. (2013). *Article 21 century skills*. Retrieved from www.srn2.go.th/attachments/article/145/รวมบทความ.pdf (in Thai)
- Super, D. E. (1957). *Career pattern as a basic for vocational*. New York: Harper and Brothers.
- Wasri, P. (2001). *Strategic, intellectual and educational reforms to take the country out of crisis*. Bangkok: Office of the Education Council. (in Thai)



การสื่อสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่น:
ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองท่าข้าม อำเภอพนมพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
**Political Communication and Political Participation of Local Government:
A Case Study of Takham Municipality, SuratThani Province**

วัฒนา นนทชิต

Wattana Nontachit

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์(1)เพื่อศึกษาการสื่อสารทางการเมือง(2)เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองท่าข้าม และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของการสื่อสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นในเขตเทศบาลเมืองท่าข้ามจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นและการสื่อสารทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาล ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมในการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองจากการสื่อสารทางการเมืองยังอยู่ในระดับน้อย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการสื่อสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่น ในด้านการเลือกตั้งผู้แทนท้องถิ่นและการกำกับดูแลการปกครองท้องถิ่น ภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: การสื่อสารทางการเมือง, การมีส่วนร่วมทางการเมือง

Abstract

The purposes of this research were to (1) to study political communication (2) to study the level of participation of politics in the local government in Thakham Municipality and (3) to study relations between political communication with political participation in local government in Thakham municipality. According to this study, most of the subjects participate politically in local governments and political communication are most of the subject has performance in acknowledgement political information from Political communication by undergraduate too. Analysis relation political communication with political participation local government in election representative and supervision local government. Overall image in high-grade by relation in same direction.

Keywords: political communication, participation politics



บทนำ

การสื่อสารเป็นเครื่องมือหรือกลไกสำคัญในการเมืองไทยมาตั้งแต่อดีตโดยมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดและขยายแนวความคิดตลอดจนอุดมการณ์ทางการเมืองจากผู้ปกครองไปยังประชาชนในปกครองเพื่อโน้มน้าวชวนเชื่อและจูงใจให้ประชาชนเกิดความนิยมชมชอบความศรัทธาเชื่อมั่นและความจงรักภักดีต่อผู้ปกครองในสังคมปัจจุบันสถานการณ์ทางเศรษฐกิจการเมืองและสังคมเปลี่ยนแปลงไปมากพัฒนาการทางการเมืองในระบบประชาธิปไตยได้รุดหน้าไปควบคู่กับพัฒนาการทางเทคโนโลยีทางการสื่อสารรวมถึงพัฒนาการด้านความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในทางการเมืองของประชาชนทำให้ “การสื่อสารทางการเมือง” (political communication) มีความสลับซับซ้อนและทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นโดยจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมทางการเมืองเกือบทั้งหมดโดยเฉพาะในประเทศที่การเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยพัฒนาก้าวหน้าไปมากจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสื่อสารไม่ลักษณะใดก็ลักษณะหนึ่ง

การสื่อสารทางการเมืองจึงเสมือนเส้นใยประสาทของระบบการเมืองเนื่องจากมีบทบาทเป็นตัวกลางระหว่างประชาชนและรัฐบาล โดยเป็นช่องทางในการเสนอข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการตัดสินใจและนโยบายของรัฐบาล ให้ประชาชนได้รับรู้และในขณะเดียวกันก็เป็นกระบวนการในการนำเอาข้อเรียกร้องและความต้องการของประชาชนไปสู่รัฐบาล ที่จะทำให้การกำหนดนโยบายและการตัดสินใจของรัฐบาล สอดคล้องและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้ดี การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การกระทำทางการเมืองกล่าวคือ ชีวิตและสังคมจะเป็นไปอย่างไรขึ้นอยู่กับความสามารถของประชาชนในการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกันหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การสื่อสารเป็นเครื่องมือสนับสนุนหรือเรียกร้องทางการเมืองนั่นเอง (พิชิต ทนงค์, 2550)

การมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งที่สามารถวัดได้ว่าการเมืองของประเทศนั้น ๆ มีการพัฒนาหรือไม่ การมีส่วนร่วมทางการเมืองถือเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ในระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย ซึ่งการที่ประชาชนหรือประชาสังคม มีการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองผ่านช่องทางต่าง ๆ เข้าใจบทบาทของตนเอง

ต่อการพัฒนาแนวคิดอุดมการณ์ประชาธิปไตย สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาทางการเมืองได้เป็นอย่างดี สื่อสารมวลชนเป็นเครื่องมือ และช่องทางที่สำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมทางการเมือง จะเห็นได้ว่าการสื่อสารทางการเมืองถือว่าเป็นพลังหลักในการพัฒนาการเมือง (นันทนา ผาสุข, ศรีธนา เลิศพุทธรักษ์, 2554, หน้า 58) และจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการเมืองในภาพรวมต่อไป ดังนั้นการสื่อสารทางการเมือง จึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ประชาชนได้รับรู้และเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง อุดมการณ์ทางการเมืองในรูปแบบต่าง ๆ นับได้ว่าการสื่อสารทางการเมืองเป็นปัจจัยที่สำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้เองผู้วิจัยจึงเห็นว่าการสื่อสารทางการเมืองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยดังนั้นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับของการสื่อสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองดังกล่าว ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชาชนในชุมชนต่าง ๆ ของเขตเทศบาลเมืองท่าข้าม ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในท้องถิ่นของประชาชนในชุมชนดังกล่าวจนสู่การตั้งคำถามการศึกษาไว้ว่า “การสื่อสารทางการเมืองมีอิทธิพลกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนได้จริงหรือไม่ อย่างไร”

วัตถุประสงค์การวิจัย

จากความสำคัญของปัญหาสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นในเขตเทศบาลเมืองท่าข้าม อำเภอพุนพิน จังหวัด สุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาลักษณะของการสื่อสารทางการเมืองจากสื่อต่าง ๆ ประกอบด้วยสื่อบุคคล และสื่อมวลชนของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองท่าข้าม อำเภอพุนพิน จังหวัด สุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการสื่อสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

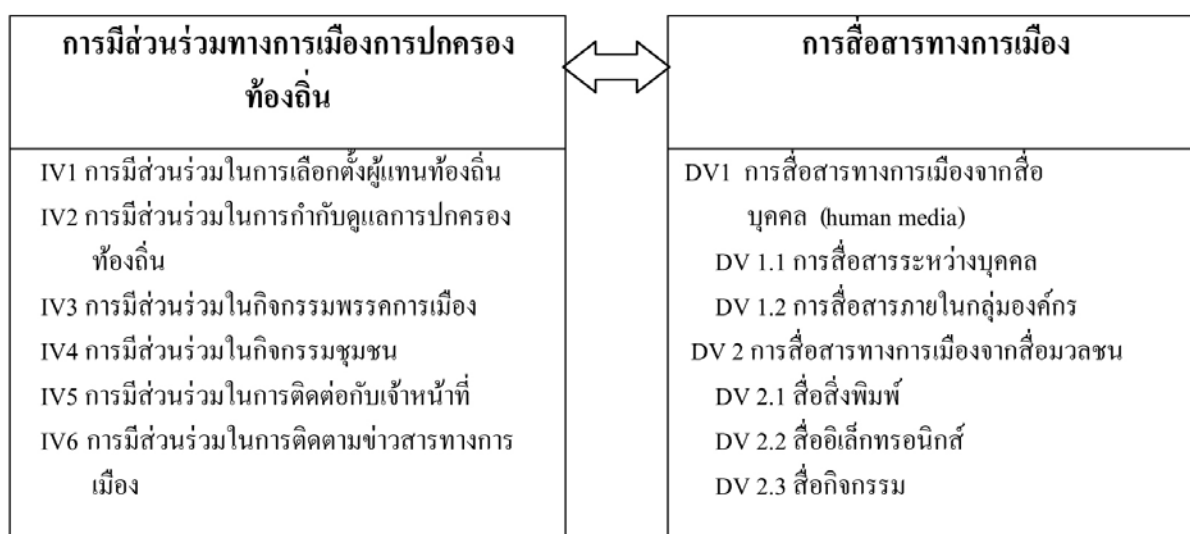
ท้องถิ่นของเทศบาลเมือง ท่าข้าม อำเภอพุนพิน จังหวัด สุราษฎร์ธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของแต่ละบุคคลจะอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากสาเหตุของพฤติกรรมทางการเมืองที่แตกต่างกัน ซึ่งเกิดจากแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ทักษะความรู้ถึงปริมาณการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองของแต่ละบุคคลที่มีต่อระบบการเมือง ที่จะแสดงออกมาในลักษณะรูปแบบของการมีส่วนร่วมทางการเมืองจึงกล่าวได้ว่าการสื่อสารทางการเมืองจากสื่อต่าง ๆ จะส่งผลให้สมาชิกในสังคมหรือในชุมชนมีความสนใจทางการเมือง โดยเฉพาะการสนใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่น ในกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วมใช้สิทธิในการเลือกตั้งผู้แทนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลการปกครองท้องถิ่น โดยจะแสดงออกทางพฤติกรรมและท่าที ที่ส่งผลต่อความรู้สึกต่อระบบการเมืองท้องถิ่น จะเห็นว่าสื่อต่าง ๆ จะทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนได้เป็นอย่างดีที่จะนำมาสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารซึ่งไม่ว่าจะเป็นสื่อบุคคลหรือสื่อมวลชนก็ตาม

ดังนั้นกระบวนการทางการเมืองก็ย่อมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสื่อสารเช่นเดียวกับกระบวนการอื่น ๆ ในสังคมการสื่อสารจะมีบทบาทหน้าที่หลักในการถ่ายทอดความรู้และข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระบบการเมืองการสื่อสารในลักษณะนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นการสื่อสารทางการเมืองนั่นเอง ซึ่งถ้าปราศจากการสื่อสารทางการเมืองแล้วก็จะไม่มีบุคคลเพียงไม่กี่คนที่เกี่ยวข้องโดยตรงเท่านั้นที่จะทราบถึงความเป็นไปในกระบวนการทางการเมืองซึ่งความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระบบการเมืองนั้นจะช่วยให้ประชาชนสามารถตัดสินใจในประเด็นทางการเมืองต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและมีเหตุผลนั้นคือสามารถเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

จึงกล่าวได้ว่า การสื่อสารทางการเมืองทั้งจากสื่อบุคคลและสื่อมวลชนมีบทบาททั้งทางตรงและทางอ้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นของประชาชนได้เป็นอย่างดีนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยรวมว่า “การสื่อสารทางการเมืองมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองท่าข้าม” ซึ่งสามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการศึกษาการสื่อสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พื้นที่ศึกษาคือเทศบาลเมืองท่าข้าม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยวิธีการเลือกพื้นที่แบบเจาะจง สำหรับประชากรการวิจัยคือประชาชนใน 22 ชุมชน มีประชากรทั้งสิ้น 19,871 คน (ทะเบียนราษฎร์เทศบาลเมืองท่าข้าม, 2557) กำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane โดยต้องการระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีประชากรตัวอย่างการศึกษาครั้งนี้ คือ 400 ตัวอย่าง เป็นการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มขั้นเดียว (single-stage cluster sampling) การวิจัยเชิงปริมาณใช้เครื่องมือแบบสอบถามเป็นหลัก โดยการสร้างจากตัวชี้วัดของกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิด มีมาตรวัดของตัวชี้วัดแบบ Interval scale มีคะแนนของมาตรวัดคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยมาก ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่า IVC (Item Variable Congruence Index) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.96 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) เทศบาลเมืองนาสาร จำนวน 30 ตัวอย่าง ค่าสัมประสิทธิ์ (อัลฟา) $V=0.978$ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation หรือ r) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับคณะผู้บริหารเทศบาล และผู้นำชุมชน การสังเกตการณ์และการตรวจสอบข้อมูลเอกสารการบริหารงานเทศบาลนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงบรรยายเพื่อสนับสนุนข้อค้นพบเชิงปริมาณ

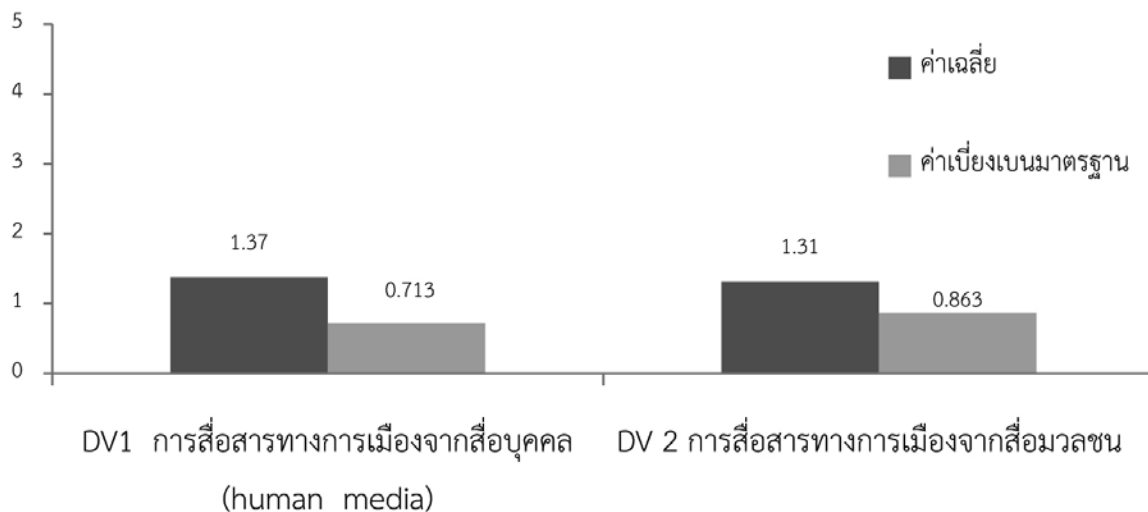
ผลการวิจัย

ผู้เขียนสรุปผลการวิจัยรวบยอดสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นในเขตเทศบาล

เมืองท่าข้าม เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งผู้แทนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลการปกครองท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.17$) พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการเลือกตั้งผู้แทนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.39$) ทั้งการมีส่วนร่วมก่อนการเลือกตั้ง การมีส่วนร่วมระหว่างการเลือกตั้ง และการมีส่วนร่วมหลังการเลือกตั้งอยู่ในระดับน้อยด้วยเช่นกัน

การมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลการปกครองท้องถิ่น พบว่ากลุ่มตัวอย่มีระดับของการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 0.96$) ทั้งในส่วนของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในรูปของการมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลและจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาในชุมชน การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไขปัญหามุมชนร่วมกับเจ้าหน้าที่ของทางราชการนั้นอยู่ในระดับน้อย การมีส่วนร่วมในการดำเนินการนั้นทั้งการเข้าร่วมประชุมสภาท้องถิ่น การเรียกร้องให้มีการแก้ไขปัญหามุมชนท้องถิ่น การเสนอแนะให้มีการแก้ไขนโยบายข้อบังคับหรือประกาศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เห็นว่าไม่เหมาะสม การเสนอแนะวิธีการหรือรูปแบบที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น (รัตน โมลา, บรรพต วิรุณราช, กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์, เริ่ม ไสแจ่ม, 2553, หน้า 13-14) และในส่วนของการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น ทั้งการรับทราบข้อมูลข่าวสาร การตรวจสอบพฤติกรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น การตรวจสอบแผนพัฒนา การตรวจสอบการจัดทำข้อบังคับงบประมาณ การตรวจสอบติดตามการก่อสร้าง โครงการต่าง ๆ การคัดค้านข้อบังคับหรือมติ การติดตามข้อมูลข่าวสารและประกาศต่าง ๆ ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน รายละเอียดตามกราฟที่ 1



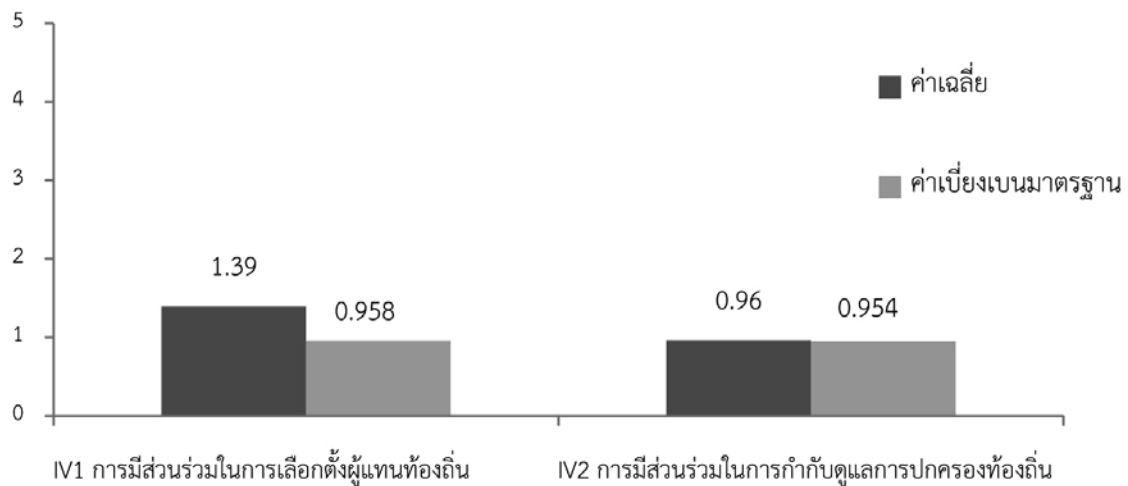
ภาพ 2 การมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่น

2. การสื่อสารทางการเมืองของประชาชน

ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะของการสื่อสารทางการเมืองจากสื่อต่างๆ ประกอบด้วยสื่อบุคคล และสื่อมวลชน ของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองท่าข้าม เป็นการศึกษาระดับของการสื่อสารทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาล ในลักษณะของการสื่อสารทางการเมืองจากสื่อบุคคล และการสื่อสารทางการเมืองจากสื่อมวลชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมในการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองจากการสื่อสารทางการเมืองในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.34$) ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมในการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองจากการสื่อสารโดยผ่านสื่อบุคคลจากการเข้าการประชุม การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการจัดเวทีประชาคมนั้นในภาพรวมพบว่าประชาชนได้รับรู้ข่าวสารทางการเมืองจากสื่อบุคคลอยู่ในระดับน้อยสำหรับการสื่อสารระหว่างบุคคล จากการสื่อสารหรือการพูดคุยของคนในครอบครัว ในกลุ่มเพื่อน จากนักการเมืองและจากผู้นำชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่มีระดับของการรับรู้ในระดับปานกลาง

การสื่อสารทางการเมืองจากสื่อมวลชนพบว่า

ประชาชนได้รับรู้ข่าวสารทางการเมืองจากสื่อมวลชนอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.31$) ทั้งการสื่อสารทางการเมืองจากสื่อสิ่งพิมพ์ไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือพิมพ์รายวัน หนังสือเผยแพร่ผลงานของทางเทศบาล ใบปลิว/แผ่นพับ และวารสาร/นิตยสารต่างๆ และการสื่อสารทางการเมืองจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในรูปแบบของการการเดินรณรงค์หาเสียง จากสติกเกอร์ ที่ติดอยู่ตามสถานที่ต่างๆ จากป้ายประชาสัมพันธ์ของทางเทศบาล จากป้ายประกาศ ณ ที่ทำการชุมชน และจากนิทรรศการต่างๆ พบว่าประชาชนมีพฤติกรรมและระดับของการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองจากสื่อดังกล่าวอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน แต่การสื่อสารทางการเมืองจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมและระดับของการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองจากสื่อมวลชนประเภทอิเล็กทรอนิกส์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.61$) ทั้งการรับรู้ข่าวสารจากวิทยุชุมชนและวิทยุกระจายเสียงส่วนการรับรู้ข่าวสารผ่านทางรถยนต์เปิดเครื่องกระจายเสียงกับโทรศัพท์นั้น พบว่าอยู่ในระดับที่น้อยกว่าและการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองของประชาชนผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ตส่วนใหญ่พบว่าไม่เคยรับรู้ข่าวสารผ่านทางสื่อนี้เลยรายละเอียดตามกราฟที่ 2



ภาพ 3 การสื่อสารทางการเมืองของประชาชน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการสื่อสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นในเขตเทศบาลเมืองท่าข้าม ผลการวิจัยสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นในส่วนของการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลการปกครองท้องถิ่นมีผลมาจากพฤติกรรมการรับรู้ และสื่อสารทาง

การเมืองของประชาชนจากสื่อมวลชน ถ้าปริมาณการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองผ่านช่องทางดังกล่าวมากขึ้น ระดับของการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการเลือกตั้งผู้แทนท้องถิ่นของประชาชนมากขึ้นตามไปด้วย สรุปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นในภาพรวมได้ดังนี้

ตาราง 1

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นในภาพรวม

การมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่น	N	การสื่อสารทางการเมือง								
		การสื่อสารทางการเมืองจากสื่อบุคคล			การสื่อสารทางการเมืองจากสื่อมวลชน			รวม		
		r	Sig.	Relation	r	Sig.	Relation	r	Sig.	Relation
การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งผู้แทนท้องถิ่น	400	0.644	0.000	มี/ปานกลาง/+	0.695	0.000	มี/ปานกลาง/+	0.713	0.000	มี/สูง/+
การมีส่วนร่วมในการในการกำกับดูแลการปกครองท้องถิ่น ¹	400	0.627	0.000	มี/ปานกลาง/+	0.653	0.000	มี/ปานกลาง/+	0.678	0.000	มี/ปานกลาง/+
รวม	400	0.672	0.000	มี/ปานกลาง/+	0.712	0.000	มี/สูง/+	0.734	0.000	มี/สูง/+

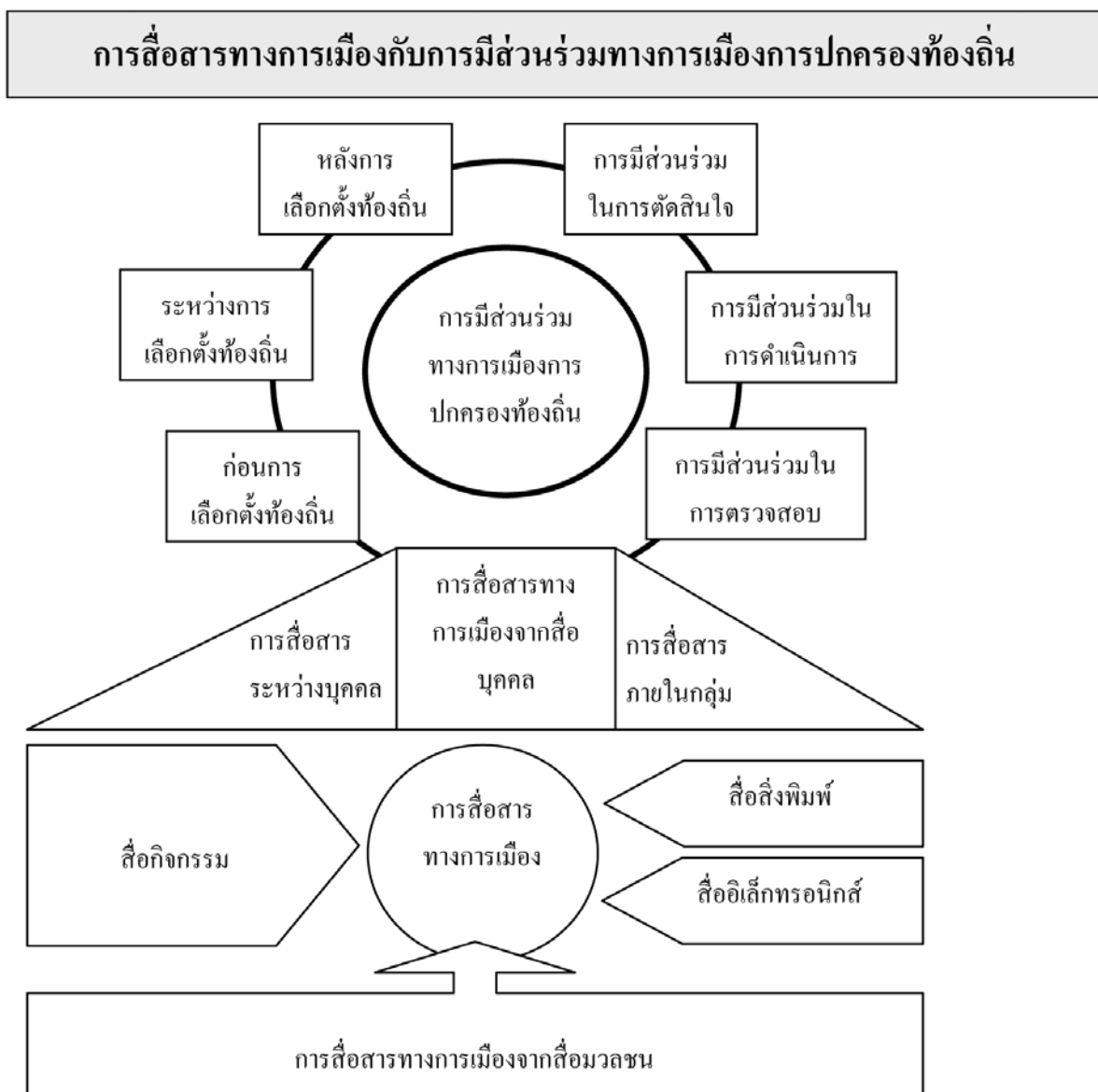
ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสื่อสารทางการเมือง ได้แก่ การสื่อสารทางการเมืองจากสื่อบุคคล และการสื่อสารทางการเมืองจากสื่อมวลชน มีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ 0.000 แสดงว่า การสื่อสารทางการเมืองจาก

สื่อบุคคล และการสื่อสารทางการเมืองจากสื่อมวลชน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่น ($r=0.734$) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในเชิงบวก จึงเป็นไปในทิศทาง

เดียวกัน กล่าวคือ เมื่อประชาชนมีพฤติกรรมการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง และความรู้ทางการเมืองในระดับที่มากขึ้นจากช่องทางการสื่อสารดังกล่าว จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นมากขึ้นตามไปด้วย จากผลการศึกษาตามที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้สรุปได้ว่า สมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นจริง ในทุกกรณีแต่อาจจะมีความสัมพันธ์ที่มากน้อยแตกต่างกันออกไป

ดังนั้น เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า การสื่อสารทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองท่าข้ามอยู่ในระดับน้อย และการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

ท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองท่าข้าม ก็อยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมประชาชนที่ไม่ได้ให้ความสนใจในเรื่องราวทางการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีกระบวนการในการเผยแพร่ข่าวสารทางการเมืองเกี่ยวกับการเมืองการปกครองท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในเมื่อประชาชนมีปริมาณของการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองในระดับน้อย อันส่งผลต่อเนื่องมาถึงระดับของการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นในระดับน้อยตามมาด้วย



ภาพ 4 ตัวแบบการสื่อสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่น

จึงสรุปได้ว่า การสื่อสารทางการเมืองผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่น ดังนั้น ถ้าประชาชนมีพฤติกรรมการสื่อสารทางการเมืองในระดับที่สูงขึ้น และสนใจในเรื่องราวข่าวสารทางการเมืองมากขึ้น ย่อมส่งผลให้ระดับของการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบของเทศบาลมีระดับที่สูงมากขึ้น และจะนำไปสู่การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับประเทศได้

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้ศึกษาจึงพัฒนาตัวแบบการสื่อสารทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่น ในลักษณะตัวแบบความสัมพันธ์ทางสังคมศาสตร์ทำให้ผู้อ่านเข้าใจมากยิ่งขึ้น และนำไปสร้างองค์ความรู้และใช้ประโยชน์จากตัวแบบการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในท้องถิ่นผ่านทางสื่อสารทางการเมืองของโรงเรียนในพื้นที่ต่าง ๆ ได้จริงรายละเอียดตามภาพที่ 2

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า การสื่อสารทางการเมืองการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นประชาชน

ในเขตเทศบาลเมืองอยู่ในระดับที่น้อย โดยพบว่าประชาชนส่วนใหญ่พฤติกรรมที่ไม่ได้ให้ความสนใจในเรื่องราวทางการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีกระบวนการในการเผยแพร่ข่าวสารทางการเมืองเกี่ยวกับการเมืองการปกครองท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมเปิดรับข่าวสารของของประชาชนที่จะนำมาสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในท้องถิ่น จึงควรดำเนินการดังนี้

1. ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ และบทบาทหน้าที่ของประชาชนต่อการปกครองท้องถิ่นตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ
2. ควรมีการรณรงค์ให้มีการติดตามข่าวสารผ่านสื่อดังกล่าวให้มากขึ้น โดยเริ่มจากสื่อวิทยุชุมชน ซึ่งอยู่ใกล้กับประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด
3. ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อจัดทำระบบและรับผิดชอบในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นให้ประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึง



References

- Mola, R., Wiroonratch, B., Sukwatanasinit, K., & Saijam, R. (2010). Public participation in tourism development: A case study of Kaewkomol national park, Mae Hong Son province, Thailand. *Journal of Commerce-Burapha Review*, 4(2), 13-24. (in Thai)
- Pasuk, N., & Lerdputtarak, S. (2011). Methods in developing garbage management in a participatory by Bangnang Tombon administration organization, Panthong district, Chon Buri province. *Journal of Commerce-Burapha Review*, 6(2), 55-67. (in Thai)
- Tanong, P. (2007). *Political communication and democracy identity building in youth in Ubonratchatani province*. Bangkok. Ramkhamhang University. (in Thai)



ความเชื่อมโยงระหว่าง การสื่อสารเรื่องค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ
กับวัฒนธรรมไทย และอัตลักษณ์ไทย ในทัศนะของวัยรุ่นไทยภายใต้กรอบแนวคิดบนพื้นฐาน
แนวคิดการเข้ารหัสและถอดรหัส ของ สจวร์ต ฮอลล์

**Thai Teenagers' Opinions About the Intersection Between Twelve Thai National Core
Values Communication Campaign Related to Identity and Cultural Competencies Based
on Encoding-Decoding (Stuart Hall) Conceptual Framework**

อุษา ศิลป์เรืองวิไล

Usa Silraungwilai

คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Faculty of Communication Arts, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคมรัฐบาลไทยได้เปิดตัวโครงการการสื่อสารเรื่องค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความเข้าใจอันดีในสังคมไทย ด้วยรัฐบาลไทยคาดหวังที่จะเสริมสร้างค่านิยมไทยและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันผ่านค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงมุ่งศึกษาว่าวัยรุ่นไทยมีทัศนะว่าการสื่อสารเรื่องค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ มีความเชื่อมโยงกับ วัฒนธรรมไทย และ อัตลักษณ์ไทย อย่างไร ภายใต้กรอบแนวคิดการเข้ารหัสและถอดรหัส ของ สจวร์ต ฮอลล์ ที่น่าสนใจคือผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เจาะลึกและอภิปรายกลุ่ม พบว่าโครงการการสื่อสารเรื่องค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ เป็นความเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมไทยและอัตลักษณ์ไทย

คำสำคัญ: ค่านิยมหลักของไทย, อัตลักษณ์ไทย, วัฒนธรรมไทย

Abstract

On 11 July 2014, Thai Government launched the Twelve Thai national core values communication campaign to share some common conceptions about creating and re-creating understanding in Thai society (Royal Thai Government website, 2014). As the Thai Government expected to construct Thai values and reinforce unity through these twelve Thai national core values, therefore this study aimed to study the Thai teenagers' opinions about the intersection between Twelve Thai national core values communication campaign related to identity and cultural competencies based on Encoding-decoding (Stuart Hall) conceptual framework. Interestingly, the findings from in-depth interview and focus group discussions showed that the twelve Thai national core values communication campaign is considered as "The intersection between Thai identity and Thai cultural competencies".

Keywords: Thai national core values, Thai identities, Thai cultural competence



บทนำ

นโยบายค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการของ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ หรือ คสช. กำหนดขึ้นเพื่อ มุ่งหวังสร้างประเทศไทยในอนาคตให้เข้มแข็ง ซึ่งการที่ ประเทศไทยจะเข้มแข็งได้ ต้องมีคนในชาติที่เข้มแข็งก่อน ดังนั้นจึงกำหนดค่านิยมหลักของคนไทยให้ชัดเจนขึ้น เพื่อให้คนไทยใช้เป็นแนวทางประพฤติตน โดยค่านิยมหลัก ของคนไทย 12 ประการ (รัฐบาลไทย, 2557) มีดังนี้

1. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
 2. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
 3. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
 4. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรง และทางอ้อม
 5. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
 6. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เพื่อแผ่และแบ่งปัน
 7. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย อันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
 8. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จัก การเคารพผู้ใหญ่
 9. มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัส ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
 10. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงตามพระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระเจ้า อยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่ายจำหน่าย และพร้อมที่จะขยายกิจการ เมื่อมีความพร้อม เมื่อมีภูมิคุ้มกันที่ดี
 11. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาป ตามหลักของศาสนา
 12. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และ ของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง
- ด้วยรัฐบาลไทยคาดหวังที่จะเสริมสร้างค่านิยม

และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคมไทย ค่านิยมหลัก ของไทย 12 ประการเป็นค่านิยมที่ถูกปลูกฝังจากคนไทย รุ่นเก่าไปยังสมาชิกใหม่ของสังคม (เดลินิวส์ออนไลน์, 2558) โดยนโยบายการสร้างค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการนี้เมื่อนำมาศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดการใส่รหัส และถอดรหัส ของ สจวร์ต ฮอลล์ แล้ว การตีความหมาย ของสารนั้น ขึ้นอยู่กับการผลิตวาทกรรมของผู้ส่งสาร และ ผู้รับสารถอดรหัสและตีความหมายออกมา ในรูปที่ตน เข้าใจจากวาทกรรมของผู้ส่ง หากวาทกรรมของผู้ส่งไม่เข้ากับบริบทของชุมชนก็ย่อมได้รับการต่อต้าน และต่อรอง สร้างความหมายใหม่ขึ้นมา (กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน, 2551)

ในฐานะนักวิชาการด้านนิเทศศาสตร์ ผู้วิจัยจึง สนใจที่จะศึกษาว่า วัยรุ่นไทยมีทัศนคติเกี่ยวกับการสื่อสาร เรื่องค่านิยมหลักของไทย 12 ประการว่า มีความเชื่อมโยง กับ วัฒนธรรมไทย และอัตลักษณ์ไทย อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความเชื่อมโยง ระหว่าง การสื่อสาร เรื่องค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ กับ วัฒนธรรมไทย และ อัตลักษณ์ไทย ในทัศนะของวัยรุ่นไทย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดบนพื้นฐาน แนวคิด การใส่รหัสและ ถอดรหัส (Stuart Hall)

ศึกษาความเชื่อมโยง ระหว่าง การสื่อสารเรื่อง ค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ กับ วัฒนธรรมไทย และ อัตลักษณ์ไทย ในทัศนะของวัยรุ่นไทย โดยให้วัยรุ่นไทย แสดงทรรศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการนำค่านิยมที่ดี ที่คนไทย 12 ประการ มาปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างและรักษาไว้ ซึ่งวัฒนธรรมไทยและอัตลักษณ์ไทย ท่ามกลางกระแสโลก ที่ซึ่งพื้นที่ทางวัฒนธรรมไม่มีขอบเขตชัดเจน กระแสนิยม วัฒนธรรมต่างชาติ เช่น วัฒนธรรมเกาหลี วัฒนธรรมญี่ปุ่น และวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจาก ประเทศทางแถบตะวันตก สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐาน ภายใต้การนำของ สจวร์ต ฮอลล์ ที่วิพากษ์วัฒนธรรมศึกษา ในอังกฤษ ภายใต้บริบทประวัติศาสตร์เศรษฐกิจการเมือง

บนเกาะอังกฤษยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเมืองของกลุ่มซ้ายใหม่ และให้ความสนใจศึกษาวัฒนธรรมของคนสามัญธรรมดาหรือพบเห็นในชีวิตประจำวัน บรรยายการต่อต้านสงครามเวียดนามในปี ค.ศ. 1968 เป็นการศึกษาวัฒนธรรมที่ถูกมองข้าม โดยเน้นกระบวนการวิพากษ์อำนาจและความไม่เท่าเทียม และเน้นที่พลวัตของกระบวนการในฐานะที่เป็นปฏิบัติการของมนุษย์ภายใต้ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนทางวัฒนธรรมที่สามารถสร้างได้หลากหลายภายใต้สถานการณ์และเงื่อนไขทางสังคมที่ลื่นไหลของวัฒนธรรมบริโภคนิยมในระบบทุนนิยมยุคหลัง ทำให้การศึกษาวัฒนธรรมหันมาสนใจ “การเมืองของวัฒนธรรม” และมีการนำวัฒนธรรมศึกษาสัมพันธ์กับเรื่องนโยบายเชิงวัฒนธรรม การจัดการทางวัฒนธรรม อุตสาหกรรมเชิงวัฒนธรรม และพลเมืองเชิงวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้เป็นปฏิบัติการทางการเมือง ที่เต็มไปด้วยความขัดแย้งและความไม่แน่นอนในการดำเนินชีวิต มนุษย์ต้องพบกับความแตกต่างทางความคิดเชื้อชาติ และวัฒนธรรม ประเด็นปัญหาสำคัญ ๆ ที่วัฒนธรรมศึกษาบนเกาะอังกฤษสนใจวิเคราะห์ศึกษา โดยเฉพาะ สื่อสมัยใหม่ ภาษาอุดมการณ์ หรือ วาทกรรม และ วัฒนธรรมร่วมสมัย สามารถนำมาพิจารณาประเด็นปัญหาและทิศทางการศึกษาด้านวัฒนธรรมศึกษาในบริบทของสถานการณ์ทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองในประเทศไทย

สจวร์ต ฮอลล์ (กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน, 2551, น. 666-669) ได้แสดงทัศนะว่า สื่อสาร คือ เรื่องของการสร้าง การถ่ายทอดและการรับ ดังนั้นวัฒนธรรมจึงมิใช่เพียงแค่สื่อจาก “กลุ่มผู้ส่ง” ถึง “กลุ่มผู้รับ”

ถ้าหากผู้ส่งสาร สามารถโน้มน้าวใจผู้รับสารให้คล้อยตามได้นั้นมิได้หมายความว่าผู้รับสารอ่อนแอและตั้งรับ แต่เป็นเพราะองค์ประกอบทางวัฒนธรรมของการ “ใส่รหัส” และ “ถอดรหัส” ในขณะนั้น ช่วยสร้างบริบทที่เอื้อการส่งและรับความหมายเช่น เมื่อเราเห็นภาพนักเรียนยืนตรงเคารพธงชาติในเวลาเช้า (ความจริง) หากผู้ส่งสารพยายามติดตั้งรหัสความหมาย (encode) ว่านั่นหมายถึงการแสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ (ผู้ส่งสาร) และผู้รับสาร ถอดรหัสความหมายบนพื้นฐานของกลุ่มผู้รับสารคนไทย การตีความเนื้อหาสาร (ภาพนักเรียนยืนตรงเคารพธงชาติในเวลาเช้า) ก็จะไปในทิศทาง

เดียวกัน แต่หากผู้รับสาร ถอดรหัสความหมายบนพื้นฐานของกลุ่มผู้รับสารที่ไม่ใช่คนไทย การตีความเนื้อหาสาร (ภาพนักเรียนยืนตรงเคารพธงชาติในเวลาเช้า) ก็จะไปในทิศทางที่หลากหลาย

ดังนั้น สจวร์ต ฮอลล์ จึงให้ทัศนะไว้ว่า การสื่อสารแต่ละครั้ง มักเกิดการตีความ 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) จุดยืนตามผู้ส่ง (preferred reading) คือ ตีความหมายตรงตามที่ผู้ส่งต้องการ (2) จุดยืนแบบต่อรอง (negotiated reading) คือ ตีความหมายปรับเปลี่ยนเล็กน้อยและ (3) จุดยืนตรงกันข้าม (oppositional reading) คือ ตีความหมายกลายสภาพกลับด้าน เพียงแต่สัดส่วนเล็กน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการ “ใส่รหัส” ของผู้ส่งสาร และ “ถอดรหัส” ของผู้รับสารการถอดรหัสความหมายของผู้รับสาร

อนุมงคล ศิริเวทิน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและระดับความสนใจในแหล่งท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวจีนในประเทศไทย” โดยใช้แนวคิดเรื่อง ‘การเข้ารหัส/ถอดรหัส’ ของสจวร์ต ฮอลล์ มาวิเคราะห์การเข้ารหัส/ถอดรหัสการบริโภคอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมไทยในทัศนะของนักท่องเที่ยวจีนที่เดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 200 คน เพื่อทราบถึงแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวชาวจีนในการเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยและเพื่อทราบถึงระดับความสนใจของนักท่องเที่ยวชาวจีนในการเดินทางไปเยือนแหล่งท่องเที่ยวประเภทต่าง ๆ ในประเทศ ผลการศึกษาพบว่า นักท่องเที่ยวจีนที่เดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย ถอดรหัสการบริโภคอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมไทยเชื่อมโยงกับธรรมชาติและวิถีที่มีการเผยแพร่ผ่านสื่อที่หลากหลาย ได้แก่ สื่อโทรทัศน์ และสื่อใหม่ทั้งโทรศัพท์มือถือและอินเทอร์เน็ต ที่มีการเข้ารหัสความหมายการบริโภคอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมไทยแบบซ้ำ ๆ

วรางคณา ไช่มุก (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “การเข้ารหัสและการถอดรหัสของโฆษณาส่งเสริมสังคมทางโทรทัศน์ไทยในปี พ.ศ. 2551” ที่ใช้แนวคิดเรื่อง ‘การเข้ารหัส/ถอดรหัส’ ของสจวร์ต ฮอลล์ มาวิเคราะห์การเข้ารหัสและการถอดรหัสของโฆษณาส่งเสริมสังคมทางโทรทัศน์ไทยในปี พ.ศ. 2551 วรางคณา พบว่า การถอดรหัสของผู้รับสารเป็นไปในทิศทางเดียวกับจุดยืนตามผู้ส่ง (preferred reading)

คือ ตีความหมายตรงตามทีผู้ส่งต้องการ เมื่อผู้ส่งสารพยายามเข้ารหัสสัญญาณ (encode) ด้วยเครื่องมือของตัวบทที่หลากหลาย เพื่อสร้างเงื่อนไขการรับรู้ และเพื่อควบคุมการอ่านความหมายให้ตรงตามทีผู้ส่งสารต้องการอย่างรัดกุม และผู้รับสาร ถอดรหัสความหมายบนพื้นฐานประสบการณ์ภูมิหลังทางวัฒนธรรม ค่านิยม และอุดมการณ์ของผู้รับสารที่อยู่ภายใต้กรอบเดียวกัน การตีความเนื้อหาสาระก็จะไปในทิศทางเดียวกัน แต่หากผู้รับสาร ถอดรหัสความหมายบนพื้นฐานประสบการณ์ภูมิหลังทางวัฒนธรรม ค่านิยม และอุดมการณ์ของผู้รับสารที่อยู่ภายใต้กรอบที่หลากหลาย การตีความเนื้อหาสาระก็จะไปในทิศทางที่หลากหลาย โดยผู้รับสารที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีแนวโน้มตีความเนื้อหาสาระก็จะไปในทิศทางที่ต้องการต่อรองความหมายเสียใหม่ทีแตกต่างไปจากความตั้งใจของผู้ส่งสารอื่น แต่มีได้มีลักษณะคัดค้านโดยตรง (negotiated หรือ alternative reading) กล่าวคือ เป็นลักษณะเห็นด้วยในหลักการ แต่ไม่เห็นด้วยในรายละเอียดเพราะคิดว่าขึ้นอยู่กับสถานการณ์อื่น ๆ ด้วย อย่างไรก็ตาม มีบางคนในกลุ่มนี้ทีถอดรหัสด้วยจุดยืนทีต่อต้านหรือขัดแย้งกับความหมายทีผู้ส่งสารใส่รหัสมา (oppositional reading)

ณัฐสุพงศ์สุขโส (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงและธำรงรักษาโครงสร้าง “ชนชั้น” ศึกษากรณีการบริโภควัฒนธรรมฟุตบอลในสังคมไทย” โดยใช้แนวคิดเรื่อง “การเข้ารหัส/ถอดรหัส” ของสจวร์ต ฮอลล์ มาวิเคราะห์การเข้ารหัสความหมายการบริโภควัฒนธรรมฟุตบอล และการถอดรหัสของความหมายและปฏิบัติการในการบริโภควัฒนธรรมฟุตบอล พบว่า การเข้ารหัสความหมายฟุตบอลหรือกลุ่มของผู้ส่งสารจะแปรผันไปตามประสบการณ์ ภูมิหลัง ค่านิยม และอุดมการณ์ของผู้รับสาร การถอดรหัสของผู้รับสารจะขึ้นอยู่กับ โครงสร้างชนชั้น กล่าวคือ ผู้รับสารมีการรับรู้และตีความหมายภายใต้กรอบความหมายทีผ่านการเข้ารหัสทีแตกต่างกันไปตามแต่ละชนชั้น โดยผู้รับสารแต่ละชนชั้นจะมีแบบแผนการบริโภคทีเหมือนกันในเชิง “ประเภท” (similarity in kind) และจะแตกต่างกันในเชิง “ระดับ” (difference in degree) สำหรับการถอดรหัสความหมายและปฏิบัติการในการบริโภควัฒนธรรมฟุตบอลทีเป็นแบบแผนการบริโภคฟุตบอล ผู้รับสารชนชั้นเดียวกันจะถอดรหัสความหมายของสัญญาณ

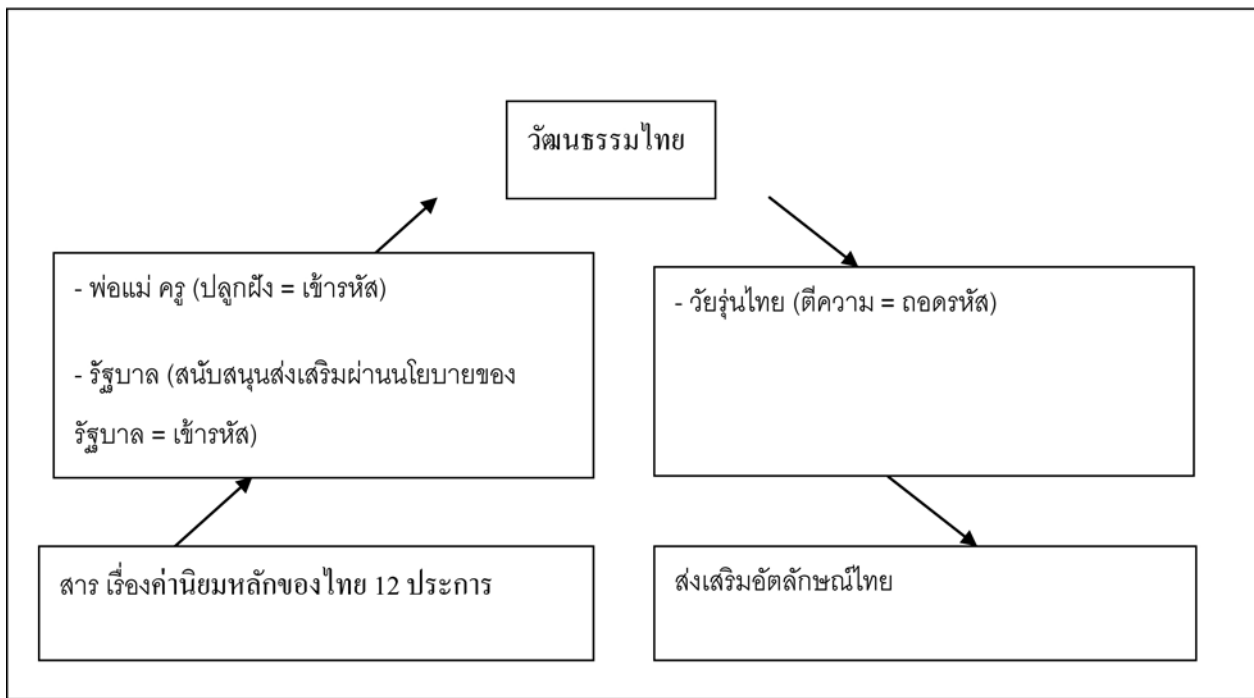
ไปในทิศทางเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากผู้รับสารจะถอดรหัสสัญญาณโดยอาศัยการตีความจากบริบท ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาชนชั้นของตนไว้

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของฟารีดา เจอะอะ (2558) ทีศึกษาเรื่อง “ดิสลาตัน ณ แคนใต้: การเข้ารหัสความหมายสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยผ่านสื่อ” โดยใช้แนวคิดเรื่อง “การเข้ารหัส/ถอดรหัส” ของสจวร์ต ฮอลล์ มาวิเคราะห์การเข้ารหัส/ถอดรหัสความหมายสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยผ่านสื่อ โดยฟารีดาให้ความสนใจศึกษาการกำหนดแนวคิดของสื่อนำเสนอเรื่องวิถีชีวิตจากคนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยให้คนนอกพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยได้รับรู้และการนำเสนอเรื่องราววิถีมุสลิมจากข้างนอกพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยเพื่อให้คนข้างในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยได้เห็น ผลการศึกษาของฟารีดาพบว่า สื่อได้เข้ารหัสความหมายของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในแง่ลบเอาไว้มากมาย ซึ่งกรอบการเข้ารหัสในแง่ลบจะเป็นปัจจัยหนึ่งทีก่อให้เกิดภาพรหัสความหมายของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในแง่ลบในทีสนะผู้รับสารเช่นกัน และอาจทำให้ผู้รับสารทีเป็นคนนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ถอดรหัสความหมายสถานการณ์ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างจากความคิดของคนในพื้นที่

ฟารีดาจึงมีข้อเสนอแนะให้สื่อในฐานะผู้ส่งสารทีต้องเข้ารหัสความหมายของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในแง่ลบบวกเพิ่มขึ้นเพื่อถ่วงดุลความรู้สึกและสร้างความหมายของการอยู่ร่วมกันในสังคม ทั้งนี้ฟารีดาเสนอแนะให้สื่อเข้ารหัสความหมายโดยเน้นการเข้ารหัสด้วยการใช้สัญญาณทีสื่อความหมายว่าอัตลักษณ์ของผู้คนส่วนใหญ่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นอัตลักษณ์หนึ่งของคนไทยทีเป็นเชื้อชาติหนึ่งทีอาศัยอยู่ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดบนพื้นฐานแนวคิด การใส่รหัสและถอดรหัส ของสจวร์ต ฮอลล์ เพื่อใช้ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่าง การสื่อสารเรื่องค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ กับ วัฒนธรรมไทย และ อัตลักษณ์ไทย ในทีสนะของวัยรุ่นไทยเสนอเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดบนพื้นฐานแนวคิด การเข้ารหัส/ถอดรหัสของสจวร์ต ฮอลล์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) เพื่อศึกษาทัศนะของวัยรุ่นไทยเกี่ยวกับโครงการการสื่อสารเรื่องค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาความเชื่อมโยง ระหว่าง การสื่อสารเรื่องค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ กับวัฒนธรรมไทยและ อัตลักษณ์ไทย โดยดำเนินการวิจัยระหว่างวันที่ 20 กรกฎาคม 2558 ถึง 27 พฤศจิกายน 2558 เป็นระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา

การเก็บข้อมูลเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจาะลึกนักศึกษามหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (00328210: cross-cultural communication) จำนวนทั้งสิ้น 22 คน เท่านั้น โดยตั้งคำถามว่า “วัยรุ่นไทยมีทัศนะเกี่ยวกับการสื่อสารเรื่องค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ มีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทย และ อัตลักษณ์ไทย อย่างไร”

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อตอบคำถามวิจัย “วัยรุ่นไทยมีทัศนะเกี่ยวกับการสื่อสารเรื่องค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ มีความเชื่อมโยงกับ วัฒนธรรมไทย และ อัตลักษณ์ไทย อย่างไร” ผู้วิจัยสร้างแผนผังรหัส หรือ coding sheets เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่รวบรวมมาจากการสัมภาษณ์เจาะลึกนักศึกษามหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (00328210: cross-cultural communication) จำนวนทั้งสิ้น 22 คน โดยให้นักศึกษาอธิบายว่า การสื่อสารเรื่องค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ มีความเชื่อมโยงกับ วัฒนธรรม และ อัตลักษณ์อย่างไร โดยจัดบันทึกข้อมูลลงแผ่นจดบันทึกข้อมูล RQ1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ซึ่งผู้วิจัยมุ่งวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากวิเคราะห์แผ่นจดบันทึกข้อมูล RQ1 โดยใช้การตีความจากข้อมูลที่รวบรวมมา เพื่อตอบคำถามงานวิจัย “วัยรุ่นไทยมีทัศนะเกี่ยวกับการสื่อสารเรื่องค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ มีความเชื่อมโยงกับ วัฒนธรรมไทย และ

อัตลักษณ์ไทยอย่างไร” โดยในการประมวลผลการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากนั้นผู้วิจัยจะนำเสนอและสรุปผลวิเคราะห์ในรูปแบบบทความ (text presentation) (สุชาติ บวรกิตติวงศ์, 2548, หน้า. 61-68)

ผลการวิจัย

วัยรุ่นไทยมีทัศนคติเกี่ยวกับการสื่อสารเรื่องค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ มีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทย และ อัตลักษณ์ไทย ดังนี้

1. วัยรุ่นไทยมีทัศนะว่า ค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะสะท้อนให้เห็นวิถีชีวิตการเป็นอยู่การใช้ชีวิตการปฏิบัติตนกับผู้อาวุโสกว่า และส่วนเอกลักษณ์ไทยก็เช่นกัน ถ้าคนต่างชาติแวะเข้ามาท่องเที่ยวในบ้านเมืองเราเราก็ควรปฏิบัติตามหรืออาจจะอยู่ในสัญชาติญาณก็เป็นได้ คือ การสวัสดี ไหว้ กล่าวคำขอบคุณ ขอโทษ เป็นต้น เพราะสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นถือว่าเป็นวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของไทยอย่างหนึ่ง

2. วัยรุ่นไทยมีทัศนะว่า ค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะหลักค่านิยม 12 ประการของไทยได้มุ่งหวังให้คนในชาติเข้มแข็ง ไม่ลืมความเป็นไทยและให้ประเพณีปฏิบัติอย่างคนไทย อีกทั้งยังแสดงให้เห็นถึงค่านิยมที่คนไทยควรจะต้องปฏิบัติคืออะไร โดยค่านิยม 12 ประการแสดงออกถึงความเป็นไทยอย่างมาก เช่น ภาพนักเรียนยืนตรงเคารพธงชาติในเวลาเช้า นั้นหมายถึง การแสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์

3. วัยรุ่นไทยมีทัศนะว่า ค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะการสื่อสารเรื่องค่านิยมไทยกับวัฒนธรรมไทยเช่น วัฒนธรรมระดับชาติ เช่น ทุก 8 โมง ทุกคนต้องยืนตรงร้องเพลงชาติ หรือ 18.00 น. เช่นเดียวกัน ยกตัวอย่างเช่น เราเดินเล่นอยู่ที่สวนสาธารณะ เมื่อถึงเวลาเพลงชาติดังขึ้น ทุกคนจะหยุดกิจกรรมนั้น ๆ แล้วยืนตรง เป็นต้น หรือเมื่อเราไปโรงภาพยนตร์ ก่อนแสดงจะต้องมีเพลงสรรเสริญพระบารมีขึ้น ทุกคนจะต้องยืนทุกครั้งเป็นต้น ตัวอย่างการสื่อสารเชื่อมโยงกับเอกลักษณ์ไทย เช่น การยกมือไหว้ เราต้องไหว้เมื่อ

ทักทาย, ขอบคุณ, ขอโทษ, แสดงความเคารพต่าง ๆ การทักทายของแต่ละประเทศจะไม่เหมือนกัน เช่น ยุโรปจะเป็นการจับมือ (shake hand) ญี่ปุ่นจะเป็นการก้มหัวแล้วพูด ส่วนของไทยก็จะยกมือไหว้ แล้วกล่าวสวัสดี เป็นต้น

4. วัยรุ่นไทยมีทัศนะว่า ค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ ค่านิยม 12 ประการ เช่น การไหว้ เป็น วัฒนธรรมไทยที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน ถือว่าเป็นเอกลักษณ์ของชาติไทย การไหว้แสดงออกถึง ความนอบน้อม ความมีสัมมาคารวะ บ่งบอกถึงความเคารพ เชื่อมโยงกับค่านิยม 12 ประการ ในข้อที่กล่าวถึง การเคารพผู้ที่อาวุโสกว่า นั้นหมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นอัตลักษณ์ของความเป็นไทย ความเชื่อมโยงเอกลักษณ์ไทยกับค่านิยม 12 ประการ เช่น การเคารพธงชาติไทยในทุก ๆ 08.00 น. หรือ 18.00 น. ของประเทศไทย ถือเป็นเอกลักษณ์ที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาอย่างยาวนาน บ่งบอกถึงความเป็นชาติไทย ความสำนึกรู้คุณแผ่นดิน เชื่อมโยงกับค่านิยม 12 ประการ ข้อ 1 รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

5. วัยรุ่นไทยมีทัศนะว่า ค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ ตัวอย่าง เช่น ภาพที่เด็กนักเรียนตั้งแต่แถวเคารพธงชาติไทย ร่วมกันร้องเพลงชาติไทยอย่างภาคภูมิใจ ค่านิยม 12 ประการ คือ การรักชาติ

6. วัยรุ่นไทยมีทัศนะว่า ค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ ค่านิยม 12 ประการ เป็นเหมือนวัฒนธรรมไทยที่สืบทอดกันมา เช่น การไหว้ ที่ผู้ใหญ่สอนเราให้ทำตั้งแต่เล็ก ๆ การนอบน้อม ถ่อมตน การยืนตรงเมื่อได้ยินเพลงชาติ การถูกปลูกฝังให้ตั้งใจเรียน โตมาจะได้หน้าที่การงานที่ดี เป็นสิ่งที่คนไทยปฏิบัติตาม ๆ กันมาหรือที่เรียกกันว่าวัฒนธรรมไทย

7. วัยรุ่นไทยมีทัศนะว่า ค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ ค่านิยมทั้ง 12 ประการ นั้นมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมของไทยและเอกลักษณ์ของความเป็นไทยเป็นอย่างมาก เพราะค่านิยมทั้ง 12 ประการนั้นเป็นพื้นฐานของความเป็นไทยอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นการไหว้ การเสียสละ การอ่อนน้อมถ่อมตน

ซึ่งก็ตรงกับค่านิยมประการที่ 5, 9 และ 12 เพราะเอกลักษณ์ความเป็นไทยก็คือ การยิ้ม การไหว้ การสวัสดี ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นเอกลักษณ์ของคนไทยและวิถีชีวิตของคนไทยอีกด้วย เพราะฉะนั้นแล้วถ้าเรานำแนวคิดเรื่อง สัญวิทยา (sign) มาอธิบายการสื่อสารของค่านิยมก็จะเป็นได้ชัดว่า สัญวิทยาที่คือความคิดความเชื่อวัฒนธรรม ซึ่งวัฒนธรรมที่คนไทยเป็นอยู่ก็คือ การไหว้ ทักทาย การให้อภัย การเสียสละ เพราะฉะนั้นแล้วสิ่งเหล่านี้จึงเชื่อมโยงกับค่านิยมที่ตรงกับวิถีชีวิตคนไทยและเอกลักษณ์คนไทยในชีวิตประจำวัน รัฐบาลจึงอยากปลูกฝังให้คนไทยเรายึดหลักค่านิยมทั้ง 12 ประการ ไว้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ซึ่งลึก ๆ แล้ว ค่านิยมทั้ง 12 ข้อก็ล้วนแต่เป็นวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของคนไทยทั้งนั้น

8. วัยรุ่นไทยมีทัศนะว่า ค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ ค่านิยมทั้ง 12 ประการ นั้นมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมของไทยและเอกลักษณ์ของความเป็นไทย กล่าวคือ ค่านิยมไทยส่วนใหญ่มีการจัดทำเป็นภาพ ค่านิยมไทย 12 ประการ โดยอาจใช้เป็นภาพการ์ตูนที่สื่อให้เข้าใจต่อการทำความดี การรักษาศาสนา พระมหากษัตริย์ ผู้พิชิตขอบขั้วดี และมีภาพประกอบเพื่อความเข้าใจ เป็นการนำเอาภาพพวกนี้สื่อความหมายตามภาพให้เด็กเข้าใจและปลูกฝังการเป็นคนดีของเด็กตั้งแต่ยังเล็ก

พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรียังได้ขับเคลื่อนโครงการการสื่อสารที่เชื่อมโยงกับค่านิยม 12 ประการ ในการให้ดารานักแสดง นักร้อง ร้องเพลงค่านิยม 12 ประการ โดยมีการทำมิวสิกวิดีโอเพลงในรูปแบบของวัฒนธรรมไทย เช่น การไหว้ ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู ความดีทำได้ โดยมุ่งเน้นให้คนไทยมีความสำนึกและมีการถ่ายทอดความรู้สึกจากเนื้อเพลงและภาพเพื่อธรรงค์ความเป็นไทยตามนโยบายที่ตั้งขึ้น การกำหนดยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนที่เชื่อมโยงกับค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ใน 3 ระดับแรกได้แก่ ระดับชาติ ธรรงค์วิถีถิ่นวิถีไทย มุ่งเน้นเรื่องเอกลักษณ์ไทยในการดำเนินชีวิตประจำวัน ได้แก่ การยิ้ม การไหว้ สวัสดียอบคุณขอโทษ มีวินัยน้ำใจ ไมตรี ตลอดจนปัจจัยสี่ทั้งอาหารไทย อาหารถิ่น ภาษถิ่น ภาษาไทย และการแต่งกาย โดยธรรงค์ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในครอบครัว นอกจากนี้ยังได้นำดาราศิลปิน

มาเป็นต้นแบบในการนำเสนอ ประเพณี ศาสนา และ วัฒนธรรมร่วมกัน เพื่อเกิดการตระหนักรับรู้ถึงเอกลักษณ์ตามนโยบายของ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี นั้นเพื่อให้มีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยที่สืบต่อกันมา เป็นการทำให้เห็นบ่อยจนเกิดเป็นความเคยชิน เช่น การถ่ายทอดการไหว้ การมีน้ำใจ ซื่อสัตย์ต่อคนอื่น โดยล้วนแต่เป็นเอกลักษณ์และวัฒนธรรมไทยทั้งสิ้น

9. วัยรุ่นไทยมีทัศนะว่า ค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ การเชื่อมโยงวัฒนธรรมไทยกับค่านิยม 12 ประการ เช่น การสวัสดี (ไหว้) เป็นภาพอย่างหนึ่งที่แสดงถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน ซึ่งตรงกับค่านิยมประการที่ 5 นั้นเอง ดังนั้นหากเราหรือคนในสังคม ชำรงและรักษาเรื่องค่านิยมไทย 12 ประการนั้นแล้ว ความเข้มแข็งของคนในชาติก็จะเป็นปึกแผ่นมีความสามัคคีต่อกันอยู่บนพื้นฐานที่ดีเช่นกันก็จะทำให้คนอื่นสามารถรับรู้ได้ว่า เรามีเอกลักษณ์ความเป็นไทย (Thai identity) นั้นเอง

10. วัยรุ่นไทยมีทัศนะว่า ค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ การธรรงค์เรื่องค่านิยม 12 ประการ เป็นการทำให้เราซึมซับวัฒนธรรมไปโดยไม่รู้ตัว เพราะค่านิยม 12 ประการนั้นเป็นอะไรที่คนไทยคุ้นเคยและทำเป็นประจำอยู่แล้ว

11. วัยรุ่นไทยมีทัศนะว่า ค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ การสร้างค่านิยม 12 ประการ นั้น ถูกสร้างขึ้นมาจากคณะ คสช. โดยมีพล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เสนอนำประเทศค่านิยม 12 ประการเป็นสิ่งที่คนไทยปฏิบัติกันเป็นประจำอยู่แล้ว แต่เราอาจจะหลงลืมมันไปบ้าง ท่านนายก พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา จึงต้องการที่จะสื่อให้คนไทยรุ่นหลังหรือรุ่นก่อนได้ตระหนักถึงความเป็นไทยไม่หลงลืมมันไปโดยการทำให้เห็นว่า ค่านิยม 12 ประการนี้ จริง ๆ มันคือสิ่งที่คนไทยปฏิบัติกันมานานแล้ว เช่น การไม่เห็นแก่ตัวเอง ช่วยเหลือคนอื่น ช่วยเหลือสังคมไม่โกงกัน มีน้ำใจให้แก่กัน แบ่งปันกัน รวมทั้งการไหว้ การเคารพกันก็เป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตคนไทยและเป็นหนึ่งในค่านิยม 12 ประการ ดังนั้นค่านิยม 12 ประการ มีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยและเอกลักษณ์ของความเป็นไทย เพราะ

ค่านิยมก็สามารถแสดงให้เห็นว่าคนไทยเป็นอย่างไรมีความเป็นอยู่ใช้ชีวิตอย่างไร

12. วิษรุ่นไทยมีทัศนะว่า ค่านิยม 12 ประการ มีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ ค่านิยมของไทย 12 ประการ มีการเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยคือ ถูกสร้างขึ้นมาจากวัฒนธรรมดั้งเดิมและเอกลักษณ์ดั้งเดิมของคนไทยที่หล่อหลอมไปตามกาลเวลา โดยที่ค่านิยม 12 ประการจะหมายถึงด้านวัฒนธรรมไทยได้ว่าให้อนุรักษ์และสืบทอดประเพณีศิลปะต่าง ๆ ของคนไทยให้มีการสืบทอดต่อไปแต่เอกลักษณ์ของคนไทยในอดีตที่ทั่วโลกรับรู้เกี่ยวกับคนไทยคือ การยิ้มการมีน้ำใจ ดังนั้นค่านิยม 12 ประการ ได้รวมเอาเอกลักษณ์ของคนไทยกลับมา ซึ่งเป็นตัวชี้ว่านี้แหละคนไทยที่มีความแตกต่างจากคนทั่วโลก ตัวอย่างค่านิยม 12 ประการกับวัฒนธรรมไทย เช่น การอนุรักษ์ สืบสานวัฒนธรรมในข้อที่ 5 ของค่านิยม 12 ประการ เช่น การอนุรักษ์ประเพณีลอยกระทง คนไทยจะลอยกระทงเพื่อเป็นการขอโทษพระแม่คงคาที่ทำสืบเนื่องต่อกันมา จะตรงกับค่านิยม 12 ประการในข้อที่ 5 โดยที่ยังมีการจัดงานลอยกระทงขึ้นทุกปี และตัวอย่างค่านิยม 12 ประการกับเอกลักษณ์ไทย เช่น ค่านิยม 12 ประการข้อที่ 2 “เสียสละอดทน มีวินัย” ตัวอย่างในข้อนี้ ก็คือ การเสียสละ มันไม่ได้หมายถึง การเสียสละเพื่อชาติเพียงอย่างเดียว มันยังรวมถึงเรื่องเล็ก ๆ ที่สามารถทำได้ด้วย ตัวอย่างเช่น การลุกให้คนท้องนั่ง ก็คือเป็นการเสียสละ และถ้าพูดถึงเอกลักษณ์ของคนไทยมันจะไปเชื่อมโยงกับการมีน้ำใจไมตรีต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของคนไทยที่เด่นชัด

13. วิษรุ่นไทยมีทัศนะว่าค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ การสื่อสารเรื่องค่านิยมของไทย 12 ประการ มีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยและเอกลักษณ์ไทย ก็คือ การที่เราเชื่อมโยงทั้งวัฒนธรรมไทยและเอกลักษณ์ไทยเข้าด้วยกันเพื่อให้ประชาชนเข้าใจในวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ โดยมีการนำเอาทั้งสองอย่างนี้มารวมกันโดยทำเป็นเพลงค่านิยม 12 ประการ เพื่อให้คนดูเข้าใจและเข้าถึงวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ไทยได้ง่ายยิ่งขึ้น

14. วิษรุ่นไทยมีทัศนะว่าค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ การสื่อสารค่านิยมไทย 12 ประการ นายกรัฐมนตรี มีการกำหนด

ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนที่เชื่อมโยกับค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ ใน 3 ระดับ คือ ระดับชาติ วัฒนธรรมวิถีถิ่นวิถีไทย มุ่งเน้นเรื่องเอกลักษณ์ไทยในชีวิตประจำวัน ได้แก่ การยิ้มไหว้ สวัสดี ขอบคุน ขอโทษ มีวินัย ก็จะสอดคล้องกับเอกลักษณ์ของไทย เพราะเราทำแบบนี้ในชีวิตประจำวันปลูกฝังให้มีการไหว้ สวัสดี มีน้ำใจ มาตั้งแต่รุ่นก่อน ๆ และยังมีอาหารไทยอาหารประจำถิ่น ภาษาบ้านเกิดของเราและการแต่งตัว อันนี้จะสอดคล้องกับวัฒนธรรมประเพณีไหน เพราะมีการแต่งกายที่เรียบร้อยและมีภาษาที่เป็นประจำถิ่นของเรามีอาหารไทยที่น่ากิน ชาวต่างชาติที่มาในประเทศไทยก็จะชอบอาหารไทยส่วนมาก

15. วิษรุ่นไทยมีทัศนะว่า ค่านิยม 12 ประการ มีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ ค่านิยม 12 ประการ คือ ค่านิยมของคนไทยที่ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้กำหนดขึ้นมา เพื่อให้คนไทยมีเอกลักษณ์ในการรักษาวัฒนธรรมไทยไว้ และ วัฒนธรรมที่เห็นได้ชัดทั่วไป ก็คือ การยิ้ม ไหว้ ขอบคุนขอโทษ มีวินัยน้ำใจไมตรี ทั้งหมดก็คือเอกลักษณ์ของไทยที่ทนายกรฐมนตรีต้องการที่จะนำค่านิยม 12 ประการนี้มาเชื่อมต่อกับวัฒนธรรมไทยเพื่อให้ชาวต่างชาติได้รับรู้ถึงวัฒนธรรมของคนไทย และก็ซึมซับวัฒนธรรมอันดีงามของคนไทย เมื่อมีการสร้างวัฒนธรรมแล้ววัฒนธรรมเหล่านี้ก็จะเป็เอกลักษณ์ที่สืบทอดกันมายาวนานและจะมีการสืบทอดต่อกันไปอีก วัฒนธรรมของคนไทยมีมากมายแต่คนต่างชาติอาจไม่รู้ว่านี่คือวัฒนธรรมของคนไทยเอกลักษณ์ไทย นายกรัฐมนตรีจึงได้สร้าง ค่านิยม 12 ประการ ขึ้นมา เพื่อให้ทั้งคนไทยและคนต่างชาติเข้าใจกันมากขึ้น เช่น การไหว้ ก็คือส่วนหนึ่งในค่านิยม 12 ประการ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ไทยมานานแล้ว คือ การยิ้ม ไหว้ ทักทายกัน ซึ่งค่านิยมทั้ง 12 ประการนั้น มีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยและเอกลักษณ์ไทยอย่างเด่นชัด และเข้าใจได้ง่าย เมื่อทุกคนพูดถึงค่านิยม 12 ประการ ทุกคนก็จะนึกถึงความเป็นไทย วัฒนธรรมของไทยที่สืบทอดกันมายาวนานจนกลายเป็นเอกลักษณ์ของคนไทย

16. วิษรุ่นไทยมีทัศนะว่า ค่านิยม 12 ประการ มีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ วัฒนธรรม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่ชุมชน เป็นทั้งสิ่งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ เช่น บทกวีนิพนธ์

ศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ได้ถ่ายทอดและเกิดการเรียนรู้จนถือปฏิบัติสืบทอดต่อมาเรื่อย ๆ จนเป็นตัววัดระดับความเจริญของสังคมของสังคมนั้น ส่วนเอกลักษณ์ไทยนั้น หมายถึงเป็นลักษณะเฉพาะตัวที่เป็นตัวชี้ลักษณะเฉพาะบุคคล สังคม ชุมชน หรือประเทศนั้น ๆ เช่น ภาษา เชื้อชาติ และวัฒนธรรมท้องถิ่น สรุปลักษณะที่ไม่เหมือนคนอื่นหรือคุณสมบัติเฉพาะสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การรักษาวินัยวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ซึ่งจะสอดคล้องเกี่ยวกับการไหว้ หากคนไทยนำไปปฏิบัติเป็นประจำก็จะทำให้เกิดการกระทำดังกล่าวหรือการไหว้แบบไม่รู้ตัว ซึ่งจะก่อให้เกิดกลายเป็น “มายาคติ” ได้นั่นเอง คือก่อให้เกิดเป็นภาพและทำให้เกิดการปฏิบัติตาม จนการไหว้ถือเป็นเอกลักษณ์ของไทยที่ไม่เหมือนใคร เมื่อมีคนเห็นการไหว้ก็จะสามารถรู้ได้ในทันทีว่าหมายถึง การมีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีการเคารพผู้ใหญ่หรือผู้มีฐานะสูงกว่า นอกจากนี้ การไหว้ยังหมายถึง การสวัสดี ขอบคุณ ขอโทษ การกระทำดังกล่าวอาจมีการยึดที่เป็นเอกลักษณ์ของไทยอย่างหนึ่งไปด้วย เมื่อส่งต่อความรู้สึกที่จริงใจนั่นเอง

17. วิจัยคนไทยมีทัศนะว่า ค่านิยม 12 ประการ มีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ การสื่อสารเรื่องค่านิยมของไทย 12 ประการ ได้มีความเชื่อมโยงกับ วัฒนธรรมไทย (Thai culture) พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้เห็นความสำคัญในวัฒนธรรมไทยจึงจัดตั้ง ค่านิยม 12 ประการมาเพื่อให้คนไทยสำนึกรักภักดีรักบ้านเมือง และรักความเป็นวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่ได้สืบทอดต่อกันมาโดยมีการเชิญชวนกระทรวงวัฒนธรรม ให้มีการจัดงาน วัฒนธรรมโดยเบื้องต้นจะมีการนำภาพลักษณ์ที่ดี วัฒนธรรมของไทยไปสื่อให้กับเวทีโลก เป็นการสื่อสารวัฒนธรรมไทยไปยังคนทั่วโลกเพื่อให้เป็นการนำเสนอถึงความงดงาม ความสวยงามของวัฒนธรรมประเพณีที่สืบทอดกันมาและเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกที่เมืองไทยเป็นสยามเมืองยิ้ม คนต่างชาตินิยมเที่ยวก็มีการต้อนรับด้วยการไหว้และการยิ้ม เป็นการสื่อถึงวัฒนธรรมที่คนทั่วโลกได้กล่าวถึง และแม้คนไทยที่ได้ไปต่างประเทศก็ได้ไปสืบทอดวิธีการไหว้ การยิ้ม มีน้ำใจให้แก่ชาวต่างชาติได้รับ เป็นการเผยแพร่วัฒนธรรมไทยที่สวยงามและถูกกล่าวถึงอย่างมาก ในเมืองไทยมีประเพณี วัฒนธรรมที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก

18. วิจัยคนไทยมีทัศนะว่า ค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ การกำหนดยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนที่เชื่อมโยงกับค่านิยมหลัก 12 ประการ ในระดับ ได้แก่ ระดับชาติ วัฒนธรรมวิถีถิ่นวิถีไทย มุ่งเน้นเชื่อมเอกลักษณ์ไทยในชีวิตประจำวัน ขอยกตัวอย่างค่านิยม ประการที่ 10 คือ ไม่ขาด พอเพียง เลี้ยงชีพได้ ยึดหลักพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวโดยใช้เศรษฐกิจพอเพียงเป็นที่ตั้งหรือการใช้หลัก 3 ห่วง 3 เงื่อนไข คือ เราสามารถเอาหลักคำสอนของพระบาทสมเด็จพระองค์ท่านมาดำรงในชีวิตประจำวันเราได้คือ พอมีพอกินไม่ฟุ้งเฟ้อไม่ใช้เงินเกินตัวหรือเกินความจำเป็นของตัวเอง ในหลวงท่านเองท่านยังดำรงชีวิตแบบพอเพียงคือท่านทรงใช้ยาสีฟันหมดหลอดไม่เหลือแม้แต่เม็ดเดียว ท่านสามารถพัฒนาถิ่นทุรกันดารได้สามารถทำให้ที่นั่นมีความเจริญขึ้น ทำให้มีคนรู้จักมากขึ้น ทำให้ชาวบ้านมีพื้นที่ทำมาหากินได้เยอะขึ้น พระองค์สามารถพัฒนาประเทศให้น่าอยู่น่าอยู่ได้มากขึ้น ให้มีความเจริญเข้ามาในประเทศมากขึ้น ในหลวงท่านทรงเป็นห่วงประชาชนไทยกลัวว่าคนไทยจะลำบาก แต่ท่านไม่เคยนึกถึงตัวท่านเองเลยว่าจะลำบากหรือไม่ท่านทรงงานหนักมากเพื่อคนไทยแล้วเราจะทำอะไรให้ท่านได้ทรงภูมิใจบ้างหรือไม่ หรือในการดำรงชีวิตตามเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงเป็นเรื่องที่ท่านทรงเล็งเห็นประโยชน์และผลลัพธ์ของการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

วัฒนธรรมไทยนั้นคนต่างชาติชอบและชื่นชมเป็นอย่างมากเพราะวัฒนธรรมของเราไม่เหมือนชาติใดในโลกเพราะเรามีวัฒนธรรมที่สวยงามชาติใดในโลกไม่สามารถเลียนแบบได้ เอกลักษณ์ของไทยนั้น คนไทยมีเอกลักษณ์คือการไหว้โดยที่ชาติอื่นไม่มีการไหว้มีชุดไทยสวย ๆ มีประเพณีดี ๆ สวย ๆ เยอะแยะมากมาย ทำให้ชาวต่างชาติต่างชื่นชอบชื่นชมในการเป็นไทยเราควรภูมิใจที่ได้เกิดบนผืนแผ่นดินไทยได้เกิดเป็นคนไทยได้มีวัฒนธรรมที่สวยงามแล้วยังมีพระมหากษัตริย์ที่เก่งและท่านทรงดูแลประชาราษฎร์เป็นอย่างดีไม่มีประเทศไหนในโลกมีพระมหากษัตริย์ที่ดีแบบนี้ เราควรภูมิใจที่ได้เกิดเป็นคนไทยในผืนแผ่นดินไทยของเรา

19. วิจัยคนไทยมีทัศนะว่า ค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ วัฒนธรรมไทยคือ สิ่งที่จับต้องได้และสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น กวินพนธ์

ศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ได้เป็นวัฒนธรรมไปแล้ว จากรุ่นสู่รุ่น และเอกลักษณ์ไทย คือลักษณะเฉพาะบุคคล ชุมชน สังคม ประเทศนั้น เช่น เชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม ท้องถิ่น โดยจะสรุปได้ว่าเป็นลักษณะเฉพาะที่ไม่เหมือนกับของคนอื่น ทั้งหมดนี้คือสิ่งที่ได้รับการยอมรับและต่อยอด จนกลายเป็นวัฒนธรรมไทยที่ได้ซึมซับคนไทยไปทุกคน โดยการสื่อสารเรื่องค่านิยมของไทย 12 ประการ ก็จะยกตัวอย่าง คือ “ค่านิยมประการที่ 3 กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง และครูบาอาจารย์” ดังนั้นหากทุกคนแสดงออกมาว่าเราเคารพท่านและจะเลี้ยงดูท่านในยามแก่เฒ่า โดยการไถ้วันนั้นทุกๆ คนคิดว่ามันคือความอ่อนน้อมถ่อมตน แต่ถ้าเราลองคิดในหลาย ๆ แง่มุม การไถ้วันนั้นจะสะท้อนมาหลายเรื่องไม่ว่าจะเป็นความรัก ความเคารพ ความกตัญญู และวัฒนธรรมของประเทศไทยหรือเสน่ห์ของคนไทย โดยที่ประเทศไทยได้สื่อคือการไถ้กับการยิ้มแบบจริงใจ ด้วยสายตาที่ละเอียดยิ้มอ่อน และอีกอย่างคือกตัญญูต่อครูบาอาจารย์ ที่ทุกคนจะได้รับการปลูกฝังมาตั้งแต่เล็ก ๆ ว่าไม่ว่าจะวันพ่อ วันแม่ วันไหว้ครู ทั้ง 3 วันนี้จะให้ความสำคัญแตกต่างกันออกไปอย่างเช่น วันพ่อจะสื่อให้เห็นถึงความรักของลูกที่มีต่อพ่อ และวันแม่ก็เช่นกัน แต่วันไหว้ครูนั้นจะให้มองเห็นว่าครูบาอาจารย์เป็นผู้ให้ความรู้คู่ชีวิตกับเราเพื่อไว้ใช้ประโยชน์ในอนาคตข้างหน้า พระคุณของครูจะสื่อให้เห็นถึงว่าท่านได้สั่งสอนเรามาตั้งแต่เด็กจนโต ในรั้วโรงเรียน หรือร่วมหาวิทยาลัยก็ตาม ท่านได้มอบความรู้ทั้งหมดที่ท่านมีให้แก่เรา จนทำให้เราต้องซึ่งถึงพระคุณที่สามหรือพระคุณของครูบาอาจารย์ สิ่งที่เราจะตอบแทนท่านได้คือใช้วิชาความรู้ที่ท่านสอนมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน หรือการดำเนินชีวิตและการทำความดีต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความซื่อสัตย์ต่อประเทศชาติและบ้านเมือง การมีวินัยน้ำใจไมตรี หรือทุกอย่างในการทำความดีสิ่งทีบอกไปข้างต้นนั้นคือส่วนหนึ่งที่ได้ยกตัวอย่างมาจากค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ เพื่อที่จะให้ระดับชาติหรือคนในชาติและรณรงค์วิถีถิ่นวิถีไทย เพื่อมุ่งเน้นเรื่องเอกลักษณ์ไทยในชีวิตประจำวัน โดยการที่ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ที่มาเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของคนไทยนั้น เพื่อที่อยากจะเห็นมุมมองของไทยอย่างหนึ่งหรือวัฒนธรรมไทยที่จะสื่อออกไปให้คนต่างประเทศเห็นว่า “ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ คือวัฒนธรรมไทยอย่างแท้จริง”

20. วิจัยรุ่นไทยมีทัศนะว่าค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ วัฒนธรรมไทย หมายถึง การสร้างความงดงามและความดีงามให้แก่ชุมชน เป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้เช่น กวีนิพนธ์ ศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณีไทยที่สืบทอดต่อกันมาซ้ำ ๆ เรื่อย ๆ จนเป็นเครื่องมือหรือรากฐานอันดีงามให้แก่วัฒนธรรมไทย ในส่วนของเอกลักษณ์ไทย หมายถึง การมีเอกลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะตัว โดยสามารถดูได้จากบุคคล ชุมชน สังคมหรือในประเทศนั้น ๆ เช่น ศาสนา เชื้อชาติ พระมหากษัตริย์ ฯลฯ คือ เป็นที่มีเฉพาะตัวหรือเป็นสิ่งที่ทำมาเรื่อย ๆ จนติดอยู่ที่ตัว (จิตใต้สำนึก) ถ้าจะให้พูดถึง การไถ้ เป็นการกระทำที่สื่อความหมายออกมาเป็นวัฒนธรรม ซึ่งดูได้จากการอ่อนน้อมถ่อมตน การแสดงความเคารพ การมีสัมมาคารวะต่อผู้ที่มีอายุสูงกว่าเรา เกิดจากการแสดงท่าทาง ออกมาเป็นท่าของการไถ้หรือพนมมือ ในส่วนของเอกลักษณ์ มีเพียงประเทศไทยประเทศเดียวเท่านั้นที่มีการยกมือไถ้ หรือพนมมือ คือ การทำความเคารพ เกิดขึ้นมาอย่างช้านาน แล้วปฏิบัติตามเรื่อย ๆ จนติดตัว ติดเป็นนิสัย แต่สิ่งที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเรื่องที่ดั่งมที่อยู๋ในชาติของเรา(เป็นสิ่งที่ต้องใช้ในชีวิตประจำวัน) ดังนั้นเรื่องที่ได้ยกตัวอย่างมา คือ ค่านิยมประการที่ 5 เรื่อง “การรักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันดีงาม” ซึ่งได้ยกตัวอย่างมาจาก หัวข้อ การสื่อสารเรื่องค่านิยม 12 ประการ โดยมี พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีนั้นเป็นคนคิดหัวข้อนี้ขึ้นมา

21. วิจัยรุ่นไทยมีทัศนะว่าค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ ดังที่กระทรวงวัฒนธรรมได้กำหนดกลยุทธ์ขับเคลื่อนที่เชื่อมโยงกับค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับชาติ ธรรมนูญวิถีถิ่นวิถีไทย มุ่งเน้นเรื่องเอกลักษณ์ไทยในชีวิตประจำวัน ตรงกับค่านิยมของไทยที่ว่า ธรรมนูญวิถีถิ่นวิถีไทย มุ่งเน้นเรื่องเอกลักษณ์ไทยในชีวิตประจำวัน คือ การตอบแทนพระคุณต่อบุพการี ผู้สูงอายุ เช่น การแสดงความเคารพด้วยการไถ้ แสดงหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสด้วยการยิ้มนั่นเอง ดังนั้นค่านิยมไทยทั้ง 12 ประการจะสื่อให้ทุกคนเป็นคนดีทั้งนั้น

22. วิจัยรุ่นไทยมีทัศนะว่าค่านิยม 12 ประการมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยอย่างมากเพราะ วัฒนธรรมไทย

มีการสืบทอดกันมายาวนาน เป็นการแสดงให้เห็นถึงความอ่อนน้อมของคนไทย แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ของความเป็นไทย เป็นการบ่งบอกถึงวัฒนธรรมประเพณีที่ยังคงดำรงไว้ไม่ให้หายไปจากคนไทยทั้งเด็กหรือผู้ใหญ่ที่สืบทอดกันมาช้านานและยังคงขับเคลื่อนต่อไปโดยใช้หลักค่านิยม 12 ประการเข้ามาเป็นแรงผลักดันให้มีและสืบทอดต่อไป อัตลักษณ์ที่แสดงออกถึงความตั้งใจในการพัฒนาสังคมไทยได้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ของความเป็นไทยที่เชื่อมโยงกับค่านิยม 12 ประการ แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมประเพณีอันงดงามของคนไทย การแสดงออกของคนไทยในเรื่องการยึดที่บ่งบอกถึงความจริงใจ ความเป็นมิตรต่อผู้อื่น ทั้งคนไทยด้วยกันเองและชาวต่างชาติในเรื่องของการไหว้ คนไทยถูกสั่งสอนตั้งแต่เด็กในเรื่องของความเคารพความอ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้ใหญ่เมื่อเด็กหรือคนที่มีอายุน้อยกว่าเมื่อเจอผู้ใหญ่ให้ทำความเคารพโดยการไหว้แสดงให้เห็นถึงความมีมารยาทที่ดี มีความรู้จักในเรื่องของการทำความเคารพอย่างดีรวมถึงเรื่องการเมืองมีน้ำใจของคนไทยที่พบเห็นกันอยู่บ่อยๆ สร้างความเป็นเอกลักษณ์ของความเป็นไทยที่เป็นสิ่งที่งดงามที่คู่ควรจะอนุรักษ์สืบทอดต่อไปให้คงอยู่และถ่ายทอดแก่เด็กและเยาวชนให้เข้าถึงแก่นแท้ของความเป็นไทยต่อไป ไปไม่ให้อสูญหายไป

การอภิปรายผล

ดังนั้นถ้าหากผู้ส่งสาร สามารถโน้มน้าวใจผู้รับสารให้คล้อยตามบทสรุปผลการวิจัยข้างต้นได้ นั่นมิได้หมายความว่าผู้รับสารอ่อนแอและดั่งรับ แต่เป็นเพราะองค์ประกอบทางวัฒนธรรมของการ “ใส่รหัส” และ “ถอดรหัส” ในขณะนั้น ช่วยสร้างบริบทที่เอื้อการส่งและรับความหมาย เช่น เมื่อเราเห็นภาพนักเรียนยืนตรงเคารพธงชาติในเวลาเช้า (ความจริง) หากผู้ส่งสารพยายามติดตั้งรหัสความหมาย (encode) ว่านั่นหมายถึง การแสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ (ผู้ส่งสาร) และผู้รับสาร ถอดรหัสความหมายบนพื้นฐานของกลุ่มผู้รับสารคนไทย การตีความเนื้อหาสาระ (ภาพนักเรียนยืนตรงเคารพธงชาติในเวลาเช้า) ก็จะไปในทิศทางเดียวกันแต่หากผู้รับสาร ถอดรหัสความหมายบนพื้นฐานของกลุ่มผู้รับสารที่ไม่ใช่คนไทย การตีความเนื้อหาสาระ (ภาพนักเรียนยืนตรงเคารพธงชาติในเวลาเช้า) ก็จะไปในทิศทางที่หลากหลาย

ดังตัวอย่างงานวิจัยของ วรางคณา ไข่มุก (2553) ที่ใช้แนวคิดเรื่อง ‘การเข้ารหัส/ถอดรหัส’ ของฮอลล์ มาวิเคราะห์การเข้ารหัสและการถอดรหัสของโฆษณาส่งเสริมสังคมทางโทรทัศน์ไทย ในปี พ.ศ. 2551 วรางคณา พบว่าการถอดรหัสของผู้รับสารจะเป็นไปในทิศทางเดียวกับจุดยืนตามผู้ส่ง (preferred reading) คือตีความหมายตรงตามกับผู้ส่งต้องการ เมื่อผู้ส่งสารพยายามเข้ารหัสสัญญาณ (encode) ด้วยเครื่องมือของตัวบทที่หลากหลาย เพื่อสร้างเงื่อนไขการรับรู้ และเพื่อควบคุมการอ่านความหมายให้ตรงตามกับผู้ส่งสารต้องการอย่างรัดกุม และผู้รับสาร ถอดรหัสความหมายบนพื้นฐานประสบการณ์ภูมิหลังทางวัฒนธรรม ค่านิยม และอุดมการณ์ของผู้รับสารที่อยู่ภายใต้กรอบเดียวกัน การตีความเนื้อหาสาระก็จะไปในทิศทางเดียวกัน แต่หากผู้รับสาร ถอดรหัสความหมายบนพื้นฐานประสบการณ์ภูมิหลังทางวัฒนธรรม ค่านิยม และอุดมการณ์ของผู้รับสารที่อยู่ภายใต้กรอบที่หลากหลาย

ตัวอย่างเช่น การตีความเนื้อหาสาระก็จะไปในทิศทางที่หลากหลายค่านิยมประการที่ 9 มีสติรู้ตัว รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวซึ่งค่านิยมนี้มุ่งเน้นให้คนคิดเป็น ส่งเสริมความรู้ความสามารถในการคิด คาดการณ์ และควบคุมตนเอง การมีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ แบบนี้เรียกว่า จิตลักษณะ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในคนที่มีพฤติกรรมของคนดี และ คนเก่ง และสำคัญต่อพฤติกรรมแทบทุกประเภทของบุคคล หากนำหลักทฤษฎี ของ สจวร์ต ฮอลล์ ที่ว่าด้วยการเข้ารหัส-ถอดรหัส decode-encode มาผนวกเข้ากับค่านิยมประการที่ 9 ดังนั้นความเข้าใจลึกซึ้งของสารก็ขึ้นอยู่กับผู้รับสารยอมรับในสารนั้นหรือไม่นั่นเอง ดังนั้นค่านิยมดังกล่าวนี้จึงต้องเปิดใจยอมรับกับค่านิยมดังกล่าวเพื่อให้ สารที่ออกประสบความสำเร็จกับคนไทยในชาติ เพื่อให้คนไทยมีจิตสำนึกด้าน การมีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง “ค่านิยมหลักของไทย 12 ประการ: ความเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมไทยและอัตลักษณ์ไทย” สามารถใช้แนวคิดของกลุ่มนักสัญวิทยา แนววิพากษ์คนอื่น ๆ ได้อีก เช่น

แนวคิดการครอบครองความเป็นเจ้าของ (hegemony) อันโตนิโอ กรัมชิ

วัฒนธรรมไทยได้สอดแทรกความกตัญญูทวดไว้เกือบทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็น การปลูกฝังโดยถ่ายทอดไว้ตั้งแต่เด็ก การไหว้ การทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดพิธีวันพ่อแม่และวันไหว้ครู เขียนเรียงความวันสำคัญที่กล่าวถึงการแบ่งกลอนต่าง ๆ ในวันสำคัญ โดยจะใช้แนวคิด “กลไกการครองอำนาจนา” นั้นเปรียบได้กับการทำหน้าที่เป็นสื่อกลางเพื่อถ่ายทอดอุดมการณ์หรือระบบความคิด ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม ตามที่กลุ่มผู้ดำเนินการสร้างการครองอำนาจนาต้องการเพื่อสื่อไปถึงประชาชนในชนชั้นต่าง ๆ หรือ “พื้นที่ประชาสังคม” เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมในการยินยอมที่จะปฏิบัติตามความต้องการของชนชั้นผู้ถ่ายทอดอุดมการณ์ จึงทำให้เรารับรู้ถึงการแสดงความเคารพ ความกตัญญูซึ่งจะทำให้สถาบันครอบครัวและสังคมของเรามั่นคง เพราะเราได้ถูกปลูกฝังสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ไว้ตั้งแต่เด็ก จนสามารถมาใช้ได้กับในชีวิตประจำวัน

ความกตัญญูในวันพ่อ วันแม่ และวันไหว้ครู ทำให้เด็กได้พูดถึงบุคคลในครอบครัวในสาระเรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลและสถานที่แวดล้อมของเด็ก สามารถปลูกฝังคุณธรรมให้เป็นเครื่องกำกับตลอดชีวิต ด้วยคุณธรรมแห่งความดีงามทั้งหลายจะเกิดกับเด็กได้อย่างถาวร เราจึงควรที่จะปลูกฝังความกตัญญูลงในจิตใจของเด็ก พร้อมกับการให้วิชาความรู้ควบคู่กันไป

โดยนโยบายการสร้างค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการนี้ ของคณะกรรมการองคมนตรีแห่งชาติ หรือ คสช. นั้นเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับหลักธรรมะ ถือว่ามีความคล้ายเคียงกัน เพราะเป็นหลักจริยธรรมที่ทุกคนควรยึดถือและประพฤติปฏิบัติ ซึ่งตนมองว่าขณะนี้ถือว่าเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมที่จะฟื้นฟูค่านิยมเหล่านี้ให้กลับคืนสู่สังคมไทย

นายกรัฐมนตรี กล่าวถึงสิ่งที่จะได้รับจากการปฏิบัติตนตามค่านิยม 12 ประการที่นายกรัฐมนตรีได้กำหนดไว้ว่า จะทำให้สังคมและประเทศชาติดีขึ้น ทำให้ครอบครัวมีความสุข ซึ่งความสุขนั้นไม่จำเป็นจะต้องมีฐานะร่ำรวยทุกคน โดยให้น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คือการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ความมีเหตุมีผล

พอประมาณ มาเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งขอให้เด็กและเยาวชนใช้ชีวิตและใช้จ่ายให้เหมาะสมกับฐานะของตนเองและครอบครัว แต่หากบุคคลใดที่มีโอกาสได้อยู่แล้วก็ขอให้ใช้โอกาสนั้นให้ดีที่สุดและประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี มีคุณธรรม ไม่เกรงและเอาเปรียบคนอื่น ส่วนใครไม่สามารถที่จะมีโอกาสที่ดีดังกล่าวก็ขอให้ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนให้มากขึ้นทั้งในและนอกห้องเรียนไปพร้อมกันด้วย ซึ่งปัจจุบันการศึกษามีหลายช่องทางที่สามารถศึกษาและเรียนรู้ได้ ทั้งการศึกษาในภาคบังคับ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาที่ตามอัธยาศัย หรือการศึกษาที่จะเร่งต่อยอดสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ในเวทีโลก

การที่พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้นำนโยบายหลักค่านิยมของคนไทย 12 ประการมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของประชาชน โดยรัฐบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจนว่า “เราจะต้องเป็นประเทศที่มั่นคงและมั่นคงอย่างยั่งยืน” ภายใน 5 ปี (2015 – 2020) โดยทุกคนจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับประชาคมอื่น ๆ ในโลก ซึ่งขณะนี้รัฐบาลกำลังดำเนินการทุกอย่างภายใต้เวลาที่จำกัดในการบริหารประเทศเพื่อจะขับเคลื่อนประเทศไปให้ได้ในวันข้างหน้าและไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตามสิ่งที่ต้องฝากไว้กับเด็กและเยาวชนทุกคนคือให้ทุกคนใส่ใจและมองไปข้างหน้าว่าอนาคตต้องการเป็นและต้องการทำอะไร โดยมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินที่จะไปสู่จุดนั้นให้ชัดเจน โดยรัฐบาลก็จะนำค่านิยม 12 ประการไปเป็นนโยบายและวัฒนธรรมเป็นที่ยอมรับของประชาชนโดยจะมีความคล้ายคลึงกับแนวคิดเรื่อง “กลไกการครองอำนาจนา” นั้นเปรียบได้กับการทำหน้าที่เป็นสื่อกลางเพื่อถ่ายทอดอุดมการณ์หรือระบบความคิด ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม ตามที่กลุ่มผู้ดำเนินการสร้างการครองอำนาจนาต้องการเพื่อสื่อไปถึงประชาชนในชนชั้นต่าง ๆ หรือ “พื้นที่ประชาสังคม” เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมในการยินยอมที่จะปฏิบัติตามความต้องการของชนชั้นผู้ถ่ายทอดอุดมการณ์ ชาตินิยมให้คนในสังคมรักชาติและประพฤติปฏิบัติตาม

การคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน การปฏิบัติตนเสียสละให้ความร่วมมือ

ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและประเทศชาติ
ความเสียสละจึงเป็นคุณธรรมขั้นพื้นฐาน ที่คำจูนคนใน
สังคมไทยให้อยู่รอดปลอดภัยมาได้จนถึงปัจจุบัน หากเรา
ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนตั้งแต่ระดับครอบครัว
ไปยังชุมชน จึงจะสามารถสร้างเยาวชนที่แข็งแกร่งซึ่งเป็น
อนาคตของประเทศต่อไป

หากเมื่อนำแนวคิดของอันโตนิโอแกรมซีที่กล่าวถึง
การครอบงำความคิดโดยผ่านสื่อใดสื่อหนึ่งเข้าไปยัง
ตัวผู้รับสารก็จะสามารถทำให้เกิดการยอมรับโดยไม่รู้ตัว
หากเรานำความคิดการทำดีที่ดีให้กับเยาวชนของเราเยาวชน
จะได้รับการสร้างกรอบจิตสำนึกตั้งแต่เด็กโดยไม่รู้ตัว
ดังนั้นเด็กหรือเยาวชนที่เติบโตขึ้นมาก็จะมีความเสียสละ
และเป็นเยาวชนที่มีคุณภาพที่ดีให้กับประเทศชาติอีกด้วย



References

- Bowarnkitiwong, S. (2003). *Statistics applied to behavioral sciences*. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Dailynews Online. (2016). *Ministry of culture rolled out culture events in year 2016*. Retrieved from <http://www.dailynews.co.th/#/education/351386> (in Thai)
- Jeh-oh, F. (2015). *D-slatan sa dan tai program: Encoding meaning of southern border Thailand. Situation on television*. Doctor of Philosophy Program in Business Administration Thesis, Naresuan University. (in Thai)
- Kaewthep, K. & Hinviman, S. (2008). *The flow of political economic theorist and educational communication*. Bangkok: Parbpim. (in Thai)
- Kaimuk, V. (2010). *Encoding and decoding of public service advertising in Thai television in 2008 (B. E. 2551)*. Master of Arts Mass Communication Thesis, Chulalongkorn University. (in Thai)
- Royal Thai Government Website. (2014). *The NCPO's policy to specify the main 12 Thai values for the national reform*. Retrieved from <http://www.thaigov.go.th/th/news1/item/84708-id84708.html> (in Thai)
- Sirivedhin, A. (2009). *Motivation and Thai tourist attraction level of Chinese tourist Thailand*. Paper presented at the 2nd Humanities and Social Sciences Seminar on “The Changing World and Society from Humanities and Sociology Perspective: Intellectual Power for Country Development”. Dhurakij Pundit University. (in Thai)
- Suksote, N. (2010). *Communication and the change and maintenance of social classes structure: A case study of football consumption culture in Thai society*. Doctor of Philosophy, Faculty of Communication Arts, Chulalongkorn University. (in Thai)



ผลกระทบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรกับการทำงานเป็นทีม
ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที เขตกรุงเทพฯ
**The Impact of Organizational Communication and Team Working
Influencing Work Efficiency of Information Technology Officer**

อภิศักดิ์ อานันท์ และอริดา สุทธิสานนท์
Apisak Artnun and Apirada Suthisanonth

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Master of Business Administration Program, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (2) ศึกษาการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ multiple linear regression โดยวิธี stepwise อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษพบว่า (1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (2) การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (4) การทำงานเป็นทีมด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน และการมีโครงสร้างทีมงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม (5) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรด้านทิศทางและลักษณะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม (6) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรโดยภาพรวมมีผลต่อการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม

คำสำคัญ: การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร, การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The purposes of this study were to: (1) study the effectiveness between the organizational communication in the organization with the work performance (2) study the effectiveness between the organizational communication with team work. The sample of the study was, in total, 400 respondents who work for the department of Information Technology. The research instruments used were the questionnaire, while statistics were used for data analysis by using Multiple Linear Regression (Stepwise) with the significant level of 0.05. The results show that (1) The factor of organizational Communication had width of class interval in level 5 (the most). (2) The factor of teamwork had width of class interval in level 5 (the most) (3) The factor of work performance had width of class interval in level 5 (the most) (4) The effectiveness between team work which had the same goal to the work performance. (5) The

effectiveness between organizational communications to the work performance. (6) The effectiveness between organizational communications to the work performance.

Keywords: organizational communication, team working, work efficiency



บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรธุรกิจเอกชน หรือองค์กรของรัฐบาลล้วนแต่ต้องมีการจัดระเบียบการทำงานอย่างเป็นระบบ และต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับแผนกอื่น ๆ ภายในองค์กร ดังนั้นองค์กรจะบรรลุผลสำเร็จได้ ก็ต้องอาศัยเครื่องมือสำคัญสองอย่างคือการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นวิธีที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และช่วยให้เข้าใจบทบาทของตนเองมากขึ้น (มธุรส สุขพงษ์ไทย, 2547) นอกจากนี้การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรยังช่วยเสริมสร้างความสนิสนระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน และเมื่อมีความรักใคร่ภายในองค์กร ก็จะก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ราบรื่น ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันในการทำงาน เกิดความสามัคคี และมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานด้วยความสุข (อดุลย์ทองแก้ว, 2551)

เช่นเดียวกับการทำงานเป็นทีมที่เป็นเครื่องมือสำคัญอีกอย่างหนึ่งขององค์กรในการผลักดันกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพราะสภาพการทำงานในปัจจุบัน ไม่สามารถทำงานอยู่คนเดียวได้ด้วยเหตุผลที่ว่า ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลมีอย่างจำกัด บางคนเก่งเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือบางคนมีความบกพร่องในบางเรื่องดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นยุทธศาสตร์อย่างหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ด้วยการนำเอาทักษะและความรู้ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ร่วมกัน (สุพิชญาชัยโชติรัตนันท์, 2550) จากประโยชน์ของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีมคือสองปัจจัยที่คอยผลักดันให้การปฏิบัติการกิจต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จได้รวดเร็ว

ดังนั้นจากความสำคัญจึงเห็นถึงประโยชน์ และสนใจที่จะศึกษาถึงผลกระทบการติดต่อสื่อสารภายใน

องค์กรและการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที เขตกรุงเทพฯ เพื่อจะได้ทราบถึงตัวแปรทั้งสองว่ามีผลกระทบกันในลักษณะใด และจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสำหรับที่จะนำไปพัฒนาและปรับปรุงวิธีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
2. เพื่อศึกษาการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทิศทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญอย่างมากในองค์กร เพราะความสัมพันธ์อย่างมีระบบระเบียบในองค์กร จะต้องมีการประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2546) ได้เสนอทิศทางการติดต่อสื่อสารในองค์กรออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ระดับบนลงล่าง (downward communication) การสื่อสารจากบุคคลที่ตำแหน่งสูงกว่าไปยังบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งต่ำกว่า ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับข้อมูล 4 อย่างดังนี้

1.1 คำสั่งในการทำงานโดยจะระบุข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการทำงาน และเหตุผลโดยเป็นข้อมูลที่ระบุให้เข้าใจว่าต้องทำงานอะไร และอย่างไร ซึ่งอาจเป็นคำสั่ง คู่มือ และแบบแสดงลักษณะงาน

1.2 แนวทางการดำเนินการ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องสำคัญ เช่นการเงิน การผลิต ตลอดจนข้อบังคับในการ

ทำงาน ทั้งในและนอกเวลา

1.3 การประเมินผลจะทำให้ทราบข้อมูล 3 อย่าง บุคลากรทำงานเป็นอย่างไร ปรับปรุงตัวอย่างไร และจะช่วยปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นได้อย่างไร

1.4 การก่อให้เกิดสำนึกในองค์กร โดยการชี้แจงให้พนักงานเข้าใจถึงภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร ผ่านการสร้างความรู้สึกรักภาคภูมิใจในชื่อเสียง และการมีส่วนร่วมในองค์กร

2. ระดับล่างขึ้นบน (upward communication) ได้แก่ การส่งข้อมูลจากบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งต่ำกว่า ไปยังบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่า ซึ่งข้อมูลจะเกี่ยวข้องอยู่ 4 เรื่อง

2.1 การแจ้งถึงสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดำเนินการไปแล้วว่ามีความสำเร็จอย่างไรบ้าง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า หรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น

2.2 แจ้งถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ โดยหวังว่าจะได้รับความช่วยเหลือ

2.3 นำเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น

2.4 การเปิดเผยความรู้สึกรักของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับกับเรื่องงาน หรือเพื่อนร่วมงาน

3. ระดับแนวนอน (horizontal communication) การสื่อสารที่เกิดขึ้นกับบุคลากรในตำแหน่งเดียวกัน ซึ่งการสื่อสารแนวนอนจะแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน การสร้างความเข้าใจกัน การขจัดข้อขัดแย้ง โดยวิธีที่ใช้ในการสื่อสารแนวนอนส่วนใหญ่จะกระทำในรูปแบบการประชุม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างหยุดพักการทำงาน การคุยกันทางโทรศัพท์ เป็นต้น ซึ่งการสื่อสารในแนวนอนอาจมีรูปแบบไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

ลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

วิเชียร วิทย์อุดม (2551) การสื่อสารสามารถแบ่งตามลักษณะการใช้ได้ 2 วิธีคือ

1. แบบเป็นทางการ (formal communication) คือ การสื่อสารเป็นระเบียบแบบแผน โดยมีข้อกำหนด และ

มีการกระทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งขั้นตอนจะเป็นไปตามการสายบังคับบัญชาที่กำหนดไว้ของแต่ละองค์กร

2. แบบไม่เป็นทางการ (informal communication) การสื่อสารแบบไม่มีแบบแผนกำหนดไว้ส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารระหว่างคนสองคน หรือตามกลุ่มสังคม หรือความสนใจ ซึ่งสารในลักษณะนี้จะไม่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์กร

ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

วรพจน์ บุญราคัมวดี (2552) ได้แบ่งช่องทางเดินการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรไว้ 2 แบบคือ

1. สื่อสารทางเดียว (one-way communication) สารที่ผู้ส่งสารส่งไปยังผู้รับสารโดยที่ไม่มีการโต้ตอบจากผู้รับสาร จึงทำให้ผู้รับสารไม่มีโอกาสในการซักถามข้อสงสัยที่มีในสาร ทำให้ผู้รับสารเกิดความไม่เข้าใจได้ จึงทำให้ไม่สามารถปรับเปลี่ยนแบบแผนการสื่อสารให้เหมาะสมได้ และการสื่อสารทางเดียวสามารถทำได้ง่าย มีคล่องตัว เช่น การสื่อสารผ่านสารอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

2. สื่อสารสองทาง (two-way communication) แบบของการสื่อสารที่มีการโต้ตอบกันระหว่างกัน ดังนั้นผู้สื่อสารจึงเป็นได้ทั้งผู้ส่งและผู้รับในขณะเดียวกัน ซึ่งการสื่อสารในรูปแบบนี้จะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนแบบแผนของสื่อได้เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การพูดคุย การแสดงความคิดเห็น และการสื่อสารแบบนี้จะประสบความสำเร็จมากกว่าการสื่อสารทางเดียว

การทำงานเป็นทีม

วราภรณ์ ตระกูลสุทธศรี (2550) การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการสร้างทีมงานให้มีประโยชน์ได้อย่างแท้จริง จะมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมดังต่อไปนี้

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล การที่สมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำกิจกรรมของกลุ่ม / ทีม แต่ละคนควรตระหนักในความสำคัญต่อกันและกัน แสดงออกโดย การยอมรับ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ดูถูกเหยียดหยาม

2. มีจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายร่วมกัน การเข้าใจ

ถึงวัตถุประสงค์ของการทำงาน เพื่อเป็นแนวการทำงาน ให้เป็นไปทางเดียวกัน หากจุดประสงค์ ของสมาชิกกลุ่ม ที่สอดคล้องกับองค์กร มักจะนำมาซึ่งผลสำเร็จ

3. การมีโครงสร้างของทีม หมายถึง การมี กฎระเบียบ ระเบียบแบบแผน โดยอาจจะเป็นกลุ่มแบบ ทางการ (formal group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (informal group) สมาชิกทุกคนจะต้องยอมรับ และเคร่งครัด แต่ถ้าเป็นสมาชิกกลุ่มย่อย หรือกลุ่มชั่วคราว อาจมีการ ตั้งกฎแบบไม่เป็นทางการ

4. สมาชิกมีบทบาท และมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษามิตรภาพที่มั่นคงในทีม จะแตกต่างกันตามลักษณะ โดยแบ่งได้ตามความเชี่ยวชาญ ทักษะของสมาชิก เป็นต้น

ประสิทธิภาพการทำงาน

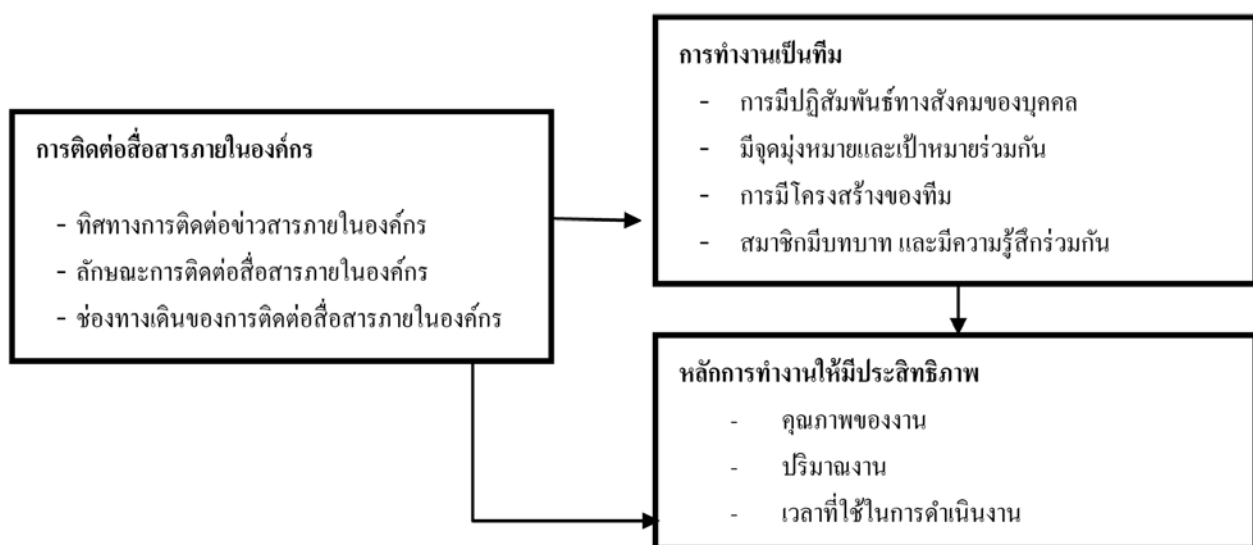
Peterson and Plowman (1953) ได้บอกถึงแนวคิด และสรุปองค์ประกอบไว้ 4 ข้อด้วยกัน

1. คุณภาพของงาน (quality) จะต้องมีความสูง มีความถูกต้อง เรียบร้อยทันเวลา และได้ตามมาตรฐาน ที่กำหนดไว้ อีกทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้สามารถใช้ประโยชน์ได้ อย่างคุ้มค่าทั้งองค์กร หรือสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า

2. ปริมาณงาน (quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้อง มีปริมาณสมดุลกับกำลังคน รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงาน

3. เวลา (time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องเหมาะสมกับงาน และยังรวมถึงการส่งมอบงาน ได้ตรงตามเวลา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
2. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน
3. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 2,135 คน จาก 5 บริษัทภายในเขตกรุงเทพฯ ได้แก่ โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กำหนดความคลาดเคลื่อน

ที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling) และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างนี้เป็นการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วนและครอบคลุมของแต่ละบริษัทตัว และทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

ตัวแปรที่นำเข้ามาศึกษามีทั้งหมด 3 ตัวแปร ประกอบด้วย (1) ตัวแปรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ประกอบด้วย ทิศทาง, ลักษณะ และช่องทางเดิน (2) ตัวแปรการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล, มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน, การมีโครงสร้างทีมงาน และสมาชิกมีบทบาทและความรู้สึกร่วมกัน (3) ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพงาน, ปริมาณงาน และเวลา

ตาราง 1

แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อบริษัท	ประชากร	จำนวน ของกลุ่ม ตัวอย่าง
บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	645	121
บริษัท จัสมินอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)	449	84
บริษัท ซีดีจี ซิสเต็มส์ จำกัด	589	110
บริษัท อะแวร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด	325	61
บริษัท เจ.ไอ.บี. คอมพิวเตอร์ กรุ๊ป จำกัด	127	24
รวม	2,135	400

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา, ด้านวัดและประเมินผลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้จำนวน 3 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยการทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้เท่ากับ 0.867 ซึ่งมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) สำหรับวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในข้อ 1 - 3 พร้อมกับตั้งระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งใช้การทดสอบแบบ multiple linear regression โดยวิธี stepwise

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 2

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ตามความคิดเห็นของพนักงานในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 7 ด้าน

การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1.การสื่อสารจากบนสู่ล่าง	4.45	0.379	มากที่สุด	(4)
2.การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	4.46	0.394	มากที่สุด	(2)
3.การสื่อสารแนวนอน	4.43	0.450	มากที่สุด	(5)
4.ลักษณะการสื่อสารแบบเป็นทางการ	4.53	0.450	มากที่สุด	(1)
5.ลักษณะการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ	4.27	0.525	มากที่สุด	(6)
6.ช่องทางเดินติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว	3.83	0.552	มาก	(7)
7.ช่องทางเดินติดต่อสื่อสารแบบสองทาง	4.46	0.447	มากที่สุด	(3)
รวม	4.34	0.209	มากที่สุด	

ตาราง 3

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของพนักงานในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 4 ด้าน

การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1.การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล	4.44	0.501	มากที่สุด	(3)
2.การมีจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายร่วมกัน	4.43	0.506	มากที่สุด	(4)
3.การมีโครงสร้างของทีมงาน	4.49	0.450	มากที่สุด	(1)
4.สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน	4.48	0.492	มากที่สุด	(2)
รวม	4.46	0.311	มากที่สุด	

ตาราง 4

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 3 ด้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1.ด้านคุณภาพงาน	4.36	0.454	มากที่สุด	(2)
2.ด้านปริมาณงาน	4.40	0.494	มากที่สุด	(1)
3.ด้านเวลา	4.31	0.587	มากที่สุด	(3)
รวม	4.36	0.356	มากที่สุด	

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 – 3

ตาราง 5

แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที		
	ด้านคุณภาพงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา
การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล	-	-	-
การมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน	✓	-	-
การมีโครงสร้างทีมงาน	-	✓	✓
สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน	-	-	-

- ✓ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6

แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที		
	ด้านคุณภาพงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา
ทิศทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	✓	✓	✓
ลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	✓	-	-
ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	-	-	-

- ✓ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7

แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม			
	การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล	การมีจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายร่วมกัน	การมีโครงสร้างทีมงาน	สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน
ทิศทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	-	✓	✓	✓
ลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	✓	✓	-	-
ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	✓	-	✓	✓

- ✓ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที พบว่าการทำงานเป็นทีมด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน และการทำงานเป็นทีมด้านการมีโครงสร้างทีมงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน และด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ประพันธ์ คำสามารถ, 2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ผลการวิจัยพบว่ามีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมาย, ด้านขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม, ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน, ด้านสมาชิกมีส่วนร่วมมีโอกาสเป็นผู้นำ, ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน ซึ่งจากการศึกษา พบว่าถ้าทีมงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา พนักงานก็เกิดความไว้วางใจกัน อันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนั้นสูงขึ้นตามไปด้วย

2. ผลการศึกษาการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที พบว่าการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรด้านทิศทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรด้านทิศทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน และด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กาญจนา หาญศรีวรพงศ์, 2551) ได้ศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาในประเทศไทย พบว่าประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากการ

สื่อสารภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจเป้าหมาย นโยบายที่เป็นสิ่งที่องค์กรกำหนดไว้ เพราะฉะนั้นจากการศึกษาพบว่าหากองค์กรมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานก็จะดำเนินงานได้อย่างคล่องตัว มีบรรยากาศที่เป็นมิตร และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ผลการศึกษาการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานไอที พบว่าทิศทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร, ลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีผลต่อการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Cramton & Webber, 2005) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการของทีมและประสิทธิผลของทีมในการพัฒนาซอฟต์แวร์ จากกลุ่มตัวอย่าง 281 คน ในทีมทำงานด้านซอฟต์แวร์จำนวน 39 ทีม พบว่ากระบวนการของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมในการพัฒนาซอฟต์แวร์ ซึ่งการที่ทีมจะมีความสัมพันธ์ทางบวกได้นั้น ก็ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นตัวกลางของกระบวนการทำงานเป็นทีม

จากผลการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่าการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุดและยังมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอีกด้วยเช่นเดียวกับพนักงานไอทีที่ล้วนต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญ เพราะองค์กรต้องมีการจ้างพนักงานให้ทราบถึงภารกิจ วัตถุประสงค์ขององค์กร กฎเกณฑ์ทั้งในเวลางาน และนอกเวลางาน หรือคำสั่งผ่านคู่มือการปฏิบัติงาน และแบบแสดงลักษณะวิธีการทำงานก่อนทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน และเมื่อเกิดการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดีแล้ว การทำงานเป็นทีมก็ย่อมมีประสิทธิภาพตามไปด้วย จากการมีระเบียบแบบแผนของกลุ่ม มีความรู้ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์การทำงาน และพนักงานแต่ละคนนั้นยังตระหนักถึงความสัมพันธ์จากการยอมรับและให้เกียรติกัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากการทำงานมีมาตรฐานและถูกต้อง เรียบร้อย รวมถึงส่งมอบงานได้

ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้จึงสรุปได้ว่าถ้าองค์กรมีการสร้าง การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดีก็จะทำให้การทำงาน เป็นทีมดีขึ้นไปด้วย ส่วนงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพ มากขึ้นด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร, การทำงานทีม และประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัย ทั้งสาม ซึ่งหัวหน้างานต้องมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนข่าวสาร และสร้างแผนงานให้เป็นระบบ ระบุลักษณะการทำงาน หรือกฎเกณฑ์ให้ได้ทราบ เพื่อให้เกิดการทำงานไปใน ทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพราะจะทำให้งานที่ได้มานั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

2. ตัวแปรการทำงานเป็นทีมคือการมีจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายร่วมกัน กับการมีโครงสร้างทีมงาน นั้นมี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นองค์กรจึงควร ให้ความสำคัญของทั้งสองปัจจัยข้างต้น เพราะการที่องค์กร มีโครงสร้างที่แข็งแกร่ง สมาชิกมีจุดมุ่งหมาย อุดมการณ์ ร่วมกัน ไม่นึกถึงผลประโยชน์ตนเอง ก็จะทำให้มีลักษณะ การทำงานที่เป็นระบบระเบียบ พนักงานเกิดความกระตือ รือร้น ความเสียสละ เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้า

แต่ก็ไม่ควรมองข้ามปัจจัยของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และสมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน โดยหาก พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรักใคร่ ยอมรับซึ่งกันและกัน แบ่งหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจน การทำงาน ก็จะเกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร คล่องตัว ส่งผลให้งานที่ได้ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน นอกเหนือจากการติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีมเพราะประสิทธิภาพ การทำงานนั้น ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีความสำคัญ ได้แก่ การจัดโครงสร้างองค์กร, ภาวะผู้นำ, คุณลักษณะ ผู้ตาม, บรรยากาศองค์กร, แรงจูงใจ เป็นต้น

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจเป็นปัญหา และอุปสรรคของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการ ทำงานเป็นทีมที่อาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ของทั้งสองปัจจัยนั้นลดลง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ป้องกัน ปรับปรุง และเลือกการใช้กลยุทธ์ที่เป็นประโยชน์ มากที่สุด อันจะส่งผลให้การติดต่อ สื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพต่อไป



References

- Bussarakamvade, V. (2009). *Organization and management, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal*. [PowerPoint Lecture note]. (in Thai)
- Chaichodranan, S. (2007). *Accidental manager*. Bangkok: Lakeandfountain. (in Thai)
- Cramtona, D, C., & Webber, S.S. (2005). Relationship among geographic dispersion, team processes, and Effectiveness in software development work team. *Journal of Business Research*, 58, 758-765. (in Thai)
- Hansiworrapong, K. (2008). *Impact of efficiency of internal organization communication on the operational success of area revenue branch offices in Thailand*. Master of Accountancy Thesis. Srinakharinwirot University (in Thai)
- Kamsamad, P. (2010). *A study on teamwork of personnel in schools under the Bangkok educational service area office 1*. Master of Education Thesis, Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Petersen, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business organization and management*. Chicago: Irwin.
- Suan Dusit University.(2003). *Information for life*. Bangkok: Author. (in Thai)
- Sukpongthai, M. (2004). *Organizational communication: Case-study of Quick PC Network Co., Ltd*. Communication for Public and Private Enterprises, Faculty of Journalism and Communication, Thammasat University. (in Thai)
- Tongkwaw, A. (2008). *The relationship between organizational climate Motivation and performance of employees, temporary psychiatric hospital*. General Management, Master of Business Administration Program. (n. p.). (in Thai)
- Tragoolsrid, V. (2007). *Teamwork*. Bangkok: Academic Support Center. (in Thai)
- Vanichbuncha, K. (2006). *Statistics*. (8thed.). Bangkok: Statistics in Faculty of Commerce and Accountancy Chulalongkorn University. (in Thai)
- Witthaya'udom, V. (2007). *Organization & management*. Bangkok: Thanatat. (in Thai)



ยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Strategies on Information Management for Internal Quality Assurance in Basic Education Schools under the Department of Local Administration

บุญชัย บุญโสภณ และสุวัฒน์ เงินจ๋า

Boonchai Boonsopon and Suwat Ngancham

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Education Program, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและสภาพการจัดการสารสนเทศเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (2) กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (3) ศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ (4) นำเสนอแนวทางในการนำยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 138 คน ครูที่ทำหน้าที่ดูแลระบบข้อมูลสารสนเทศ 138 คน และครูที่ทำหน้าที่ประกันคุณภาพการศึกษา 138 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลการกำหนดยุทธศาสตร์ใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก และการสนทนากลุ่มนำเสนอข้อมูลโดยฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ร้อยละ 74 และสภาพการจัดการสารสนเทศเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากในทุกขั้นตอน (2) ยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 ยุทธศาสตร์ 15 แนวทางการดำเนินการ และ (3) ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของยุทธศาสตร์ มีความเป็นไปได้และความเหมาะสมในระดับมาก

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์, การจัดการสารสนเทศ, การประกันคุณภาพภายใน

Abstract

The purposes of this research were as follows: (1) study the state of the internal quality assurance and study the state of information management for internal quality assurance, (2) develop the strategies on information management for internal quality assurance, (3) assess the developed strategies on information management for internal quality assurance, and (4) to propose the information management for internal quality assurance. The sample size was comprised 138 administrators who served as internal quality assurance and 138 teachers who served information

management for internal quality assurance. The instruments used for data collection were questionnaires and data from the focus group discussions. The statistical devices used for data analysis were frequency, percentage, standard deviation, chi-square, and Anova. Data of strategies used, SWOT analysis and data of focus group discussion presented by consensus of the experts. The results of the study were as follows: (1) For the state of internal quality assurance, it was found the schools that have implemented internal quality assurance at 74 percent and the schools that have implemented information management for internal quality assurance at high level, (2) The strategies on information management for internal quality assurance in basic education schools under the department of Local Administration of 3 strategies, 15 actions, and (3) The results of strategy's feasibility and propriety showed that the strategy's feasibility and propriety were at the highest level.

Keywords: strategy, information management, internal quality assurance



บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคลตลอดชีวิตในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษานั้นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาอยู่ที่ “การพัฒนาคน” โดยมีความเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต ซึ่งกลไกและสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมและสนับสนุนบุคคลให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มที่มีคุณลักษณะเป็น ผู้คิดวิเคราะห์สามารถ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเผชิญกับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้นั้น ก็คือการให้บุคคลได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและเต็มตาม ศักยภาพของแต่ละบุคคล ดังกล่าวไว้ในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียน ทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ”

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มี ระบบการประกันคุณภาพไว้ในหมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษา มาตราที่ 47 ถึง 51 ระบุ ให้สถานศึกษาต้องมีระบบการประกันคุณภาพภายใน และ ระบบการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษา และในมาตรา 18 (2) เพื่อสร้างความ

มั่นใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษา ที่มีคุณภาพ และได้รับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่มาตรฐานการศึกษากำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานอย่างเต็มศักยภาพ โดยให้สถานศึกษาร่วมมือ กับชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้การกำกับดูแล และสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนระบบ การประเมินคุณภาพภายนอกนั้นเป็นการประเมินผลและ การติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นการประกัน คุณภาพ และเกิดการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา, 2548)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้เล็งเห็น ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีต่อการศึกษา จึงได้นำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาใช้พัฒนาศักยภาพของ บุคลากรในองค์กร จากแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กล่าวถึง การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อโรงเรียนในชุมชน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการทำงานภายใต้ วัฒนธรรมอิเล็กทรอนิกส์โดยมุ่งเน้นในการนำ ICT มาใช้ ในการผลิตฐานความรู้ สร้างสื่อการเรียนการสอน ครูและ นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ โดยผ่านทาง อินเทอร์เน็ตรวมถึงการนำ ICT มาใช้ในการบริหารจัดการ ด้านการศึกษาให้ทุกโรงเรียนมีมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจน

สร้างเครือข่ายการศึกษาระหว่างโรงเรียนในสังกัด และโรงเรียนอื่น ๆ และการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สภาพปัญหาในโรงเรียนเทศบาล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขึ้นตรงกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย หน้าที่หลักของโรงเรียนเทศบาล คือ จัดการศึกษาภาคบังคับ ตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษา (ปฐมวัย) ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากการประเมินภายใน (รายงานการประเมินภายในระดับสถานศึกษา) และจากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา (สมศ.) มีผลปรากฏอย่างสอดคล้องกันว่า ขาดกระบวนการนำเข้าข้อมูล (input) ซึ่งเป็นการจัดเตรียมข้อมูลเบื้องต้น ในรูปแบบข้อมูลหรือรูปภาพ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนขาดกระบวนการประมวลผล (process) โดยใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์ การคำนวณ การเปรียบเทียบ การคิดวิเคราะห์ ด้วยอุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย ให้ได้มาซึ่งกระบวนการแสดงผลหรือนำไปใช้ (output) ประกอบ การตัดสินใจสู่กระบวนการจัดเก็บข้อมูล (storage) อย่างเป็นระบบ ให้ได้มาซึ่งระบบสารสนเทศอันเชื่อถือได้ขาดความชำนาญ ความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับด้านสารสนเทศ ระบบบริหารจัดการศึกษาขาดความคล่องตัว ระบบการกำกับติดตาม การนำข้อมูลสารสนเทศประยุกต์ใช้กับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไม่ทันสมัยไม่เป็นปัจจุบัน ไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลตามโครงสร้างการบริหารโรงเรียนได้อย่างทันต่วงที่ที่ต้องการ ก่อให้เกิดความล่าช้าในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ เกิดผลกระทบในทางลบต่องาน และชื่อเสียงของสถานศึกษา เพราะไม่สามารถบริหารจัดการศึกษาให้ทันเทียมหรือเท่าทันสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งถ้าหากมีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นระเบียบได้ก็จะ เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนเทศบาลเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งยังสอดคล้องและมีประโยชน์ต่อการประเมินโรงเรียนในเรื่อง การประกันคุณภาพในและภายนอกของโรงเรียนเทศบาล อีกด้วย (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2554) และจากรายงานการวิจัยประเมินผล การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าปัญหาส่วนใหญ่จะมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ความ

สามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การไม่พัฒนาของบุคลากรครู ระบบบริหารจัดการศึกษาจึงขาดความคล่องตัว ระบบการกำกับติดตาม และสืบค้นข้อมูลสารสนเทศไม่ทันสมัย ไม่เป็นปัจจุบัน ไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างงานตามโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนได้อย่างทันต่วงที่ที่ต้องการ จึงก่อให้เกิดความล่าช้าในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ เพราะไม่สามารถบริหารจัดการศึกษาให้ทันเทียมหรือเท่าทันสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ จึงจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้การตัดสินใจถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ตามภารกิจ เกิดการบูรณาการและเอกภาพในระบบข้อมูลเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่องลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ครู นักเรียน ประชาชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับบริการสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และสภาพการจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. เพื่อนำเสนอแนวทางในการนำยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

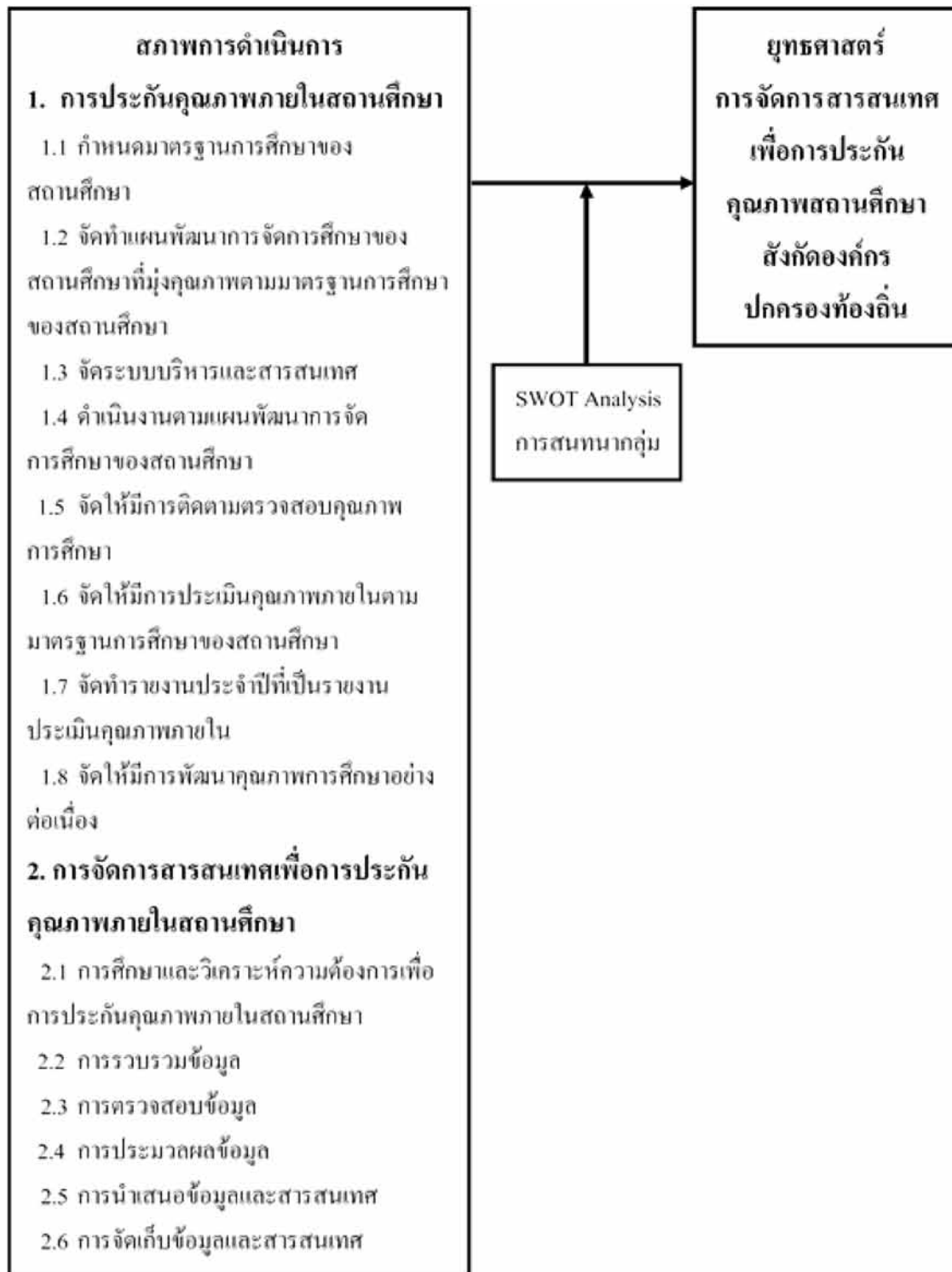
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายใน

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการกำหนดยุทธศาสตร์

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาสภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และสภาพการจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จากแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ตามกรอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก

3. วิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ โดยให้ความคิดเห็น และสาระสำคัญ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. ศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดการสนทนากลุ่มให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากแบบสอบถาม

5. เสนอแนวทางในการนำยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้แนวทางในการนำยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาในระบบ เขตภาคกลาง 211 โรงเรียน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2555)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาในระบบ เขตภาคกลาง 211 โรงเรียน ทำการสุ่มตัวอย่างได้ 138 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่ดูแลระบบข้อมูลสารสนเทศ และครูที่ทำหน้าที่ประกันคุณภาพการศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูล 414 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามสภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 71 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ $\alpha = 0.983$

2. แบบสอบถามสภาพการจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 85 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ $\alpha = 0.988$

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ถึงหัวหน้าส่วน/ผู้อำนวยการกองการศึกษา เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล จัดส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์โดยแนบซองจดหมายตอบกลับ เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการประชุมปฏิบัติการจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก และการบันทึกความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองและทางโทรศัพท์ในการกำหนดวันประชุมปฏิบัติการ

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่มจากแบบสอบถาม และการบันทึกความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง และทางโทรศัพท์ในการกำหนดวันประชุมสนทนากลุ่ม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลการกำหนดยุทธศาสตร์ใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกและการสนทนากลุ่มนำเสนอข้อมูลโดยฉันทมติของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย

ยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร้อยละ 74 และสภาพการจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากในทุกขั้นตอนแต่ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

2. ยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด ดังนี้

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเครือข่ายคอมพิวเตอร์เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตัวชี้วัด

1). ระดับคุณภาพของเครือข่ายคอมพิวเตอร์เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2). ระดับคุณภาพของระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3). ระดับคุณภาพของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของยุทธศาสตร์ โดยภาพรวม พบว่า มีความเป็นไปได้ในระดับมาก และมีความเหมาะสมในระดับมาก

4. ผลการนำเสนอแนวทางการนำยุทธศาสตร์ฯ ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 15 แนวทางการดำเนินการ ได้แก่ (1) จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (server) คอมพิวเตอร์ลูกข่าย (client) และอุปกรณ์ต่อพ่วง (2) จัดหาเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (computer network) (3) จัดหาอินเทอร์เน็ต (internet) ที่มีประสิทธิภาพ (4) บำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้พร้อมใช้งานเสมอ (5) ระดมทรัพยากรจากชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัด (6) พัฒนาโปรแกรมจากการออกแบบผังงานระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (7) สรรหาโปรแกรมเมอร์ในการพัฒนาโปรแกรม (8) ทดสอบความถูกต้องของโปรแกรมในการใช้งานจริง (9) ทดสอบความปลอดภัยการเข้าถึงข้อมูลของโปรแกรม (10) ดำเนินการใช้งานโปรแกรมในสถานศึกษา (11) จัดอบรมการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (12) จัดอบรมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (13) นิเทศติดตาม บุคลากรสารสนเทศในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (14) มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ (15) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การอภิปรายผล

การศึกษายุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของสภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ร้อยละ 74 และสภาพการจัดการ

สารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากในทุกขั้นตอน แต่ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากความเข้าใจที่แตกต่างกันของผู้ให้ข้อมูลในด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งจากการประชุมปฏิบัติการของผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเครือข่ายคอมพิวเตอร์เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เกิดจากผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างมีจุดแข็งในด้านการใช้คอมพิวเตอร์มาช่วยในงานประกันคุณภาพภายในแต่อาจจะยังไม่เพียงพอ จึงเห็นควรที่จะส่งเสริมและพัฒนาจุดแข็งนี้เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นประกอบด้วย (1) จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (server) และคอมพิวเตอร์ลูกข่าย (client) และอุปกรณ์ต่อพ่วง (2) จัดหาเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (computer network) (3) จัดหาอินเทอร์เน็ต (internet) ที่มีประสิทธิภาพ (4) บำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้พร้อมใช้งานเสมอ (5) ระดมทรัพยากรจากชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัด สอดคล้องกับนิสาร์ตัน เชาวปรีชา (2556) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดเก็บข้อมูลให้เพียงพอกับการใช้งาน ในการพัฒนาระบบสารสนเทศของโรงเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างมีจุดอ่อนในเรื่องระบบสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบัน ไม่ทันต่อการใช้งาน และไม่สมบูรณ์ จึงเห็นควรที่จะส่งเสริมและพัฒนาโปรแกรมการจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนยิ่งขึ้นประกอบด้วย (1) พัฒนาโปรแกรมจากการออกแบบผังงานระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (2) สรรหาโปรแกรมเมอร์ในการพัฒนาโปรแกรม (3) ทดสอบความถูกต้องของโปรแกรมในการใช้งานจริง (4) ทดสอบความปลอดภัยการเข้าถึงข้อมูลของโปรแกรม (5) ดำเนินการใช้งานโปรแกรมในสถานศึกษา สอดคล้องกับวิชิต สุขทร วรชัย, เยาวภาณี วีรวรรณ, จงจิตร ศิริจิรกาล และปานจิตร หลงประดิษฐ์ (2556) การพัฒนาระบบจัดการเรียนการสอนตามหลักเทคโนโลยีสารสนเทศ

คุณภาพเกิดจากการส่งเสริมระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพสำหรับการพัฒนาคุณภาพการใช้งานอย่างสมบูรณ์แบบประกอบด้วย นักพัฒนาโปรแกรมที่มีความรู้และมีคุณภาพ ผู้สอนต้องเตรียมความพร้อมในการร่วมพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนและผู้บริหารเพื่อตรวจสอบวงจรการพัฒนาตามระบบที่ตั้งไว้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างยังมีจุดอ่อนในเรื่องของบุคลากรที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสารสนเทศและการประกันคุณภาพภายในอย่างแท้จริง จึงเห็นควรที่จะเร่งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เพราะบุคลากรคือกำลังสำคัญของโรงเรียน ที่จะสามารถนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ประกอบด้วย (1) จัดอบรมการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (2) จัดอบรมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (3) นิเทศติดตาม บุคลากรสารสนเทศในการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (4) มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ (5) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับ นายกัมปนาท อาษา และคณะ (2555) หลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มีประสิทธิภาพเหมาะสม จะต้องมีการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมต้องสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปสู่การปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำยุทธศาสตร์การจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โดยพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในร่วมกับสถานศึกษาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและภาระงานที่รับผิดชอบ เพิ่มประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพภายใน ปรับวิธีการทำงานโดยเชื่อมโยงงานประกันคุณภาพ

ภายในกับงานประจำ ปรับปรุงกระบวนการประเมินผล ส่งเสริมกระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนางานตามภารกิจของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำยุทธศาสตร์ การจัดการสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้จากการ วิจัยไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาของบุคลากร ให้ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่รับผิดชอบงาน

3. ศิษยานิเทศก์และนักวิชาการศึกษาที่รับผิดชอบ การประกันคุณภาพการศึกษา สามารถนำยุทธศาสตร์ ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การจัดการ สารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในลักษณะเฉพาะกลุ่ม เช่น สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษานานกลาง สถานศึกษานานใหญ่ เพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดการ สารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในบริบทที่เหมาะสมต่อไป

2. สถานศึกษาแต่ละแห่งควรมีการทบทวน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของแต่ละสถานศึกษาเพื่อให้มี ความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา และเป็นประโยชน์กับสถานศึกษาต่อไป



References

- Archa, K., et al. (2012). *Course development for internal audit networks at Mahasarakham university*. Mahasarakham: Mahasarakham University. (in Thai)
- Chaopreecha, N. (2013). *Information technology development of primary schools under Nakonsawan primary educational office area 1*. Master of Arts. Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (in Thai)
- Department of Local Administration. (2012). *Number of local administrative organization under ministry of interior*. Retrieved from <http://www.dla.go.th/> (in Thai)
- Office of Educational Council, Ministry of Education. (2011). *Research report of education management by local administrative organization*. Bangkok. Prigwan. (in Thai)
- Suktorn, W., et al. (2013). Development of learning management system utilizing quality information technology approach. *Journal of Yala Rajabhat University*, 8(1), 52-64.
- The Office for National Education Standards and Quality Assessment. (2005). *Regulation of educational quality assurance*. Bangkok: Pimdee. (in Thai)



ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Factors Affecting Job Satisfaction and Organizational Commitment of Academic Support
Personnel at the National Institute of Development Administration

บุญธรรม สังกะเอี่ยม

Puncharat Sangoiem

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Master of Business Administration Program, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 265 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การทดสอบค่า t-test กรณีกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันและบุคลากรที่มี อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (3) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Abstract

The objectives of this research were to study (1) job satisfaction and organization commitment of academic support personnel at the National Institute of Development Administration, (2) personal factors that affected their job satisfaction and organizational commitment, and (3) the relationship between job satisfaction and organizational commitment of the personnel. To collect data in this survey research, the questionnaire was used as an instrument. The samples of this study were 265 academic support personnel. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test and one-way ANOVA. Least Significant Difference (LSD) was used to analyze

correlation with a significant of 0.05. The results revealed (1) the level of job satisfaction and organizational commitment of academic support personnel were at high level, (2) genders, ages, level of education, job positions and the length of work were different. Those whose ages, marital statuses and length of work were different had shown differences in organizational commitment at 0.05, (3) Job satisfaction and organizational commitment were correlated.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, National Institute of Development Administration



บทนำ

ปัจจุบันในแต่ละปีมีบัณฑิตสำเร็จการศึกษาเป็นจำนวนมากจากหลายสถาบัน บัณฑิตเหล่านั้นมีความต้องการที่จะเข้าร่วมทำงานหรือเป็นสมาชิกกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรก็เช่นกัน มีความต้องการคนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นการฉายภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรสู่สาธารณชน โดยทั่วไปแต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร (พยอม วงศ์สารสร, 2552, หน้า 1) ฉะนั้นองค์กรจึงมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงาน มาร่วมกันพัฒนาองค์กรต่อไปจึงทำให้เกิดการแข่งขันกันสูงทั้งตัวบุคคลและองค์กรเอง และในปัจจุบันองค์กรบางแห่งก็ประสบปัญหาการลาออกบ่อยครั้ง ทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กรเป็นอย่างมากอาจกล่าวได้ว่าการที่บุคลากรตัดสินใจลาออกไปองค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและมีความรู้ความสามารถไปนั้น ย่อมทำให้องค์กรต้องทุ่มเทงบประมาณหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านการสรรหาคัดเลือกฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร รวมทั้งผลเสียจากการลาออกขาดงาน ความล่าช้า และการปฏิบัติงานได้ไม่เต็มความสามารถของบุคคล เนื่องจากการที่องค์กรต้องใช้เวลาในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้ามาทดแทนทำให้เสียเวลาและผลประโยชน์ จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ในการพัฒนาบุคคลและสร้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในระดับที่สามารถทำงานให้กับองค์กรได้นอกจากที่องค์กรจะต้องสูญเสียค่าใช้จ่าย

ในการพัฒนาบุคคลใหม่แทนบุคคลเก่าแล้วนั้น การลาออกของบุคคลยังอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งของบุคคลเก่ากับบุคคลใหม่ขึ้นได้ ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และการที่บุคคลหนึ่งลาออกไปทำงานให้กับองค์กรอื่นอาจจะทำให้บุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรเดิมเกิดการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งจูงใจเดิมที่บุคลากรที่ลาออกไปได้รับจากองค์กรใหม่ กับสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กรเดิม ซึ่งอาจเป็นมูลเหตุให้เกิดการลาออกเพิ่มมากขึ้น

หากองค์กรใดมีอัตราการลาออกจากงานของพนักงานสูงย่อมทำให้เกิดผลเสียกับภาพพจน์ขององค์กร และยังส่งผลไปถึงการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอาจจะต้องใช้เวลานานเนื่องจากบุคคลภายนอกเกิดความไม่มั่นใจกับองค์กร หากองค์กรต้องการให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง โดยการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดีโดยการพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง การให้อิสระแก่พนักงานในการทำงาน การจัดการรูปแบบของการงานต่าง ๆ และการให้ประโยชน์แก่พนักงาน โดยเน้นที่ความสำคัญของคน (people oriented) การสื่อสารที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการจูงใจพนักงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมทางการบริหาร การพัฒนาบุคลากร (เนตรพัฒนา ยาววิราช, 2553, หน้า 12)

ด้วยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์สถาบันกำลังจะก้าวสู่การเป็น WORLDCLASS UNIVERSITY เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานทางการศึกษาการให้บริการด้านต่างๆ ที่มีมาตรฐานระดับสากลและบุคลากรเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยกันขับเคลื่อนสถาบันให้ก้าวไปสู่มาตรฐานระดับสากลดังนั้นจากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เพื่อรับรู้ข้อบกพร่องที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานเพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรได้ตรงตามความต้องการอันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพของบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์การสามารถลดปัญหาการลาออกและการขาดงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

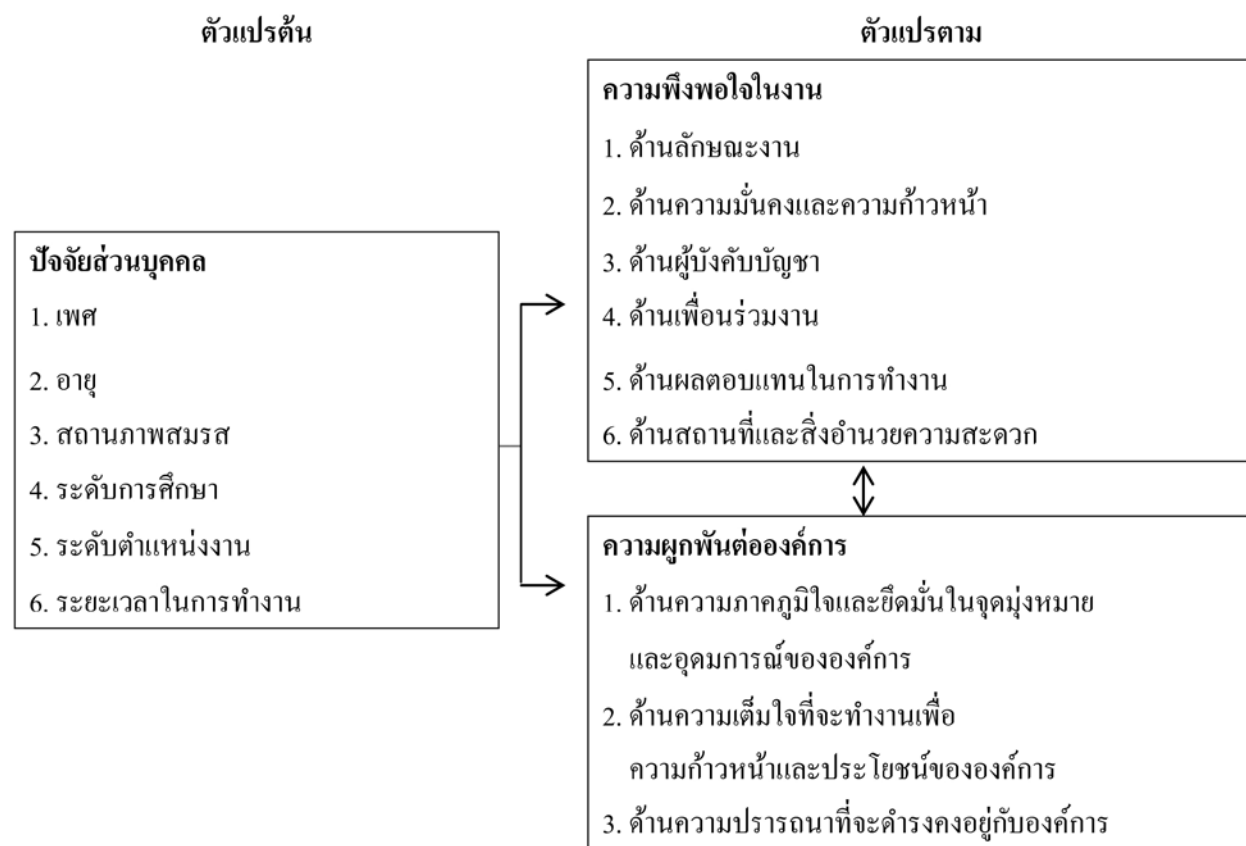
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาปรับใช้กับการกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งเป็นทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ทฤษฎีการจูงใจ (Existence needs, Relatedness needs, Growth needs--ERG) ของ Alderfer และนอกจากนี้แล้ว ยังได้ทำการศึกษาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น จากผลการศึกษาของภาวิณียดวงลี (2550) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือการศึกษาของบัณฑิต สุขสวิง (2552) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) และ นันทนา พึ่งทอง (2555) เรื่อง ความผูกพันต่อของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเภสัชกรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
3. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 775 คน ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จากบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์สายสนับสนุน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่ได้ศึกษามา ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นปลายปิดประกอบด้วยคำถามแบบกำหนดคำตอบให้เลือก (check list) และคำถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นมีระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.845 โดยแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน โดยข้อคำถามเป็นข้อคำถามแบบให้เลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า และใช้ระดับการวัดเป็น 5 ระดับ จำนวน 43 ข้อ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย (1) ด้านลักษณะงาน (2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (3) ด้านผู้บังคับบัญชา (4) ด้านเพื่อนร่วมงาน (5) ด้านผลตอบแทนในการทำงาน (6) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า และใช้ระดับการวัดเป็น 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย (1) ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร (2) ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร (3) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงคงอยู่กับองค์กร

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 2 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ (primary data) โดยการนำแบบสอบถามไปแจกบุคลากรสาย

สนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายจำนวน 265 ชุด ทำการแจก ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม ถึง 30 กรกฎาคม 2558

2. การเก็บข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ (secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากตำราเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ วารสาร ผลงานวิจัยบทความทางวิชาการ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากห้องสมุดและการสืบค้นจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS-Thai Library Integrated System) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถิติพรรณนา (descriptive statistics) เพื่อบรรยายคุณสมบัติของแต่ละตัวแปรต่าง ๆ เป็นข้อมูลเบื้องต้น โดยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย (descriptive statistics) นำเสนอในรูปของความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์กรณีกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่า t-test และกรณีกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation)

ผลการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ตามลำดับ

2. บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีความผูกพันมากที่สุด ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงคงอยู่กับองค์กรความก้าวหน้าตามลำดับ

3. บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่มีอายุ สถานภาพสมรสและระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์

โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านผู้บังคับบัญชา ดังนี้

1. 1 ด้านลักษณะงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรเห็นว่างานในความรับผิดชอบของตนเองมีความสำคัญต่อสถาบันในระดับมาก รองลงมา มีความเห็นว่าตัวเองมีส่วนช่วยให้งานในหน่วยงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี และมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงความรู้ความสามารถและความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ดันเรืองวงษ์ (2548) เรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนกรีตเตอร์ในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีคอนกรีตเตอร์ในเขตภาคกลางมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย แหวนเพชร (2548, หน้า 136) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานว่าถ้าผู้บังคับบัญชาได้ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เข้าใจเป้าหมายนโยบาย การบริการงานที่วางไว้มีการวางแผนและพัฒนาได้รับการยอมรับและมีความเป็นกันเองซึ่งสิ่งนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญที่ได้รับคิชอบงานที่สำคัญขององค์กร จึงทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและเกิดความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก

1.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อคำถามบุคลากรเห็นว่าสถาบันจัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอในระดับมาก รองลงมา บุคลากรมีความเห็นว่ามีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและบุคลากรมีความเห็นว่าการสับเปลี่ยนหน้าที่หรือโยกย้ายงานในหน่วยงานเป็นไปเพื่อความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปราณี เดิมเตชาดิพงษ์ (2549) เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในระดับมากและในการวิจัยนี้ พบว่า สถาบันมีการจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และการที่บุคลากรได้เรียนรู้ อยู่ตลอดเวลาทำให้บุคลากรมีขีดความสามารถและศักยภาพในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานออกมาเป็นที่น่าพอใจมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถของตัวเองเป็นผลให้ตัวบุคลากรเองได้รับการสนับสนุนจากและได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือสับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เมื่อบุคลากรได้รับการพิจารณาเช่นนี้แล้ว จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกได้ถึงการใช้โอกาสความก้าวหน้า ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และมีความมั่นคงในงานมากขึ้น ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการจูงใจ (Existence needs, Relatedness needs, Growth needs--ERG) ของ Alderfer ได้กล่าวว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้าของมนุษย์ (growth needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการความยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ มาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ

1.3 ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม ซึ่งบุคลากรมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจได้ในระดับมาก รองลงมา บุคลากรมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของตนมีวิสัยทัศน์ และมี

ความรู้ความสามารถในการบริหารงานและบุคลากรมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงานอย่างเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเลอศักดิ์ ใจกล้า (2550) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต มีระดับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก และการวิจัยครั้งนี้พบว่า สถาบันมีการบริหารงานและการปกครองของผู้บังคับบัญชาที่เปิดกว้างเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกความคิดเห็นพร้อมกับรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งผู้บังคับบัญชาเองก็มีวิสัยทัศน์ และมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เมื่อผู้บังคับบัญชาได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีความยุติธรรมและเสมอภาคกัน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 90-91) ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของตน ต้องการที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมยินดีจากผู้อื่นองค์การย่อมตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยการให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับ ควรจะมีการยกย่องชมเชยและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.4 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองในระดับมาก รองลงมา กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและอัธยาศัยดี และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าเพื่อนร่วมงานยินดีให้คำปรึกษาและแนะนำเมื่อขอคำปรึกษาในลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ

พิมพ์ทนาย (2552) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยพนักงานและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบางานเมื่อมีความจำเป็น รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานมีความรักสามัคคีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และพนักงานสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนที่ทำงานได้อย่างสบายใจ ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณค่าของความเป็นมนุษย์ เช่น ความรู้สึกผูกพัน ความอบอุ่น การเอาใจใส่ การยอมรับ การมีคุณค่ารวมทั้งความรู้สึกในด้านดีต่าง ๆ ด้วยสาเหตุนี้จึงทำให้นุญช้อยู่รวมกันเป็นครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ และมีการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล ดังเช่นการทำงานร่วมกันในองค์กร ซึ่งเป็นระบบหนึ่งของสังคม มนุษย์จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมีระบบที่สลับซับซ้อน จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่เสมอทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากเราทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่เข้าใจกัน หรือเกิดความรู้สึกเบียดเบียนเพื่อนร่วมงานขึ้นมาเราจะมีความรู้สึกเบื่องาน ไม่อยากที่จะทำงาน แต่ถ้าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกันเห็นใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปรึกษาหารือหรือปรับทุกข์กันได้ เราก็จะเกิดความสุขสนุกสนานในการทำงานอันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านผลตอบแทนในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งกลุ่มตัวอย่างรู้สึกพอใจที่ได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่าง ๆ ในระดับมาก รองลงมา กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือผลตอบแทนในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและกลุ่มตัวอย่างมีความพอใจกับ

ระบบพิจารณาเงินเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความยุติธรรม ในลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชิต ขลุ่ยนา (2554) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประสานครหลวงผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับผลตอบแทนในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ซึ่งมีข้อคำถามที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประสานครหลวง ในระดับมาก ใกล้เคียงกัน 2 ข้อ นั่นคือ ความเหมาะสมของสวัสดิการผลประโยชน์และการบริการ ที่องค์การจัดให้กับพนักงานและความรู้สึกพึงพอใจและความภาคภูมิใจผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ส่วนความเหมาะสมของผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ซึ่งได้รับเงินเดือน สิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ที่รัฐจัดไว้ให้เหมาะสมและบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานสถาบัน ซึ่งสถาบันมีระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลให้กับบุคลากรเมื่อเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และอัตราค่าครองชีพในปัจจุบันมีความเหมาะสมและสามารถแข่งขันกับภาคเอกชนได้ จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงานโดยรวมด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าสถาบันมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งคู่มือต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอในระดับมาก รองลงมา กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ารู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันและกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ารูปแบบอาคารสำนักงานมีความสวยงามทางสถาปัตยกรรม การออกแบบพื้นที่ใช้สอยภายในสำนักงาน สภาพตัวอาคารมีความปลอดภัยและมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิต สุขสวิง (2552) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้บริหารระดับกลาง บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) มีความ

พึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเพื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ระบบรักษาความปลอดภัยในบริเวณโรงงานและสำนักงาน บรรยากาศที่ทำงานอยู่ในสภาพเป็นสัดส่วน สะอาด เรียบร้อย ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน และอาคารสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจาก สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีหน่วยงานสำหรับดูแลเรื่องความปลอดภัยของอาคาร ลิฟท์และความสะอาดโดยเฉพาะ ซึ่งได้ว่าจ้างบริษัทสำหรับดูแลความปลอดภัยของลิฟท์และความสะอาดของอาคารสถานที่อยู่สม่ำเสมอ และว่าจ้างองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกมาเพื่อดูแลความปลอดภัยให้กับบุคลากรและนักศึกษาของสถาบัน นอกจากนี้สถาบันยังจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงรูปแบบอาคารสำนักงานของสถาบันมีความสวยงามทางสถาปัตยกรรม และมีความปลอดภัย โดยสถาบันได้มีการซ่อมแซมและปรับปรุงอาคารสำนักงานให้มีความปลอดภัยและสวยงามอยู่เสมอ มีการออกแบบพื้นที่ให้สอยภายในสำนักงานอย่างเหมาะสม จึงส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานดีไปด้วย

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะดำรงคงอยู่กับองค์การ ดังนี้

2.1 ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์การ พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์การ เนื่องจาก บุคลากรคิดว่าสถาบันเป็นองค์การที่มีชื่อเสียง และมีกฎเกณฑ์มีระเบียบ

มีข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน และมีการมาตรการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในสถาบัน มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นให้ทราบว่าปฏิบัติงานอยู่สถาบันแห่งนี้และยินดีจะกล่าวถึงความดีของสถาบันด้วยความเต็มใจทั้งนี้ยังพร้อมที่จะให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานตามนโยบายของสถาบันเพื่อให้สถาบันบรรลุเป้าหมายในทุกด้านตามที่ได้กำหนดไว้เพื่อให้สถาบันมีเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้สถาบันยังเป็นแหล่งผลิตมหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติยาภรณ์ หวังหลี่ (2553) เรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจถ้าได้รับผิดชอบงานสำคัญๆ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง และภูมิใจในชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย และคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่น่าทำงาน บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธามหาวิทยาลัยเสมอมา และบุคลากรมีความรู้สึกว่านโยบายของมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสม ควรแก่การปฏิบัติ บุคลากรถือว่ามีการเติบโตและศักดิ์ศรีในสังคมเมื่อเข้ามาเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยจึงส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย และส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในนโยบายและเป้าหมายขององค์การ และสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึงระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การและต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูงจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่ากลุ่มตัวอย่างยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของสถาบันเป็นไปด้วยความเรียบร้อยในระดับมาก รองลงมา กลุ่มตัวอย่าง

เต็มใจจะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานให้สถาบันประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง และกลุ่มตัวอย่างเต็มใจที่จะทำงานแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่านในลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา พึ่งทอง (2555) เรื่อง ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การเกษตรกรรมพบว่า บุคลากรองค์การเกษตรกรรมมีความผูกพันต่อองค์การด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรองค์การเกษตรกรรมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ รองลงมาบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และบุคลากรพร้อมปฏิบัติงานหนักทุกเมื่อหากมีงานเร่งด่วน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรเต็มใจปฏิบัติงานกับองค์การโดยไม่คิดค่ารายได้เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุด และ สอดคล้องกับแนวคิดของ Institute of employment studies (IES) (2004) เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนากลยุทธ์และงานวิจัยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การคือทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์การและค่านิยมขององค์การพนักงานที่ผูกพันต่อองค์การจะให้ความสำคัญต่อบริบททางธุรกิจและให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นภายใต้ผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ

2.3 ด้านความปรารถนาที่จะดำรงคงอยู่กับองค์การ พบว่า บุคลากรมีความปรารถนาที่จะดำรงคงอยู่กับองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของสถาบันในระดับมาก รองลงมา กลุ่มตัวอย่างเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับสถาบันต่อไปและกลุ่มตัวอย่างมักจะปฏิเสธเสมอเมื่อมีคนมาชักชวนท่านไปทำงานกับหน่วยงานอื่น ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง มีรูปแบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส ยุติธรรม เมื่อบุคลากรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแล้ว มีความรู้สึกมั่นคงในงาน โดยสถาบันจัดให้มีผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และ

จัดระบบสวัสดิการต่าง ๆ ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถดำรงชีพได้อย่างไม่เดือดร้อน สอดคล้องกับของสุพานี สุธงษ์วานิช (2549) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าองค์การที่ประสบความสำเร็จองค์การที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคมองค์การที่ให้โอกาสแก่พนักงานสมาชิกก็จะมีความรู้สึกรักองค์การภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความรู้สึกร่วมกับองค์การสูงและทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเช่นตั้งใจทำงานดูแลรักษาทรัพย์สินองค์การเหมือนกับของ ๆ ตนแก้ตัวแทนองค์การเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะใช้สรรพนามแทนตัวว่าเราหรือของเรา เช่นองค์การของเราหน่วยงานของพวกเราการผูกพันกับองค์การมีอยู่ 2 ลักษณะคือ (1)การผูกพันในเชิงความรู้สึก (affective commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์การอันเนื่องมาจาก (1.1) เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (1.2) เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ (2) ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การเพราะที่องค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (continuance commitment)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้านได้แก่ (1) ด้านลักษณะงาน (2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (3) ด้านผู้บังคับบัญชา (4) ด้านเพื่อนร่วมงาน (5) ด้านผลตอบแทนในการทำงาน (6) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 ด้านได้แก่ (1) ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์การ (2) ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ (3) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงคงอยู่กับองค์การทั้งนี้ จากผลของการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในงานแล้วจึงส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ทราบถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันจึงควรเข้าไปปรับปรุงตัวแปรที่เกี่ยวข้องให้มีสภาพดียิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กร โดยสถาบันควรส่งเสริมตัวแปรด้านเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบัน สถาบันได้มีการบรรจุบุคลากรใหม่ เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง จึงอาจทำให้บุคลากรยังไม่มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ สถาบันอาจจัดให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษานุเคราะห์สาขาวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เพื่อเปรียบเทียบหาข้อบกพร่องระหว่างพนักงานสถาบันทั้ง สาขาวิชาการและสายสนับสนุน สำหรับเป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อเปรียบเทียบหาข้อบกพร่อง ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่อาจส่งผลกระทบต่อสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งจะช่วยให้สถาบันสามารถวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถธำรงรักษานุเคราะห์ที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับสถาบันต่อไป



References

- Chanapai, P. (2009). *Job satisfaction and employee engagement of operation staff at Cosmo Group public company limited*. Master of Science Thesis, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. (in Thai)
- Duanglee, P. (2007). *Job satisfaction of staff in department of agricultural extension, ministry of agriculture and cooperatives*. Master of Education Thesis, Ramkhamhang University. (in Thai)
- IES Institute for Employment Studies. (2004). *What is engagement?*. Retrieved from <http://www.employment-studies.co.uk/summary/summary.php?id=408>
- Jaikla, L. (2007). *Job satisfaction and engagement of staff in Summit group of company*. Master of Science Thesis, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. (in Thai)
- Kluinak, A. (2011). *Factor effecting performance of staff in metropolitan waterworks authority*. Master of Business Administration Thesis, Ramkhamhang University. (in Thai)
- Phungthong, N. (2012). *Employee engagement of The Government Pharmaceutical Organization*. Master of Arts Thesis, Ramkhamhang University. (in Thai)
- Prasertsri, R. (2005). *Organization behavior: Test and application*. Bangkok: Thammasan. (in Thai)
- Salidwanit, S. (2006). *Modern organizational behavior: Theory and principle*. Bangkok: Thummasat University. (in Thai)
- Sareerat, S., Hirankitti, S., & Tangsapsiri, T. (2007). *Management and organizational behavior*. Bangkok: Petchjaratsang. (in Thai)
- Suksawong, B. (2009). *The satisfaction of middle management at TPI Polene public company limited*. Master of Education Thesis, Ramkhamhang University. (in Thai)
- Tanruengwong, S. (2005). *Study of employee satisfaction and engagement in ceramic factories in the central area of Thailand*. Master of Science Thesis, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. (in Thai)
- Tuemtacha, S. (2006). *Study of employee satisfaction and engagement in electronic factories at Hi-Tech industrial estate, Ayuttaya province*. Master of Science Thesis, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. (in Thai)
- Vanpetch, W. (2005). *Human relationship in industrial management*. Bangkok: Thumkamol. (in Thai)
- Wanglee, A. (2010). *Employee engagement in academic service center of Ramkhamhang university*. Master of Education Thesis, Ramkhamhang University. (in Thai)
- Wongwansri, P. (2009). *Human resource management* (5th ed.). Bangkok: Suan Dusit Book Center. (in Thai)
- Yawiraj, N. (2010). *Modern management* (7th ed.). Bangkok: Tripple Group. (in Thai)



ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
**Job Performance Factors and Physical Working Environment
that Affected Job Satisfaction**

ธนัชร เฟื่องงามพร และ อภิรดา สุทธิสานนท์

Thanatporn Fuengngamporn and Apirada Suttisanok

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Master of Business Administration Program, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (2) ปัจจัยด้านงานขององค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและ (3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์แผนไทยในสถาบันการศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำนวน 160 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-Way ANOVA และ Multiple Linear Regression Analysis โดยใช้วิธี Stepwise อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าช่วงเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ปัจจัยด้านงานขององค์กรในด้านขอบเขตงานที่ชัดเจน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน เวลา และในด้านภาพรวม และปัจจัยด้านความมีอิสระมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และในด้านภาพรวม สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานด้านปัจจัยในการจัดสถานที่ และด้านแสง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และในด้านภาพรวม ส่วนปัจจัยด้านอุณหภูมิ และเสียง มีผลต่อความพึงพอใจในด้านคุณภาพของงาน เวลา และในด้านภาพรวม

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านงาน, สภาพแวดล้อมทางกายภาพ, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this independent study were to study (1) the factors demographic that affected job satisfaction (2) the job performance factors of organization that affected job satisfaction and (3) the physical working environment that affected job satisfaction. The sample of the study comprised 160 Thai Traditional Medicine in the institutions in Pathumthani. The data were analyzed using Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, Multiple Linear Regression Analysis using Stepwise method at

0.05 level of significance. The results of the study indicated that the priority of job performance factors and physical working environment overall were at the highest level, and the job satisfaction in the aspects of work quality and time were found at the highest level. The results of hypothesis testing showed that different working period made differences in the employee job satisfaction. The job performance factors of organization in the aspects of clear job descriptions had effects on job satisfaction on work quality, time and the overall, and the privacy factors had effects on employee job satisfaction in the aspects of work quality, work quantity and the overall. The physical working environment in the aspects of workplace and light had effects on employee job satisfaction on work quality, work quantity, time and the overall, moreover the aspects of temperature and noise had effects on employee job satisfaction on work quality, time and the overall.

Keywords: job performance factors, physical working environment, job satisfaction



บทนำ

ในปัจจุบันการเพิ่มทักษะของคนมีความสำคัญมาก ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน มีเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร ให้ทันต่อเทคโนโลยีที่พัฒนาก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาแต่เทคโนโลยีก็ไม่สามารถนำใช้ทดแทนมนุษย์ได้ทั้งหมด เพราะมนุษย์เป็นผู้สรรค์สร้างสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมา (สมจิต อมินลาซ, 2553) มนุษย์จึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรเดินหน้าได้ เช่นเดียวกับการทำงานด้านแพทย์แผนไทย ไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียนการสอน หรือการดูแล บำบัด รักษา ฟันฟูให้คำปรึกษาคนไข้ คนก็เป็นบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานเช่นกัน หากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลลัพธ์ที่ออกดีที่สุด

ปัจจัยด้านงาน เป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่องค์กรใช้กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานดึงศักยภาพภายในตัวออกมาใช้ให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นความท้าทายในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมีความหลากหลาย ไม่จำเจ และมีความอิสระในด้านความคิดและการปฏิบัติที่อยู่ในกรอบที่กำหนด (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552) แต่อย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมทางกายภาพก็ยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นแสงเสียง การจัดสถานที่และอุณหภูมิความร้อน ความเย็น (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2553)

ซึ่งในด้านการแพทย์แผนไทย เนื่องจากส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับคนทั้งสิ้น เช่น การสอนนักศึกษาการดูแลสุขภาพคนไข้ หรือผู้ที่เข้ามาปรึกษาเรื่องสุขภาพ ทั้งองค์ความรู้ที่จะต้องเผยแพร่เพื่อดูแลสุขภาพหรืออาการโรคต่างๆ ซึ่งงานด้านนี้มีความเครียดและความกดดันอยู่ในตัวมันเองอยู่แล้ว ถ้าปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมไม่ดีก็ย่อมมีผลให้เกิดความไม่สบายกายไม่สบายใจ ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและเนื่องจากงานออกมามีปัญหาตามไปด้วย

ในทางกลับกันหากสภาพแวดล้อมดี ปัจจัยด้านงานดีถึงจะมีความกดดันหรือความเครียดในการทำงาน ปัจจัยทั้งสองด้านนี้ก็สามารถช่วยลดแรงกดดันและความเครียดนี้ลงได้บ้าง สุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี ผลงานที่ออกก็ดีขึ้นไปด้วยเช่นกัน

จากเหตุผลดังกล่าวจึงสนใจศึกษา ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถนำผลที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงงานให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านงานขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีหลายปัจจัย ซึ่งอาจพิจารณาได้เป็น 4 กลุ่ม คือ (สุพานิ สฤษฎ์วานิช, 2552, น.80)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 ความสามารถ พนักงานมีฝีมือ ความเชี่ยวชาญสูงสอดคล้องกับเนื้อหา

1.2 ความต้องการ ความปรารถนาในกระทำให้งานให้บรรลุเป้าที่ตั้งไว้และอยากได้การยกยอสรรเสริญ ก็จะทำให้มีความปลื้มใจในงานสูง

1.3 อายุงาน และอายุตัว พนักงานที่มีอายุงาน และอายุตัวสูง ก็มักจะมีความรู้ ความชำนาญ และตำแหน่งหน้าที่การงานสูง จึงทำให้มีความพอใจในงานสูง

1.4. บุคลิกภาพ ส่วนใหญ่พบว่าบุคลิกจะเกี่ยวข้องกับงาน เช่น แบบมุ่งมั่น แบบ Internal Locus of Control จะทำให้มีความเบิกบานใจสูง

2. ปัจจัยด้านงาน

เป็นเกณฑ์ทั่วไปของงาน หากมีสูงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูงและสร้างชิ้นงานได้โดดเด่น และสมบูรณ์ได้แก่

2.1 มีขอบเขตที่ชัดเจน ทุกคนมีหน้าที่ที่ชัดเจน ว่าต้องรับผิดชอบอะไร ทำหน้าที่อะไรบ้าง มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบชัดเจน

2.2 มีความท้าทาย งานที่ได้มีความท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถ เพื่อกระตุ้นความกระตือรือร้นอยู่เสมอ

2.3 มีความหลากหลาย งานที่ได้รับมอบหมาย มีความหลากหลาย ไม่จำเจ เป็นงานที่ต้องใช้หลักการ

วิชาการ เทคนิค ทักษะต่าง ๆ และความพยายาม

2.4 ความเป็นอิสระ งานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการปฏิบัติและด้านความคิดสร้างสรรค์ แต่อยู่ภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด

3. ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กร

3.1 เพื่อนร่วมงาน มีความเกี่ยวข้องกับที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความร่วมมือร่วมใจที่ดีทำให้เกิดความชื่นชอบในการทำงาน

3.2 ผู้บังคับบัญชา การบัญชาการที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี ก็จะทำให้คนในปกครองมีความพอใจ

3.3 ผลตอบแทนและผลประโยชน์ได้ค่าสินจ้างที่ยุติธรรม และได้ผลิตผลที่เหมาะสมจะทำให้มีความรู้สึกโปรดปรานในการปฏิบัติงาน

3.4 โอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในองค์กรนั้น ๆ

3.5 โครงสร้างขององค์กร ชัดเจนเหมาะสม จะทำให้รู้ขอบเขต ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ

3.6 กฎระเบียบและนโยบายต่าง ๆ ที่สมเหตุสมผลจะทำให้พนักงานมีกรอบและมีกฎเกณฑ์ใช้ในการปฏิบัติงานที่พอเหมาะพอดี

4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

4.1 การจัดสถานที่ การจัดสถานที่ในการทำงาน มีความเหมาะสม ไม่แออัด มีการแบ่งสัดส่วน กำหนดพื้นที่ใช้งานอย่างชัดเจน สะอาดเรียบร้อย ปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน

4.2 อุณหภูมิ ภายในห้องทำงานมีการระบายอากาศที่ดีอุณหภูมิเหมาะสมหากพื้นที่ทำงานมีความร้อนสูงทำให้ร่างกายมีการขับเหงื่อ สูญเสียเกลือแร่ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอ่อนเพลีย อ่อนล้า และหากอุณหภูมิเย็นเกินไป อาจทำให้เกิดเป็นตะคริว

4.3 แสง ในบริเวณสถานที่ทำงานมีการจัดการแสงสว่างให้มีความเข้มของแสงเพียงพอและเหมาะสมกับประเภทของงาน แสงไม่น้อยหรือจ้าเกินไป เพื่อความสบายตาในการทำงาน ไม่เกิดอาการล้าตาหรือแสบตาและงานที่ได้ก็จะมีคุณภาพและเกิดข้อผิดพลาดน้อย

4.4 เสียง ในสถานที่ทำงานไม่มีมลภาวะทางเสียงที่สร้างความรำคาญในการทำงาน เช่น เสียงตะโกนเสียงรบกวนจากยานพาหนะยานยนต์ เครื่องบิน หรือเครื่องจักร เพราะทำให้ขาดสมาธิ และประสิทธิภาพในงานทำงานลดลง

จะช่วยเพิ่มความสดใสแจ่มใสในการสร้างชิ้นงาน ช่วยเกื้อหนุนการคบค้าสมาคม และการติดต่อกันภายในองค์กร จึงทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานด้วย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน Peterson and Plowman (1989 อ้างอิงจาก จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554, น. 71) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (quality) จะต้องมีความถูกต้อง ประณีตเรียบร้อยครบถ้วนสมบูรณ์ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ และผลงานที่สำเร็จเป็นที่พึงพอใจกับผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถ

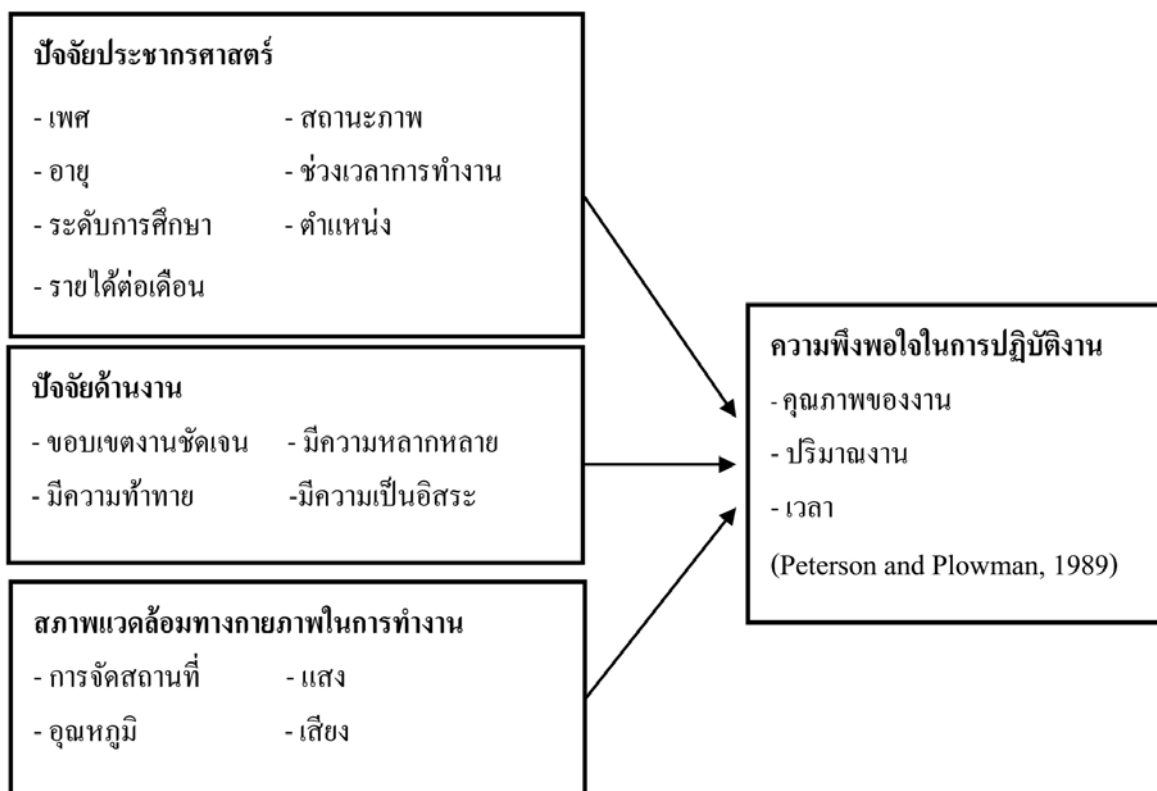
นำงานที่ได้มาใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า

2. ปริมาณงาน (quantity) จะต้องมียุทธศาสตร์เพียงพอในการสมดุลกับกำลังคน รวมถึงมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน จำนวนผลงานที่สำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่คาดหวังว่าจะได้รับตรงตามเวลาที่กำหนด

3. เวลา (time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและรวมถึงการส่งผลการปฏิบัติงานที่แล้วเสร็จได้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนดขึ้น จึงจะถือว่าได้มาตรฐาน

4. ค่าใช้จ่าย (costs) ประหยัดค่าใช้จ่าย ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด สิ้นเปลืองน้อยที่สุดแต่มีประสิทธิภาพการทำงาน สูงที่สุด และบรรลุเป้าหมายสูงสุด ประสิทธิภาพสูงสุด ได้ผลงานที่ดีที่สุดและมีการวางแผนการดำเนินงานก่อนเริ่มงาน เพื่อลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา. จาก พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2), โดย สุพานี สฤษดิ์วานิช, 2552, ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านงานขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์แผนไทยในสถาบันการศึกษาจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีจำนวนประชากร 65 คน คณะแพทยศาสตร์สาขาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีจำนวนประชากร 40 คน คณะแพทย์แผนตะวันออก มหาวิทยาลัยรังสิต มีจำนวนประชากร 80 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 185 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์แผนไทยในสถาบันการศึกษาจังหวัดปทุมธานี คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้จากการโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ผลจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 160 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และหลักการในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบตามสะดวก (convenience sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิด โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติและเรียงลำดับ

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบ Rating Scale 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ลักษณะคำตอบเป็นแบบ Likert Scale ใช้เกณฑ์การแบ่งระดับในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาช่วงของอันตรภาคชั้น (class interval) โดยใช้วิธีการหาช่วงความกว้างระหว่างชั้นตามหลักการค่าเฉลี่ย (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2550)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ทั้งข้อเสนอแนะปัญหา และอุปสรรค

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เพื่อจัดหมวดหมู่และให้ทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยมีการตั้งระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยการใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน Independent Sample t - test, One -Way ANOVA (analysis of variance) และ Multiple Linear Regression Analysis
3. การวิเคราะห์ข้อคำถามปลายเปิด โดยใช้การพรรณนาสรุปเป็นประเด็น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t - test และ one -Way ANOVA
2. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการแพทย์แผนไทย

แตกต่างกัน ใช้การทดสอบแบบ Multiple Linear Regression Analysis โดยใช้วิธี Stepwise

3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน ใช้การทดสอบแบบ Multiple Linear Regression Analysis โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่างช่วงอายุ 26 - 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท สถานภาพโสด ส่วนใหญ่ทำงานมาแล้ว 2 - 5 ปี และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2. ปัจจัยด้านงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน ในด้านปัจจัยด้านมีขอบเขตงานที่ชัดเจนมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความหลากหลาย ปัจจัยด้านความท้าทาย และปัจจัยด้านความมีอิสระ

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านปัจจัยด้านแสงมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ ปัจจัยด้านอุณหภูมิ และปัจจัยด้านเสียง

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยด้านคุณภาพของงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านปริมาณงาน และปัจจัยด้านเวลา

5. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมุติฐาน

- ปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน และช่วงเวลางานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างรายได้ต่อเดือน ในรายด้าน พบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน และช่วงเวลางาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมด้านคุณภาพของงานและด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

- ปัจจัยด้านงานขององค์กร ในด้านปัจจัยการมีขอบเขตงานที่ชัดเจน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน เวลา และในด้านภาพรวม และปัจจัยด้านความมีอิสระ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และในด้านภาพรวม

- สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านปัจจัยในการจัดสถานที่ และด้านแสง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และในด้านภาพรวม ปัจจัยด้านอุณหภูมิ และเสียง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน เวลา และในด้านภาพรวม

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษา ปัจจัยด้านงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์แผนไทยในสถาบันการศึกษาจังหวัดปทุมธานี สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน พบว่ารายได้ต่อเดือนและช่วงเวลางาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงได้ทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยด้านคุณภาพแตกต่างกัน ในด้านรายได้ต่อเดือน โดยส่วนใหญ่กลุ่มที่มี

รายได้ 20,001 - 30,000 บาท และช่วงเวลาการทำงานโดยส่วนใหญ่ทำงานมาแล้ว 2 - 5 ปี แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายพุทธิพงษ์ ชิบเข (2555) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท G - Able จำกัด พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัสพร บุญศิลป์ (2553) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน และการรับรู้ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวมทั่วทั้งองค์กร (TQM) เฉพาะกรณีพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า รายรับต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านงานขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าตัวแปรปัจจัยด้านงาน ด้านมีขอบเขตงานที่ชัดเจน และด้านมีความอิสระ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนงษา พูลเพิ่ม (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ มีอิสระในการควบคุมและตัดสินใจในการปฏิบัติ และสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pavee Suvagondha (2003) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ ความพึงพอใจในงานและสิ่งแวดล้อมในงาน พบว่า บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์และการรับรู้สภาพแวดล้อมแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งจันทร์ ศรีบุญยะแก้ว (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์ของบุคลากร การศึกษาตามอักษยาระดับอำเภอและศูนย์การศึกษา นอกระบบ สังกัดการศึกษาตามอักษยและสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบจังหวัดชลบุรี พบว่า ในด้านงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความพึงพอใจ

ในงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมีความหลายและง่ายต่อการปฏิบัติ และสามารถทำสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ได้

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดสถานที่ ด้านอุณหภูมิ ด้านแสง และด้านเสียง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลัญชัย จิตต์ประสงค์ (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรี เขต 1 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรี เขต 1 มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นายปริญญา เชิดเกียรติพล (2550) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพในห้องปฏิบัติการเขียนแบบสถาปัตยกรรม พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพในห้องปฏิบัติการเขียนแบบสถาปัตยกรรม ในเรื่องของการจัดห้องเฟอร์นิเจอร์ แสง สี และการระบายอากาศแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการเรียนและการทำงานของผู้เรียนแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิต อมินทลาซ (2553) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮ-เทคลาว แอ็พเพเรล จำกัด พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศ และเสียง มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านงาน ในด้านความมีอิสระ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นทางผู้บริหารต้องปรับปรุงปัจจัยด้านงาน ในด้านความมีอิสระ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานด้วยตัวเองอย่างเต็มที่ และให้ได้เนื้องานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ในด้านเสียง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นทางผู้บริหารจะต้องจัดการควบคุมสภาพแวดล้อมทางกายภาพในด้านเสียง ให้มีเสียงดังรบกวนในช่วงเวลาการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด

3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงเวลาการทำงาน 2 - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนด้านการแพทย์แผนไทยได้ดำเนินการเปิดการเรียนการสอนมาประมาณ 10 - 12 ปีเท่านั้น และบวกกับบุคลากรในด้านการแพทย์แผนไทยมีจำนวนน้อย จึงทำให้ผลการศึกษาในช่วงเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม 2 - 5 ปี

4. จากผลการศึกษาพบว่า การเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในด้านปัจจัยด้านงาน ในด้านงานที่มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานต้องมีขอบเขตงานที่ชัดเจน มีความอิสระในการทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่ และในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ควรต้องมีการปรับปรุงปัจจัยทางด้านการจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง และเสียงให้มีความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน

5. จากผลการศึกษาพบว่า ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณงานให้สูงขึ้น จะต้องให้ความอิสระในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ควรมีการปรับปรุง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ในด้านการจัดสถานที่ และแสง

6. จากผลการศึกษาพบว่า ในด้านเวลา สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ จะต้องปรับปรุงปัจจัยด้านงาน ในด้านการมีขอบเขตงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทราบหน้าที่ และขอบเขตของงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน จึงจะทำให้ระยะเวลาการดำเนินงาน การวางแผน และการส่งงานเป็นไปตามกำหนดที่วางไว้อย่างเหมาะสม และในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ควรต้องมีการปรับปรุงในด้านการจัดสถานที่ และแสง



References

- Amintarat, S. (2010). A study of satisfaction with the working conditions of Hi-Tech Laos Apparel Co., Ltd. employees. Master of Management Thesis, Burapha University. (in Thai)
- Boonsin, P. (2010). Perception of TQM and job satisfaction: A case study at Nissan Motor (Thailand) Co., Ltd. Master of Business Administration Thesis, Ramkhumhang University. (in Thai)
- Bureau of Environmental Health, Ministry of Public Health. (2010). Good environment work place. Nontaburi: Author. (in Thai)
- Chertkiettipol, P. (2007). *Physical environment in architecture drawing room*. Master of Architecture Thesis, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. (in Thai)
- Chitprasong, S. (2009). Working environment satisfaction of teacher in Ratchaburi educational area 1. Master of Education Thesis, Muban Chombueng Rajabhat University. (in Thai)
- Lidjaroon, P. (2007). *The educational measurement and evaluation* (6th ed.). Bangkok: House of Kermest. (in Thai)
- Pavee Suvagondha. (2003). *Relationships among creative style preference, job satisfaction, and work environment*. San Diego: Alliant International University.
- Poonpuem, A. (2009). Factors affecting performance of staff in Advanced Packaging Co., Ltd. Master of Business Administration Thesis, Ayuthaya Rajabhat University. (in Thai)
- Salidwanit, S. (2009). *Modern organizational behavior: Concept and theory* (2nd ed.). Pathumtani: Thummasat University. (in Thai)
- Sriboonyakaew, K. (2011). *Relationship between organizational culture and job satisfaction of personnel in district non-formal and informal education center under Chonburi office of the non-formal and informal education*. Master of Education Thesis, Burapha University. (in Thai)
- Thavornwongsakul, J. (2011). *The study of management paradigm which affects to the efficiency of level two-seven's officer in provincial electricity authority head quarters*. Master of Public Administration Thesis, Silpakorn University. (in Thai)
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row
- Zipkae, P. (2012). *Performance of staff in G-Able company limited*. Master of Business Administration Thesis, Sukhothai Thammathirat University. (in Thai)



**ความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของบุคลากร
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร**

**Satisfaction towards Operation Support Factors in Hygiene Sub factor of
School Personnel under the Nong Chok District Area Office, Bangkok Metropolis**

พัชรีย์ ช้างเสวก และ สุรชัย สิกขามันฑิต

Patcharee Changsaweg and Surachai Sikhabandit

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Education Program, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครจำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า F-test ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีดังนี้ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ยกเว้นตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน, ปัจจัยคำจูน

Abstract

This study aimed to: (1) study the satisfaction towards operation support factors in hygiene sub factors of school personnel under the Nong Chok District Area Office, Bangkok Metropolis (2) compare the satisfaction towards operation support factors in hygiene sub factor of school personnel under the Nong Chok District Area Office, Bangkok Metropolis by position, educational level and working experience. The sample size was 278 school personnel. Research instrument was a 5 scale opinion. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and F-test. The research results revealed that: (1) Satisfaction towards operation support factors in hygiene sub factors of school personnel under the Nong Chok District Area Office, Bangkok Metropolis, overall, was at a high level

($\bar{X} = 3.80$). (2) Satisfaction towards operation support factors in hygiene sub factors of school personnel with different positions had a significant difference at .05 level. However; there were no significant differences in satisfaction levels of school personnel with different education levels and working experience.

Keywords: operation support factor, hygiene factor



บทนำ

โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่จัดการศึกษาภายใต้การรับผิดชอบของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บริการให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ ตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 ตั้งไว้โดยสถานศึกษาในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความสามารถ อย่างเต็มศักยภาพ เรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการร่วมกันจัดการศึกษา ทั้งราชการ เอกชน ชุมชน ท้องถิ่น และมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่จากการวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์ของแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2557 สำนักการศึกษา (2557, หน้า 2-3) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาซึ่งเป็นจุดอ่อนและอุปสรรคได้แก่ การขาดแคลนบุคลากร และมีจำนวนบุคลากรที่มีทักษะด้านการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ไม่เพียงพออีกทั้งฐานข้อมูลสารสนเทศที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมาก ทำให้กระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การปฏิบัติงานที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนต้องใช้ระเบียบการปฏิบัติงานทางราชการซึ่งมีขั้นตอนมากทำให้การดำเนินงานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครล่าช้า

จากปัญหาที่พบดังกล่าวส่วนหนึ่งมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่ขาดปัจจัยสนับสนุน

การปฏิบัติงานด้านปัจจัยจำเป็นในการทำงานทำให้องค์กรประสบกับปัญหาต่างๆ ดังนั้นการทำความเข้าใจกับบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็น เพื่อให้บุคลากรเข้าใจ เป้าหมายและมาตรฐานภาระงาน บุคลากรทุกคนภายในโรงเรียนจะได้ปฏิบัติได้ดังที่พบในงานวิจัยของ พนิดา จิระสถิตย์ถาวร (2550, หน้า 1) ว่าเมื่อองค์กรกำลังขับเคลื่อนไปข้างหน้าหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรจึงต้องปรับตัวเปลี่ยนวิธีคิดกระบวนการทำงานและพัฒนาศักยภาพของครูซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และมีผลกระทบไปถึงประสิทธิภาพในการทำงานด้วย โดยหากครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงเช่นกัน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องกระตุ้นให้ครูทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด

ดังนั้น ในฐานะผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจำเป็นของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพส่งผลให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพได้มาตรฐาน ส่งผลให้การเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ มีประสิทธิภาพดีขึ้นตามไปด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

Maslow (1968 อ้างถึงใน พชสิรี ชมภูคำ, 2552, หน้า 177-178) เสนอว่าความต้องการของมนุษย์เรียงตามลำดับขั้น 5 ขั้น ประกอบด้วยความต้องการจากขั้นต่ำไปหาขั้นสูงดังนี้ (1) ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ อาหาร และที่อยู่อาศัย (2) ความต้องการด้านความปลอดภัย อันได้แก่ ความปลอดภัยทางกายและทางจิตใจ (3) ความต้องการด้านสังคม คือการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า หรือสัมพันธ์ภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเป็นต้น (4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ คือ ความต้องการความภูมิใจ การยกย่องจากคนอื่น เกียรติและศักดิ์ศรีเป็นต้น และ (5) ความต้องการความสำเร็จตามที่ปรารถนา ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะใช้ความสามารถ และศักยภาพของตนเองให้ถึงขีดสุด โดยทั้งนี้ Maslow เสนอต่อไปว่าความต้องการจะเริ่มจากปัจจัยระดับล่างสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานแล้วจะเกิดแรงจูงใจในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

2. ทฤษฎี E.R.G.

Alderfer (1972 อ้างถึงใน พชสิรี ชมภูคำ, 2552, หน้า 178-179) เป็นผู้เสนอแนวความคิดความต้องการของมนุษย์โดยจัดลำดับความต้องการเป็น 3 ลำดับดังนี้ (1) ความต้องการเพื่อการดำรงอยู่เป็นความต้องการปัจจัย

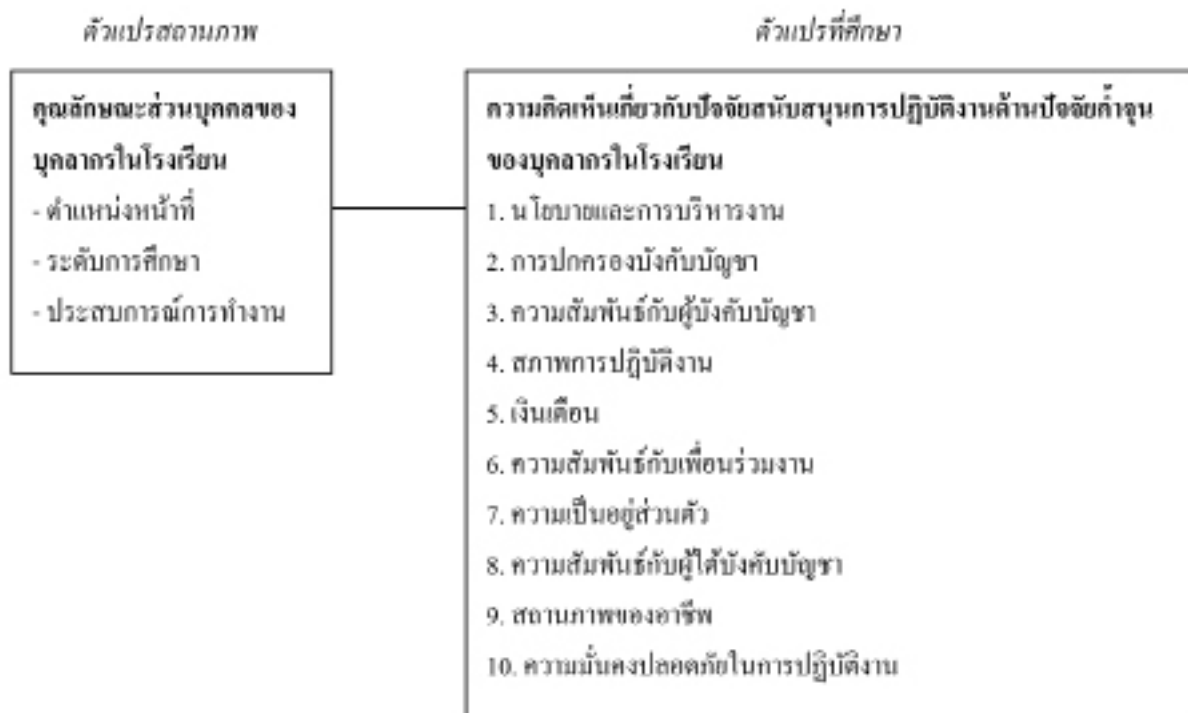
ขั้นพื้นฐานที่จะมีชีวิตอยู่รวมทั้งความต้องการความมั่นคงในชีวิต (2) ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการยอมรับจากสังคม (3) ความต้องการการเติบโต เป็นความต้องการภายในที่ผู้คนรู้สึกยกย่องนับถือตนเอง ต้องการพัฒนาตนเอง และการเติบโตก้าวหน้า

3. ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg's (Herzberg's Theory)

Herzberg's (1966 อ้างถึงใน พชสิรี ชมภูคำ, 2552, หน้า 177-178) เสนอทฤษฎีว่าองค์กรต้องให้ 2 ปัจจัยแก่พนักงาน โดยปัจจัยหนึ่งเพื่อป้องกันการเกิดความไม่พอใจ หรือเรียกว่าปัจจัยรักษา และปัจจัยที่สองที่จะใช้จูงใจ หรือเรียกว่าปัจจัยจูงใจ กล่าวคือ ปัจจัยรักษา (hygiene factors) คือปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายนอกอันได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล นโยบายของบริษัท ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา และปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจภายในเป็นความต้องการขั้นสูงตามทฤษฎีมาสโลว์ อันได้แก่ ความสำเร็จ ผลงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ สถานภาพ การได้รับผิชอบ การเติบโตในหน้าที่การงาน ตามทฤษฎีนี้ว่าการจูงใจคนต้องประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยรักษาเพื่อป้องกันการเกิดความไม่พอใจและจะมีผลต่อการอยู่หรือการไปของบุคคลในองค์กร และปัจจัยจูงใจที่มาจากภายในของคน

สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกพอใจ ชอบใจ สนใจ มีเจตคติที่ดีและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา เมื่อบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มกำลังความสามารถ จะส่งผลทำให้การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การได้ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าเงินของบุคลากร แตกต่างกัน
2. บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าเงินของบุคลากร แตกต่างกัน
3. บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าเงินของบุคลากร แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้ (1) ศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าเงินของบุคลากรในโรงเรียน จากเอกสาร ตำรา พร้อมทั้งแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) การสร้างแบบสอบถามโดยตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยมีค่าคะแนน IOC เท่ากับ .992

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูล คือ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2557 จาก 37 โรงเรียน จำนวน 1,041 คน โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของตาราง Krejcie and Morgan ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างทุกโรงเรียนของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ระดับ รวมทั้งสิ้นจำนวน 50 ข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .879

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามผู้วิจัยทำการจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ค่า F-test

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. จำแนกข้อมูลตามสถานภาพส่วนบุคคล ดังนี้

1.1 ตำแหน่งหน้าที่ พบว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 89.2 รองลงมาเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการคิดเป็นร้อยละ 7.2 และนักการคิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

1.2 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด พบว่าส่วนใหญ่ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดมากที่สุดคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.5 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.9 และน้อยที่สุด คือระดับมัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 3.63) ประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการทำงานจำนวนมากที่สุด

คือ 6–9 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาคือมีประสิทธิภาพการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.5 มีประสิทธิภาพการทำงาน 3–5 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.4

2. ความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, $SD=.352$)

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน พบว่าบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาและประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ยกเว้นตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นครูผู้สอน การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสิทธิภาพการทำงานตั้งแต่ 6–9 ปีมีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศ์วรวิศ สมฤทธิ์จิตกุล (2550); ศิริวรรณ วรโพด (2551) และกิตติศักดิ์ กรดนม (2553)

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และ

ประสบการณ์การทำงาน สามารถอภิปรายตามสมมติฐานได้ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1

ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จัดแย้งกับ สุริย์ ชมพูพันธ์ (2550) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการ มหาวิทยาลัยนเรศวร ตามตำแหน่งงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติในตำแหน่งเดียวกันมีลักษณะเหมือนกันไม่ว่าเจ้าหน้าที่นั้นจะมีสภาพเป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว แนวปฏิบัติงานในแต่ละงานมีความชัดเจน จึงน่าจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกันและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌทฐา กรีหิรัญ (2550) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ กรคนวม (2553) พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ วงศ์วิรัช สมฤทธิ์จิตกุล (2550) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการพิชชา บริษัทห่ม เรสเทอรองต์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 และขัดแย้งกับงานวิจัยของธิดา ริมดุสิต (2551) พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3

ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเห็นต่อความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ กรคนวม (2553) พบว่า ประสบการณ์ทำงาน การศึกษาและเงินเดือนไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ วรโศด (2551) ตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียน ควรให้บุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและความพึงพอใจมากขึ้นในการปฏิบัติงาน

2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย และการได้รับสิทธิวันลาตามระเบียบของหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย ดังนั้นเพื่อส่งเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ ควรพิจารณาเลื่อนขั้น เพิ่มเงินเดือน ตามผลของการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากร

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานคร
ของครู ระดับมัธยมศึกษา

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยในการทำงานของครู
ในแต่ละฝ่าย เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคลากร
เป็นต้น เพื่อนามาเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานสอนของครู

3. ควรศึกษาทัศนคติของผู้ปกครอง และชุมชน
ที่มีต่อความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร



References

- Chompukum, P. (2009). *Organization and management*. Bangkok: McGraw-Hill. (in Thai)
- Chompupun, S. (2007). Job satisfaction of supporting personnel in secretary office, Naresuan University. *Journal of Nursing Science Naresuan University*, 1(2), 47-56. (in Thai)
- Department of Education Bangkok Metropolitan Administration. (2014). *Department of Education Bangkok Metropolitan Administration Action plan of 2014 of. No.3/2557*. Bangkok: Buddha Press. (in Thai)
- Greehirun, N. (2007). *A study of job satisfaction of Srinakharinwirot University employees*. Master of Education Thesis, Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Jirasatitaworn, P. (2007). *Job satisfaction of teachers in Prapatsornvittaya school*. Master of Education Thesis, Burapha University. (in Thai)
- Krodnam, K. (2010). *Motivation factors affecting the working of teachers in schools under the local administrative organization, Pathum Thani province*. Doctor of Education Thesis, Eastern Asia University. (in Thai)
- Oapimp, M. (2007). *Factors which affect job satisfaction of civil servants of the foreign trade department*. Master of Education Thesis, Phranakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Rimdusit, T. (2008). *Job satisfaction of the personnel in the department of social development and welfare, the ministry of social development and human security, in Nonthaburi Province*. Independent Study of M.B.A, Phranakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Somritthitikul, W. (2007). *Factors influencing job satisfaction of Pizza Hut operating employees of Yum Restaurants International (Thailand) Co., Ltd*. Master of Business Administration Thesis, Phranakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Taweesri, P. (2011). *Employees' work expectations and satisfaction at Proctor & Gamble Manufacturing (Thailand) Company Limited*. Independent Study of M.B.A, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Worapod, S. (2008). *Satisfaction in performance of teachers under the office of Chachoengsao education service area II*. Master of Education Thesis, Phranakhon Rajabhat University. (in Thai)



**ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้ง
ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**
**The Opinion of the Personnel Concerning Conflict Management in
Faculty of Education, Ramkhamhaeng University**

รัตนา กาญจนพันธุ์

Ratana Karnjanapun

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Education at Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตาม ตำแหน่ง และประสบการณ์ การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2558 จำนวน 208 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) ได้จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการศึกษานักบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้ง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้าน (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการบังคับ ด้านสัมพันธภาพ ด้านประนีประนอม และด้านเผชิญหน้า พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการบังคับ ด้านสัมพันธภาพ ด้านประนีประนอม และด้านเผชิญหน้า พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า โดยภาพรวมและด้านการบังคับ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการหลีกเลี่ยง พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไปกับ 0-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งแตกต่างกัน และด้านเผชิญหน้า พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป กับ 10-20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งแตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ความขัดแย้ง, ความคิดเห็น

Abstract

The objectives of this research were to (1) study the personnel's opinions concerning conflict management in the Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, (2) compare their opinions regarding their working positions and experiences. The sample size of 186 persons working in the 2015 academic year was determined through Krejcie and Morgan Table from the population of 208 persons, and then selected at simple random sampling. The questionnaires were administered to the sample, and the data were analyzed utilizing frequency distribution, percentage, standard deviation, t-test and F-test. The results of research are as follows: (1) The overall opinion of the personnel in Faculty of Education concerning conflict management was in the moderate level. (2) The comparative results of both overall opinion and the opinion in each aspect of avoidance, enforcement, interrelationship, compromise and confrontation among the personnel with different opinions were at the .05 level of significance. (3) The comparison results of both overall opinion and the opinion in each aspect of avoidance, enforcement, interrelationship, compromise and confrontation among the personnel with different work experiences were significantly different at the .05 level of significance. When comparing in pairs, the opinions in the aspect of enforcement were not significantly different. However, the opinions of those personnel with over 21 years' experience and with between 0-10 years of experience in the aspect of avoidance were significantly different; finally, the opinions of the personnel with over 21 years of experience and those with between 10-20 years of work experience in the aspect of confrontation were significantly different.

Keywords: management, conflict, opinion



บทนำ

บทบาทหน้าที่พื้นฐานของผู้บริหารที่ส่งผลให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมาย คือ กระบวนการบริหารสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม หน้าที่ทั้ง 4 เกี่ยวสัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตามหน้าที่ด้านบริหารทั้ง 4 ด้าน ไม่ได้อธิบายและแสดงให้เห็นถึงกิจกรรมประจำวันของผู้บริหารที่ต้องทำ ได้อย่างชัดเจนมากนัก ในช่วงสองศตวรรษที่ผ่านมานักวิจัย Henry Mintzberg (1979) ได้ศึกษาการบริหารของผู้บริหาร โดยได้สรุปบทบาททางการบริหารออกมาเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ บทบาทด้านสารสนเทศ บทบาทด้านการตัดสินใจและบทบาทระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นบทบาทที่ผู้บริหารต้องมีการพัฒนา และดำรงรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง บทบาททั้งสาม นี้ นำไปสู่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล ระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม ระหว่างกลุ่ม และภายในองค์การ และภายนอกองค์การ

ความขัดแย้งในองค์การ ถือเป็นธรรมชาติของการทำงานร่วมกัน ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้แม้คนส่วนใหญ่อาจมองว่าความขัดแย้งก่อให้เกิดผลเสีย ควรจัดการให้หมดไป แต่โดยความเป็นจริงแล้วองค์การที่ปราศจากความขัดแย้งจะมีบรรยากาศของความเฉื่อยชา ถ้ามีความขัดแย้งปานกลางก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพลังเกิดความกระตือรือร้นที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการบริหารจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร (ณัฐวิพันธุ์ เขจรนนท์, 2551, หน้า 196)

สถาบันการศึกษาเป็นองค์การหนึ่งในสังคมที่ดำเนินกิจกรรมด้านการจัดการศึกษาให้กับประชาชน ในสังคม ในการดำเนินงานต้องมีบุคลากรมาทำหน้าที่ตามโครงสร้างของสถาบันนั้น ประกอบไปด้วยผู้บริหารจัดการ แสดงบทบาททางการบริหารด้านการตัดสินใจ ดำเนินสารสนเทศ และบทบาทระหว่างบุคคลในการเป็นผู้กำหนดทิศทางนำพ้องค์การกำหนดนโยบายเพื่อให้เกิดการปฏิบัติไปยังผู้ร่วมงานตามลำดับชั้น โดยอาศัยปัจจัย

บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และอื่น ๆ เป็นพลังขับเคลื่อนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย โดยผู้บริหารมีการพัฒนาและดำรงรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานทุกฝ่าย มีการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานทุ่มเททำงาน กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างเกิดประสิทธิภาพ เพื่อเป้าหมายขององค์กร

ปัจจุบันปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานทางการศึกษามีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น และรุนแรงขึ้นส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้อยู่ในภาวะสมดุลเพื่อสนับสนุนและให้กำลังใจแก่อาจารย์และเจ้าหน้าที่

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลเสนอผู้บริหารในการพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการความขัดแย้งในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตาม ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้ศึกษามาจากแนวความคิดของ Johnson and Johnson เป็นแบบสอบถามสำหรับอาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ มีลักษณะเป็น Ration Scale 5 ด้าน คือ ด้านการหลีกเลี่ยง (withdrawing) ด้านวิธีบังคับ (เอาชนะ) (forcing) ด้านวิธีสัมพันธภาพ (smoothing) ด้านวิธีประนีประนอม (compromising) และด้าน วิธีเผชิญหน้า

(confronting) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างและนัดวัน รับกลับคืนมาตรวจวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษานักบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้ง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการบังคับ ด้านสัมพันธภาพ ด้านประนีประนอม และด้านเผชิญหน้า พบว่า แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการบังคับ ด้านสัมพันธภาพ ด้านประนีประนอม และด้านเผชิญหน้า พบว่า แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า โดยภาพรวมและด้านการบังคับ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการหลีกเลี่ยง พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไปกับ 0-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งแตกต่างกัน และด้านเผชิญหน้า พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไปกับ 10-20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งแตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งใน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษานักบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้ง โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐยุทธ เต็นปักยี (2554, หน้า 93) เรื่อง การศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2534, หน้า 159-165) กล่าวว่า ไม่มีรายงานใดที่จะบริหารและแก้ไขความขัดแย้งได้ทุกเรื่อง ทุกสถานการณ์ แต่ผู้บริหารสนใจความต้องการของเพื่อนร่วมงาน ข้อกำหนดของหน่วยงาน แรงกดดันต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรแล้วจะลดความขัดแย้งที่ไม่น่าจะเกิดขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งที่เป็นอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับความขัดแย้ง มองความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้มีทั้งผลดีและผลเสียรวมทั้งสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ได้ บุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้ง โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านบังคับ ด้านสัมพันธภาพ ด้านประนีประนอม และด้านเผชิญหน้า พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์และ

เจ้าหน้าที่ได้รับการศึกษาในระดับต่างกัน อาจารย์ส่วนใหญ่ จบปริญญาโท และปริญญาเอก ส่วนเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ จบการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท ลักษณะการพัฒนาศักยภาพของตนเองก็แตกต่างกัน เช่น อาจารย์ได้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา ในต่างประเทศ และภายในประเทศ ส่วนเจ้าหน้าที่ได้อบรม สัมมนา ส่วนมากภายในประเทศ ทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของพนัส หันนาคินทร์ (2526, หน้า 238) กล่าวว่า ความเป็นผู้ใหญ่ไม่ได้วัดกันด้วยอายุอย่างเดียว ยังต้องดูคุณสมบัติอื่น ๆ ประกอบ โดยเฉพาะคุณสมบัติ หน้าที่การงาน อาจารย์เป็นผู้มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับว่าความขัดแย้งในความคิดเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นได้ทุกเมื่อซึ่งต่างกับเจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นผู้น้อย ยอมรับความขัดแย้งในความคิดได้เป็นบางเรื่อง ดังนั้นบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ และเจ้าหน้าที่จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านบังคับ และด้านเผชิญหน้า พบว่า แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป หรือมีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากจะได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมากกว่าผู้มีประสบการณ์ 0-10 ปี และประสบการณ์ 10-20 ปี จึงส่งผลให้สามารถบริหารจัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเฉพาะด้านการหลีกเลี่ยง ด้านบังคับ และด้านเผชิญหน้า (ธีรภัทร วงษ์สว่าง, 2557, หน้า 99)



References

- Hannaklin, P. (1983). *Personnel management in school*. Bangkok: Pikanet. (in Thai)
- Kajornnun, N. (2008). *Organizational behavior*. Bangkok: SE-ED. (in Thai)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activity. *Education and Psychological Measurement*, 30(1), 607-610.
- Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organization: A synthesis of research*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Tenpaksri, N. (2011). *Study conflict of school directors under Nakhonratchasima provincial administrative organization and secondary school under education area 31 Bangkok*. Master of Education Thesis, Nakhonratchasima Rajabhat University. (in Thai)
- Wisalaporn, S. (1997). *Conflict and creative management* (2nd ed.). Bangkok: Ton-or. (in Thai)
- Wongsawang, T. (2011). *Management competency*. Retrieved from <http://www.tw-tutor.com/downloads/c1.pdf> (in Thai)



การบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก

Administration Effecting Employee Satisfaction of the Royal Thai Army Radio and Television

สบโชค ศรีสาคร และประณต นันทิยะกุล

Sobchoke Srisakorn and Pranot Nantiyakul

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การบริหารจัดการของสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก (2) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก และ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-33 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก มีการบริหารจัดการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก มีการบริหารจัดการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ความพึงพอใจของบุคลากร, สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก

Abstract

This study aims to: (1) Examine the management of the Royal Thai Army Radio and Television. (2) Assess the satisfaction levels of the employees of the Royal Thai Army Radio and Television (3) Explore how management practices affect job satisfaction of the employee of the Royal Thai Army Radio and Television. The survey was conducted with a sample of 310 respondents. Methods used for collecting and analyzing data and statistics include survey, percentage, mean and standard deviations. The study found that (1) the majority of respondents were men between 26-33 years old, had an undergraduate degree, worked for five to ten years and earned between 10,001-20,000 baht per month. (2) Respondents gave the management of the Royal Thai Army Radio and Television an overall moderate score. The structuring of organization was given a high mark while management was given a moderate score. Regarding management, planning had the highest score, followed by motivation and coordination. Employee Satisfaction of the Royal Thai Army Radio and Television has a moderate level of work satisfaction in

all areas, including work environment and job field, policy and management, recognition, salary and welfare, job achievement and job security.

Keywords: administration, employee satisfaction, The Royal Thai Army Radio and Television



บทนำ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกในครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการของสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกซึ่งเป็นหน่วยงานของกองทัพบก เป็นองค์กรสื่อสารมวลชนที่ให้บริการความบันเทิง ข่าวสารและสาระความรู้แก่ประชาชน การปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมีบุคลากรทั้งทหารและพลเรือนเพื่อรองรับภารกิจในปัจจุบัน ปัญหาส่วนใหญ่คือการบริหารจัดการในด้าน ต่าง ๆ ไม่สนองต่อความต้องการของบุคลากร เช่น ขาดการวางแผน ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความหลากหลายในสายงาน เช่น สายปฏิบัติต้องผลิตรายการและข่าว ให้ทันต่อออกอากาศ ซึ่งตั้งอยู่บนความถูกต้องรวดเร็ว เป็นกลางและสร้างสรรค์ขาดการจัดองค์การเพื่อรองรับการผลิตรายการในระบบดิจิทัลซึ่งเป็นระบบที่เกิดขึ้นใหม่ ขาดการสนใจในการทำงาน เช่น การขึ้นเงินเดือนและรางวัลตอบแทน ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ตลอดจนขาดการประสานงานกับหน่วยงานภายในกันเองหรือกับหน่วยงานภายนอกส่งผลให้การบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และส่งผลให้บุคลากรเปลี่ยนงาน ย้ายงานไปยังสถานีโทรทัศน์ช่องอื่น ๆ ซึ่งการบริหารงานไม่เกิดความพึงพอใจต่อบุคลากรอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คำตอบคืองานที่มีความท้าทายที่ก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าของงาน และการให้การยอมรับนับถือสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้คือก่อให้เกิดความพึงพอใจ

ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงการบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ประกอบด้วย การบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจูงใจ ด้านการ

ประสานงาน และด้านการควบคุม เมื่อมีการนำไปใช้จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อปัจเจกบุคคล ต่อกลุ่ม และต่อประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการศึกษาบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรที่แตกต่างกัน อีกทั้งศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานจัดการองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองความต้องการของบุคลากร เนื่องมาจากความคิดเห็นของบุคลากรที่ศึกษาในครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการของสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2535, หน้า 8 อ้างถึงใน พิมพ์พิสา จิวเจริญกุลม, 2553, หน้า 23) การบริหาร หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจและน่านโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจนั้น หมายถึง กระบวนการนำเอา นโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530, หน้า 17 อ้างถึงใน วรินทร์นาสมใจ, 2556, หน้า 32-34) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การแก้ปัญหาองค์การให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

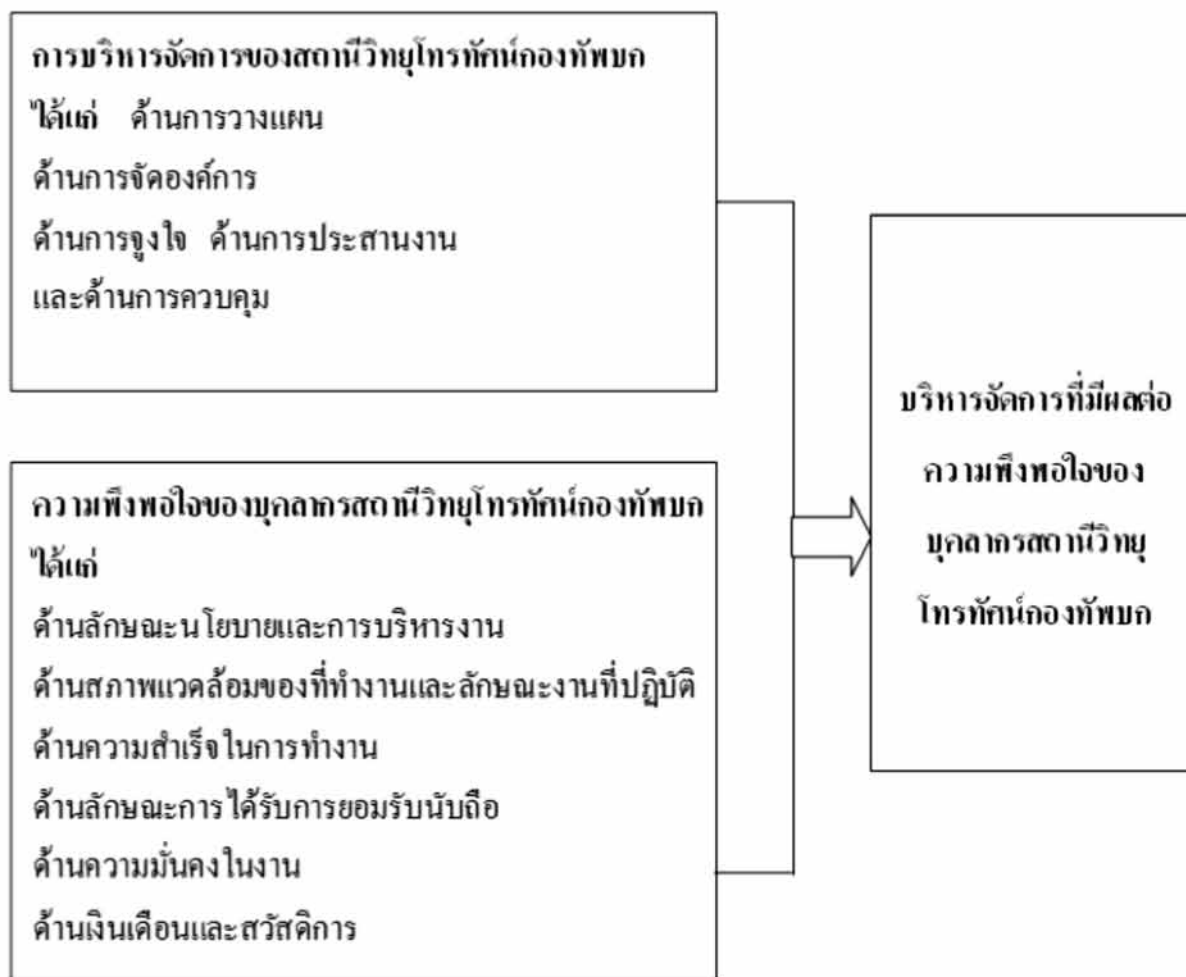
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้ กู๊ด (Good, 1973, p. 320) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่าเป็นคุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานของเขา

3. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของสถานีวิทยุโทรทัศนกองทัพบก

กรอบแนวคิดการวิจัย

1. การบริหารที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน, ด้านการจัดองค์การ, ด้านการจูงใจ, ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนกองทัพบก ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน (2) ด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (4) ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ (5) ด้านความมั่นคงในงาน และ (6) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรของสถานีวิทย์โทรทัศนกองทัพบกแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแตกต่างกัน
2. บุคลากรของสถานีวิทย์โทรทัศนกองทัพบกแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรของสถานีวิทย์โทรทัศนกองทัพบกแบ่งเป็น 2 ประเภท ทั้งหมดเจ้าหน้าที่วิสามัญ (ข้าราชการทหาร) และเจ้าหน้าที่วิสามัญ (พลเรือนลูกจ้างประจำ) ของสถานีวิทย์โทรทัศนกองทัพบก จำนวน 1,372 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร 15 หน่วยงาน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 17 ธันวาคม 2557)

กลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1967) เพื่อในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนเท่ากับ 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีจำนวน 4 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสถานีวิทย์โทรทัศนกองทัพบก เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) มี 5 ระดับ ประกอบด้วยด้านการวางแผน จำนวน 5 ข้อ ด้านการจัดองค์การ จำนวน 6 ข้อ ด้านการจูงใจ จำนวน 4 ข้อ ด้านการประสานงาน จำนวน 4 ข้อ และด้านการควบคุม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศนกองทัพบก เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) มี 5 ระดับ ประกอบด้วยด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 6 ข้อ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 4 ข้อ ด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 4 ข้อ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำนวน 4 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเอกสาร ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำราหนังสือ รายงานผลการวิจัย สถิติ ตัวเลข และเอกสารต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศรวมถึงข้อมูลที่ได้จากอินเทอร์เน็ต (internet)

2. การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม ดำเนินการแจกและการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3. การแจกและการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้ศึกษา และผู้ช่วย 3 คน ได้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในสถานีวิทย์โทรทัศนกองทัพบก 15 หน่วยงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง (contingency analysis) รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analytical approach) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550, หน้า 32) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้สำหรับบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้สำหรับบรรยายลักษณะทั่วไปของการบริหารจัดการและความพึงพอใจของบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศนกองทัพบก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ค่าความถี่และค่าร้อยละ (frequency and percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง (sample mean) เพื่อใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ลักษณะทั่วไปของการบริหารจัดการ และตอนที่ 3 ความพึงพอใจของบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบก

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เพื่อใช้อธิบายค่าความแปรปรวนของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ลักษณะทั่วไปของการบริหารจัดการ และตอนที่ 3 ความพึงพอใจของบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบก

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.60 มีอายุระหว่าง 26-33 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.30 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.50 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 43.20 และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.30

2. สถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบก มีการบริหารจัดการโดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และมีการบริหารจัดการอยู่ระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ (1) ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (2) ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (3) ด้านการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และ (4) ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

3. บุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบก มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ (1) ด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 (2) ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 (3) ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 (4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 (5) ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และ (6) ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

การอภิปรายผล

สถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบก มีการบริหารจัดการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมากและมีการบริหารจัดการอยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจูงใจ และด้านการประสานงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และ(2552, หน้า 19) สรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ จะประกอบไปด้วยหน้าที่ 4 หน้าที่ คือ การวางแผนซึ่งเป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น การจัดองค์การจะเป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายในการทำงาน การนำจะเป็นขั้นตอนที่จะสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยการสร้างขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมจะเป็นการติดตามผลการทำงานและปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เทพโยธิน นิลาต (2550, หน้า 124) พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของบริษัทไทยมารูจูน จำกัด ด้านการวางแผน ด้านการจัดการ ด้านการนำและจูงใจ และด้านการควบคุมมีระดับความคิดเห็นปานกลาง และ ยอร์ช (George, 1978 อ้างถึงใน สุพจน์ เจริญจำ, 2554, หน้า 36) ได้ให้หมายความของการบริหารไว้ว่า กระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การดำเนินงาน และการควบคุม เพื่อใช้ให้กิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยและทรัพยากร

ด้านการจัดองค์การ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานีฯ ได้จัดทำโครงสร้างการบริหารงานและแบ่งสายงานการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนมากที่สุด รองลงมาคือ สถานีฯ ได้จัดทำแผนภูมิแสดงสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการในการบริหารของกูลิค (Gulick, 1937, p. 13) ได้กล่าวว่าการจัดองค์การ หมายถึง การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานแบบเป็นทางการของอำนาจหน้าที่การสั่งการ ซึ่งใช้ในการจัดแบ่งการกำหนดและการประสานงานของหน่วยงานย่อย ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้สอดคล้อง

กับกระบวนการบริหารของวิโรจน์ สารัตนะ (2550, หน้า 11) กล่าวว่า การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่ และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

ด้านการจูงใจพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานีฯ ได้แจ้งนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานให้บุคลากรได้ทราบและเข้าใจอย่างชัดเจนมากที่สุด

ด้านการประสานงานพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานีฯ หรือหัวหน้างานมีการประชุมชี้แจงถึงบทบาทหน้าที่ของการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจทั่วกันมากที่สุด รองลงมาคือ สถานีฯ ได้จัดทำเอกสารคู่มือปฏิบัติงานไว้เป็นหลักฐานให้บุคลากรในสถานีฯ ได้ทราบทั่วกัน สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการในการบริหารของกูลิค (Gulick) ได้กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การร่วมมือกันในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ให้ประสานงานสอดคล้องและกลมกลืนกัน สอดคล้องกับกระบวนการบริหารของวิโรจน์ สารัตนะ (2550, หน้า 11) กล่าวว่า การร่วมมือประสานงาน (coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียง ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงานคือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ” และสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิกาน (2548, หน้า 204) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การใช้สายการบังคับบัญชาในการติดต่อสื่อสารเพื่อป้องกันความขัดแย้ง ตลอดจนดำเนินงานโดยมีการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานและมีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการประสานงาน

ด้านการควบคุม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานีฯ มีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายมาตรฐานและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเป็นที่เข้าใจตรงกันของทุกคนในสถานีฯ และสามารถวัดได้จริงมากที่สุด รองลงมาคือ สถานีฯ กำหนดให้มีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับกระบวนการบริหารของพงษ์ศักดิ์ ปัญญาพรผล (2548, หน้า 64-72) กล่าวว่า การควบคุม (controlling) หมายถึง

ความร่วมมือประสานงาน เพื่อดำเนินการเป็นไปด้วยดีและราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้นและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของคาทริน เอ็ม บาร์ตอล และ เดวิด ซี มาร์ติน (Bartol and Martin, 1991, p. 501) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง กระบวนการของการวางกฎเกณฑ์ให้กิจกรรมขององค์การเพื่อที่จะให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่วางไว้และสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารัตนะ (2550, หน้า 146) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง กระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานหรือจุดมุ่งหมายขององค์การที่กำหนดไว้ หรือเป็นกระบวนการที่บุคคลกลุ่มบุคคล หรือองค์การได้กำหนดถึงสิ่งที่จะให้บุคคลกลุ่มบุคคล หรือองค์การได้กระทำเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของสมชาย หิรัญกิตติ และคณะ (2552, หน้า 478) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง กระบวนการซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ (1) การกำหนดมาตรฐาน (2) การวัดผลการทำงาน (3) การเปรียบเทียบการทำงานกับมาตรฐาน และ (4) การปฏิบัติแก้ไขและสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิกาน (2548, หน้า 474-475) กล่าวว่า การควบคุม คือ ความพยายามอย่างมีระบบเพื่อกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การออกแบบระบบข้อมูลย้อนกลับ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า พิจารณาวามีข้อแตกต่างหรือไม่ และทำการแก้ไขใด ๆ ที่ต้องการเพื่อเป็นหลักประกันว่าทรัพยากรทุกอย่างขององค์การได้ถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ

บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านสภาพ แวดล้อมของการทำงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานซึ่งสอดคล้องกับความหมายของความพึงพอใจในการทำงานสรุปได้ว่า หมายถึง การที่ปัจจัยต่างๆ ในการทำงานเช่น สภาพการทำงาน ลักษณะงาน

ค่าจ้าง ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความเหมาะสม ในปริมาณงาน มิตรภาพ ความร่วมมือ และปัจจัยอื่น ๆ ได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งทางด้าน ร่างกายและจิตใจจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติใน ทางบวกต่อการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรักตัวเอง เต็มใจ ที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แม้ว่าจะมี อุปสรรคมากมายเพียงใด แต่ในทางตรงกันข้าม หากปัจจัย ต่าง ๆ ไม่ตอบสนองความต้องการดังกล่าว ย่อมทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางลบและเกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงานขึ้นได้ สอดคล้องกับแนวคิดความพึงพอใจ ในงานของ สมพงษ์ เกษมสิน (2550, หน้า 275-276) สรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในการทำงาน จะประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงาน หมายความว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกันว่า ตราบดีที่ตนได้ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ ผลงาน เข้าขั้นมาตรฐานของงานแก่องค์กรก็สามารถปฏิบัติงาน ได้ตลอดไป ความพอใจในการทำงาน คือ ได้ทำงานที่ตน พอใจย่อมได้ผลงานที่ดีกว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะ ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงด้วยดี การได้รับ การยกย่องนับถือ ทุกคนย่อมพึงพอใจในความสำเร็จแห่ง กิจการงานของตน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชย สนับสนุนเพื่อเสริมสร้างกำลังใจสร้างขวัญในการทำงาน ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งส่วนรวมและส่วนบุคคล การมีผู้บังคับ บัญชาที่มีความสามารถทั้งในการประสานน้ำใจของคน ในองค์กรให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานและการปฏิบัติงาน การได้รับ ค่าจ้างที่เป็นธรรม อัตราเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนโดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น การกำหนด อัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมจึงมี ความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ความเสมอภาค หมายถึง ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนภายใน องค์กร ไม่มีการแบ่งผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพรรคเล่นพวก หรือลำเอียงในการปกครองบังคับบัญชา ความนุ่มนวล และแนบเนียน การมีปวิจาจาเป็นที่รักใคร่แก่คนทั่วไปและ ผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรพึงระวังในการสอน แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะเมื่อทำงานผิดพลาด ควรชี้แจงอย่างสุภาพนุ่มนวล การยอมรับนับถือ มนุษย์ เป็นสัตว์สังคมย่อมต้องการการยอมรับนับถือในฐานะที่

เป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและองค์กรนั้น ๆ และความพอใจในสภาพการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ควรประกอบด้วย เครื่องใช้เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า

ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สถานะ มีนโยบายและแนวทางในการบริหารอย่างชัดเจน มากที่สุด รองลงมาคือท่านคิดว่าระบบการประเมินผล ปฏิบัติงานที่สถานะ ใช้อยู่เป็นระบบที่ดี สอดคล้องกับ แนวคิดของฟายอล กล่าวถึง ในแต่ละองค์กรควรมี ศูนย์กลางซึ่งทำหน้าที่บริหารและความจำเป็นต้องมีเพื่อ ให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว สะดวกรวดเร็ว ทั้งนี้โดยพิจารณาผลดีผลเสียของทั้งการรวม อำนาจและการกระจายอำนาจ เป้าหมายและนโยบายของ องค์กรและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยสรุปไม่จำเป็น ต้องรวมอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูงใน ส่วนกลางเท่านั้น การมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้ บุคคลใดดำเนินการ บุคคลนั้นจะต้องได้รับอำนาจเพียงพอ เพื่อให้การทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี และอำนาจที่มอบไปให้ต้องมีความสอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและการการอำนวยความสะดวก (unity of direction) ในแต่ละหน่วยหรือแม้แต่ในแต่ละองค์กรก็ตามควรมี แผนงานหรือเป้าหมายที่แน่นอนเพียงอย่างเดียวและ มุ่งดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยตรง หลักการนี้ ได้นำมาใช้ในการจัดแผนงานต่าง ๆ ขององค์กร คือ จัดให้แผนงานที่มีจุดประสงค์เดียวกันหรือจำเป็นต้อง ร่วมกันอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงานมาอยู่ร่วมกันในกอง เดียวกันหรือฝ่ายเดียวกันและมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน เพื่อให้การอำนวยความสะดวกทำได้อย่างรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพไม่ขัดแย้งกัน

ด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงานและลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางเมื่อพิจารณาด้านข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการจัดพื้นที่ทำงานเหมาะสมมากที่สุด รองลงมา คือ เป็นงานที่ตรงกับสาขาวิชา/คณะวิชาที่ท่านเรียนมา สอดคล้องกับแนวคิดของพงษ์ศักดิ์

ปฏิจจพรผล (2548, หน้า 64-72) กล่าวว่า การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979, pp. 185-224) กล่าวถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ดีตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านมีความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ผลดี สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายมากที่สุด รองลงมาคือท่านแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในหน้าที่รับผิดชอบได้ดี สอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979, pp. 185-224) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอหรือความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลในหน่วยงานของท่านมากที่สุด รองลงมาคือบุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่ได้ให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน (2550, หน้า 275-276) กล่าวถึง การได้รับการยกย่องนับถือ ทุกคนย่อมพึงพอใจในความสำเร็จแห่งกิจการงานของตน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชย สนับสนุนเพื่อเสริมสร้างกำลังใจสร้างขวัญในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งส่วนรวมและส่วนบุคคล และสมพงษ์ เกษมสิน (2550, หน้า 275-276) กล่าวถึง การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมย่อมต้องการการยอมรับนับถือในฐานะที่เป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและองค์กรนั้น ๆ

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านอาจถูกโยกย้าย

หรือเปลี่ยน หน้าที่โดยไม่สามารถปฏิเสธได้มากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันที่สถานีฯ มีความมั่นคง สอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน (2550, หน้า 275-276) กล่าวถึง ความต้องการของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน หมายความว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกันว่าตราบใดที่ตนได้ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถผลงานเข้าขั้นมาตรฐานของงานแก่องค์การก็สามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนล่วงเวลาเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในสื่่อมวลชนเดียวกัน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน (2550, หน้า 275-276) กล่าวถึงการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม อัตราเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนโดยตรงและเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น การกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมจึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. กระบวนการบริหารจัดการภายในสถานีวิทยุโทรทัศน้กองทัพบก

1.1 ด้านการวางแผน สถานีวิทยุโทรทัศน้กองทัพบกควรมีการประกาศวิสัยทัศน์และเป้าหมายในแต่ละปี เพื่อให้บุคลากรทราบและเข้าใจถูกต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในหรือการจัดงานประจำปี ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ อาจจะมีการเน้นย้ำวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในฝ่ายทราบในช่วงระหว่างการตั้งเป้าหมายวางแผนการทำงานของแต่ละปี เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจจะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานและบรรลุถึงผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานีวิทยุโทรทัศน้กองทัพบกกำหนดไว้ อย่างไรก็ตามสถานีวิทยุโทรทัศน้กองทัพบกควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมในแต่ละส่วนงานที่เพียงพอและเหมาะสม ผู้บริหารสามารถพิจารณาจากรายงานงบประมาณ (budget report) และพูดคุยกับผู้อำนวยการฝ่ายที่รับผิดชอบ เพื่อที่จะจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ทำให้องค์กรมีการ

วางแผนที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารจัดการด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก

1.2 ด้านการจูงใจสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ควรจะนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการดำเนินนโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น และอยู่ทำงานในองค์กรได้อย่างยาวนาน รวมไปถึงการสร้างแรงกระตุ้นหรือเครื่องมือที่จะทำให้บุคลากรอย่างที่จะฝึกฝนพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา มีการยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรตั้งใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการประสานงาน สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกควรให้แต่ละฝ่ายมีการระบุนบุคคลผู้ติดต่อเบอร์ติดต่อ และความรับผิดชอบต่างๆ ที่ชัดเจน เพื่อให้แผนกที่เกี่ยวข้องทราบและสามารถติดต่อประสานงานได้อย่างทันท่วงทีเมื่อเกิดปัญหา และเครื่องมือการติดต่อสื่อสารต้องมีประสิทธิภาพ ไม่ทำให้เกิดความล่าช้า เพราะปัญหาบางอย่างต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน มิเช่นนั้นจะส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก

2. ผู้บริหารระดับสูงของสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ควรส่งเสริมให้มีการนำหลักการบริหารจัดการไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

3. ผู้บริหารของสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ควรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นภายในสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก

4. ควรมีการจัดทำคู่มือหรือขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงาน หรือสายการบังคับบัญชาให้ชัดเจน เพื่อให้ความ

เป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ

5. ผู้บริหารสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ควรมีการพัฒนาปรับปรุงความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมด้านบุคลากรสำหรับสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก

2. ควรมีการศึกษาถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดี หรือการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management--RBM)

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก เพื่อที่ผู้บริหารทางสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกจะได้รับทราบถึงความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ผู้บริหารจะได้้นำปัจจัยดังกล่าวมาพิจารณาในการที่จะรักษามูลค่าที่มีคุณค่าและเป็นทรัพยากรที่สำคัญนั้นคงอยู่กับสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกต่อไป

4. ควรทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารทราบถึงลักษณะการปฏิบัติงานภายในองค์กร ค่านิยมขององค์กรว่ามีส่วนใดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อที่ทางสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกจะได้มีการส่งเสริมพัฒนาหรือปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไป

5. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์กร เพื่อที่ทางผู้บริหารจะได้ทราบถึงสิ่งที่บุคลากรต้องการหรือสิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกและมีความภักดีคงอยู่กับองค์กรต่อไป



References

- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1991). *The administrative process in administrative behavior in education*. New York: Free Press.
- Charoenkam, S. (2011). *Administration applying the good governance of Pangmaka subdistrict administrative organization Khanuworaluksabori district Kamphaeng Phet province*. Master of Liberal Arts Thesis, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (in Thai)
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Gulick, L. (1937). *Notes on the theory of organization*. New York: Institute of Public Administration.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Willey & Sons.
- Hirankitti, S., et al. (2009). *Organization and management*. Bangkok: Wisit Pattana. (in Thai)
- Jewcharoenkul, P. (2010). *Development and trends of management administration of serving the people of the provincial public prosecution office of Surat Thani*. Master of Public Administration Thesis, Sukhothai Thammarat University. (in Thai)
- Kasemsin, S. (2007). *Management* (5th ed.). Bangkok: Thammasat University. (in Thai)
- Nasomjai, W. (2013). *Management approach of Khok Nong Kha forest public land in Mueang district of Mahasarakham province*. Master of Agriculture Thesis, Sukhothai Thammarat University. (in Thai)
- Naveekan, S. (2005). *Management* (5th ed.). Bangkok: Bannakit. (in Thai)
- Nilad, T. (2007). *Management factors effecting employee satisfaction in Thaimarujune Co., Ltd*. Master of Business Administration Thesis, Ayuttaya Rajabhat University. (in Thai)
- Panjanornpol, P. (2005). *Organization and management*. Bangkok: Pranakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Sararattana, W. (2007). *Management: Principle, theory and education*. Bangkok: Wisut. (in Thai)
- Sareerat, S., et al. (2009). *Organization and management*. Bangkok: Thammasat. (in Thai)
- The Royal Thai Army Radio and Television. (2008). *Annual report*. Bangkok: Author. (in Thai)
- The Royal Thai Army Radio and Television. (2013). *57th years of The Royal Thai Army Radio and Television*. Bangkok: Aroon Printing. (in Thai)
- Yamane, T. (1967). *Elementary sampling theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.



การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานี ตามแนวคิดตะวันออก

Administration to Promote Dharma Practice of Monasteries in Pathum Thani Province According to the Eastern Concept

ธารา ชยากโร เจริญรัตน์ และ และวิรัช วิรัชนิภาวรรณ

Thara Chayakaro Charoenrat and Wiruch Wiruchnipawan

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษา (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก และ (3) ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก ระเบียบวิธีวิจัยของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วยรูปแบบการวิจัยแบบผสมโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ได้ค่า IOC ที่ระดับ 0.94 และหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ได้ค่าที่ระดับ 0.90 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชนที่มาปฏิบัติธรรมใน 5 วัดของจังหวัดปทุมธานี รวม 1,101 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการถดถอยพหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ผลการศึกษพบว่า (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ บุคลากรของวัดบางส่วนไม่ได้ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยวาจาที่สุภาพ และวัดยังขาดตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรม (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ บุคลากรของวัดควรส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยวาจาที่สุภาพและประทับใจตามแนวคิดตะวันออก และ (3) ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออกควรประกอบด้วย 5 ด้าน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การปฏิบัติธรรม, แนวคิดตะวันออก

Abstract

The major objectives of this research were to study (1) administrative problems to promote dharma practice of monasteries in PathumThani Province according to the Eastern Concept, (2) development guidelines of administration to promote drama practice of monasteries in Pathum Thani Province according to the Eastern Concept, and (3) administrative model of administration to promote drama practice of monasteries in Pathum Thani Province according to the Eastern Concept. The study used mixed methods research with emphasis on survey research, using questionnaires that had passed pretesting with a validity check of IOC at 0.94 level and reliability check at 0.90 level.

The sampling survey was 1,101 people participating in dhamma practice in 5 monasteries of Pathum Thani Province. Data analysis and presentation used (??) contingency analysis with descriptive analysis. The analytical statistics applied were mean, standard deviation, multiple regression, and Pearson's correlation. For qualitative research, in-depth interviews of 9 experts were conducted. The study found that (1) the major administrative problem was that some personnel of the monasteries had not used polite words to promote dharma practice, and the monasteries lacked an administrative model to promote dharma practice; (2) the major administration development guidelines were the personnel of the monasteries should use polite and impressive words according to the Eastern Concept; and (3) the administrative model to promote drama practice of monasteries in Pathun Thani Province according to the Eastern Concept should consist of 5 aspects.

Keywords: administration, dharma practice, eastern concept



บทนำ

ในครั้งพุทธกาลพระพุทธเจ้าพระองค์ท่านทรงบำเพ็ญเพียรในการปฏิบัติธรรมมาก่อนที่จะตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้า กาลเวลาผ่านไปกว่า 2500 ปี แต่การปฏิบัติธรรมก็มีผู้คนให้ความสนใจทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศโดยมีพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเป็นผู้คอยให้คำแนะนำสั่งสอนในการปฏิบัติธรรมตามคำสั่งสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระพุทธศาสนาจึงมีความเจริญรุ่งเรืองมาจนถึงในปัจจุบันนี้ คำว่า “ปฏิบัติธรรม” นั้น หมายความว่าอย่างไร ปฏิบัติธรรมก็คือเอาธรรมมาปฏิบัติเอาธรรมมาใช้เอามาใช้ดำเนินชีวิตการทำงาน คือเอาธรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตจริงทำให้เป็นชีวิตที่ดีมีความสุขนั่นเองเมื่อปฏิบัติธรรมก็หมายถึงว่าเอาธรรมมาใช้ในชีวิตจริงหรือเอามาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิต ถ้ายังไม่ได้ใช้ก็ไม่เรียกว่าเป็นการปฏิบัติ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2555, หน้า 2-4)

จังหวัดปทุมธานีได้แบ่งการปกครองเป็น 7 อำเภอ มีพื้นที่ 1,525,856 ตารางกิโลเมตร ประชากร 1,053,158 คน มีวัดทั้งหมด 185 วัด มีสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด 14 แห่ง ตามมติของมหาเถรสมาคมที่ 13/2549, 19/2551, 3/2552, 24-2552, 19/2554 ทะเบียนสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดทั่วประเทศ หน้า ที่ 140 (สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี, 2557) รายงานประจำปี 2557 ในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาได้พิจารณาศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรม

ของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก”เนื่องจากบุคลากรบางส่วนของวัดในจังหวัดปทุมธานีแนะนำสั่งสอนการปฏิบัติธรรมมีความรู้ความเชี่ยวชาญไม่มากเท่าที่ควร” (จากการสัมภาษณ์(1)พระธรรมมังคลาจารย์วิ.(หลวงปู่ทอง) ตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดพระธาตุศรีจอมทองวรวิหาร สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2557 ระหว่างเวลา 9.00 น. ถึง 10.00 น. ณ วัดพระธาตุศรีจอมทองวรวิหาร และ (2) พระธรรมสิงหบุราจารย์ (หลวงพ่อจรัญ จิตฺตมโ) ตำแหน่งเจ้าอาวาสวัดอัมพวัน สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2557 ระหว่างเวลา 9.00 น. ถึง 10.00 น. ณ วัดอัมพวัน) นอกจากนี้แล้วข้อเท็จจริงปรากฏว่า เท่าที่ผ่านมา การบริหารจัดการหรือการส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออกได้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการบางประการตามแนวคิดตะวันออก (ของพระพุทธเจ้า) 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เช่น บุคลากรของวัดบางส่วนไม่ได้ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยจิตใจที่กว้างขวาง (2) การพูดจาไพเราะ เช่น บุคลากรของวัดบางส่วนไม่ได้ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยวาจาที่สุภาพ (3) ความ پاکเพียรความเอาใจใส่ เช่น บุคลากรของวัดบางส่วนไม่ได้ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยความตั้งใจ (4) ความรอบรู้ เช่น บุคลากรของวัดบางส่วนไม่ได้ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมโดยใช้วิชาความรู้ทางวิชาการ และ (5) ความอดทนอดกลั้น เช่น บุคลากรของวัดบางส่วนส่งเสริมการปฏิบัติธรรมอย่างไม่มุ่งมั่น นับว่าเป็นเรื่องที่น่าศึกษาเป็นอย่างมาก ประกอบกับเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติธรรม

ในทางตรงและทางอ้อมที่ทำให้พระพุทธศาสนามีความเจริญรุ่งเรืองเป็นที่พึงของพุทธบริษัทสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันตก
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันตก
3. ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันตก
4. เสนอตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันตก

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2550, หน้า 33-35) ในหนังสือเรื่อง “การบริหารจัดการและการบริการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ” กล่าวว่า ความหมายของการบริหารจัดการ คำว่า การบริหารจัดการ (management administration) นำไปใช้ทั้งในหน่วยงานและบุคลากรของภาครัฐและภาคเอกชน เป็นการผสมผสานแนวคิดการบริหารภาครัฐและการจัดการภาคเอกชนเข้าด้วยกัน ถ้านำคำนี้ไปใช้ในหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้ชัดเจนมากขึ้น อาจใช้คำว่า การบริหารจัดการภาครัฐ (public management administration) ในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และแคนาดา ได้นำคำว่า การบริหารจัดการ ซึ่งตรงกับคำว่า management administration มาใช้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ธีรยุทธ เวชเจริญยิ่ง (2550, หน้า 16) ในหนังสือเรื่อง “สอนแม่หัดปฏิบัติธรรม” กล่าวว่า การศึกษาในเบื้องต้นต้องฟังให้เข้าใจต่อไปต้องพิจารณาใคร่ครวญในสิ่งที่ได้เรียนได้ฟังมาด้วยเหตุผล สุดท้ายต้องลงมือศึกษาเรียนรู้ความจริงที่เกิดขึ้นในกายใจเรา นี่ ท่านเรียกว่า ภาวนา หรือการปฏิบัติธรรม

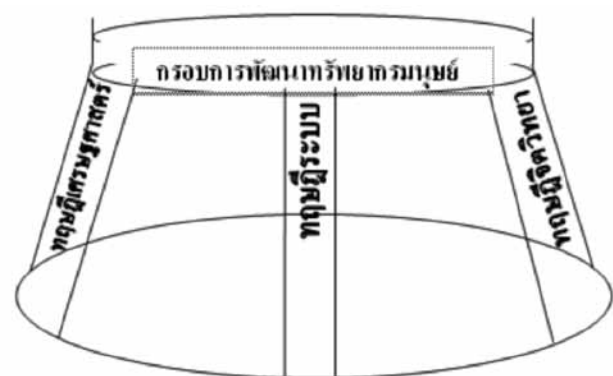
พระราชธรรมนิเทศ (พระพยอม กัลยาโณ) (2556, หน้า 50) ในหนังสือเรื่อง “ธรรมะเย็นใจ ย่อมไม่เย็นไม่ได้ ย่อมหยุดเป็นเย็นสบาย” กล่าวว่า ธรรมะ คือ ธรรมชาติ

พุทธทาสภิกขุ (2552, หน้า 7-8) ในหนังสือเรื่อง “คู่มือปฏิบัติปณานาปานสติภาวนาสมบูรณ์แบบ” กล่าวว่า การปฏิบัติธรรมที่ทำสมาธิภาวนาโดยวิธีปณานาปานสติภาวนาแล้วจะเป็นการปฏิบัติที่ดีที่สุด ทั้งในศีลทั้งในสมาธิ และทั้งในปัญญา

พระธรรมสิงหบุราจารย์ (หลวงพ่อดุจ ฐิตธมฺโม) (2554, หน้า 51) ในหนังสือเรื่อง “โรคภัยไข้เจ็บถ้าไม่เหลือวิสัยก็หายได้” กล่าวว่า การปฏิบัติธรรมถ้าทำกรรมฐานติดต่อกันไปจะได้รับประโยชน์ในการพัฒนาบุคลิกภาพ 3 ประการ (1) มีความเข้มแข็งอดทน (2) มีสุขภาพจิตดี (3) ทำให้สุขภาพร่างกายดี

Herbert A. Simon (1947, p. 3) ในหนังสือเรื่อง “administrative behavior” กล่าวถึงการบริหารหมายถึงกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ศึกษาจึงได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามภาพดังนี้



ภาพ 1 กรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ของทฤษฎี 3 ด้าน (ปรับปรุงจาก อาภรณ์ ภูวพิทยพันธ์ (2551, หน้า 95-101) ในหนังสือเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” อธิบายได้ว่ากรอบแนวคิดรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นจากการผสมผสานแนวคิด

หลักทั้งสามด้านได้แก่ (1) ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (economic theory) (2) ทฤษฎีระบบ (system theory) และ (3) ทฤษฎีจิตวิทยา (psychological theory)

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่สำคัญในทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากล่าวไว้ในที่นี้เพื่อให้เห็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีดังกล่าวตามคำอธิบายดังนี้ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ คือการศึกษาวิธีที่บุคคลและสังคมเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดที่ธรรมชาติและคนรุ่นก่อนให้ไว้ เศรษฐศาสตร์เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องราวทางสังคมและโลกที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ประกอบด้วยมโนทัศน์ของประสิทธิภาพซึ่งสามารถสร้างเกณฑ์เพื่อประกันถึงความผาสุกสูงสุด การพัฒนาและความเจริญของงานของคนทำงานเป็นส่วนที่สำคัญและจำเป็นของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ทฤษฎีที่เป็นประโยชน์และประสบกับความสำเร็จนั้นมี 3 ทฤษฎีคือ (1) ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด (scarce resource theory) ทฤษฎีนี้จะกล่าวถึงข้อจำกัดของการใช้ทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลา และอื่น ๆ (2) ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน (sustainable resource theory) ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้นผลตอบแทนที่ได้รับโดยมองถึงเป้าหมายระยะยาวในอนาคตมากกว่าเป้าหมายระยะสั้น การลงทุนที่เกิดขึ้นจะต้องคำนึงถึงข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (3) ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุนหรือทุนมนุษย์ (human capital theory) เป็นทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่ได้ถูกนำมาใช้มากที่สุด โดยการพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงานเปรียบเทียบกับสิ่งที่ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน ทฤษฎีนี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย และเมื่อผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ผลตอบแทนที่พนักงานพึงจะได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน พบว่าผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลผลิตและผลประกอบการของหน่วยงานและขององค์กรเพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ ทฤษฎีทุนมนุษย์จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์

ที่ได้รับ และการวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน พบว่ากิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กรด้วยการเรียนรู้ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาต่าง ๆ อันนำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ ทฤษฎีระบบ กล่าวถึงหลักการทั่วไปแนวคิดเครื่องมือและวิธีการที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงต่อไปยังระบบงานอื่นๆ พบว่าทฤษฎีระบบได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและต่อเนื่องไปยังอนาคตโดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทฤษฎีระบบจะประกอบไปด้วยทฤษฎีย่อย ๆ ได้แก่ (1) ทฤษฎีระบบโดยทั่วไป (general system theory) (2) ทฤษฎีแห่งความโกลาหล (chaos theory) และ (3) ทฤษฎีมุ่งสู่อนาคต (future theory) ทฤษฎีจิตวิทยา ถือได้ว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือสถานะการเปลี่ยนแปลงในด้านจิตใจ และพฤติกรรมการแสดงออก ทฤษฎีจิตวิทยาถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก กล่าวรวมถึงแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กรการจูงใจพนักงาน การประมวลผลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม พบว่าทฤษฎีดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการตนเองและกลุ่มคนทั้งที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน และ/หรือต่างหน่วยงานกันโดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาผลการดำเนินงาน ทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน และตัวบุคคลให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อาภรณ์ ภูวพิทยพันธ์ (2551, หน้า 95-101) ในหนังสือเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” กล่าวโดยสรุปได้ว่า กรอบแนวคิดรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เกิดขึ้นจากการผสมผสานแนวคิดหลักทั้งสามด้านได้แก่ (1) ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (economic theory) (2) ทฤษฎีระบบ (system theory) และ (3) ทฤษฎีจิตวิทยา (psychological theory) ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลในทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากล่าวไว้ในที่นี้เพื่อให้เห็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีดังกล่าวตามคำอธิบายดังนี้ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ คือการศึกษาวิธีที่บุคคลและสังคมเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดที่ธรรมชาติและคนรุ่นก่อนให้ไว้

เศรษฐศาสตร์เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องราวทางสังคมและโลกที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ประกอบด้วยมโนทัศน์ของประสิทธิภาพซึ่งสามารถสร้างเกณฑ์เพื่อประกันถึงความผาสุกสูงสุด การพัฒนาและความเจริญของงานของคนที่ทำงานเป็นส่วนที่สำคัญและจำเป็นของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ทฤษฎีที่เป็นประโยชน์และประสบความสำเร็จนั้นมี 3 ทฤษฎี คือ (1) ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด (scarce resource theory) ทฤษฎีนี้จะกล่าวถึงข้อจำกัดของการใช้ทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลา และอื่น ๆ (2) ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน (sustainable resource theory) ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้นผลตอบแทนที่ได้รับโดยมองถึงเป้าหมายระยะยาวในอนาคตมากกว่าเป้าหมายระยะสั้น การลงทุนที่เกิดขึ้นจะต้องคำนึงถึงข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (3) ทฤษฎีทุนมนุษย์ให้เป็นทุนหรือทุนมนุษย์ (human capital theory) เป็นทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่ได้ถูกนำมาใช้มากที่สุด โดยการพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงานเปรียบเทียบกับสิ่งที่ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน ทฤษฎีนี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วยและเมื่อผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ผลตอบแทนที่พนักงานพึงจะได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกันพบว่าผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลผลิตและผลประโยชน์ของหน่วยงานและขององค์กรเพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ ทฤษฎีทุนมนุษย์จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ และการวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน พบว่ากิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กรด้วยการเรียนรู้ผ่านการศึกษาคือการฝึกอบรมและการพัฒนาต่าง ๆ อันนำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ ทฤษฎีระบบกล่าวถึงหลักการทั่วไปแนวคิดเครื่องมือและวิธีการที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงต่อไปยังระบบงานอื่นๆ พบว่าทฤษฎีระบบได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทั้งในปัจจุบันและต่อเนื่องไปยังอนาคตโดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทฤษฎีระบบจะประกอบไปด้วยทฤษฎีย่อย ๆ ได้แก่ (1) ทฤษฎีระบบโดยทั่วไป (general system theory) (2) ทฤษฎีแห่งความโกลาหล (chaos theory) และ (3) ทฤษฎีมุ่งสู่ออนาคต (future theory) ทฤษฎีจิตวิทยา ถือได้ว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือสถานะการเปลี่ยนแปลงในด้านจิตใจและพฤติกรรมและการแสดงออก ทฤษฎีจิตวิทยาถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก กล่าวรวมถึงแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กร การจูงใจพนักงาน การประมวลผลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม พบว่าทฤษฎีดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการตนเอง และกลุ่มคนทั้งที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน และ/หรือต่างหน่วยงานกันโดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กร หน่วยงานและตัวบุคคลให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

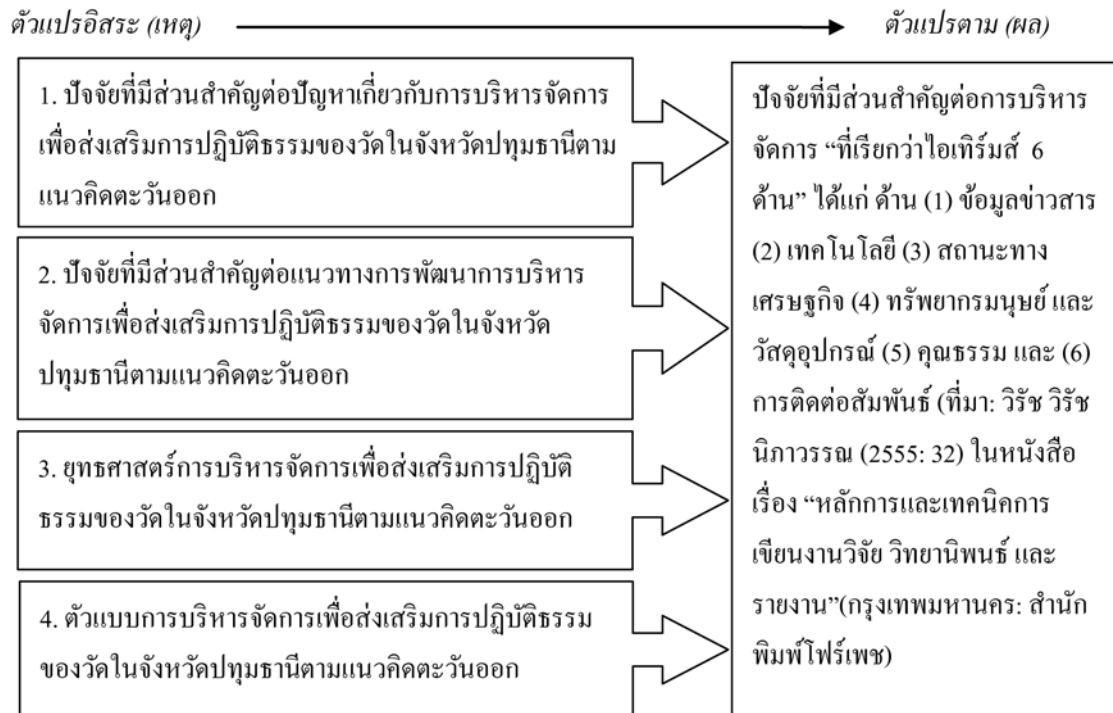
นพรัตน์พัฒนาธัญญา(2551, หน้าบทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำต้องประกอบด้วยปัญญาในการสร้างเสริมชีวิตให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่มีองค์ความรู้ทุกภาคส่วนของสังคมรวมทั้งพัฒนาความรู้การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเท่าทันต่อสถานการณ์โลกกับกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสมของผู้นำและผู้รับการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของสังคม

พระบุญจันทร์ จันทสาโร (แก้วบุญยงค์) (2551, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา” สรุปว่าไตรสิกขา หมายถึงการพัฒนาคนให้ดำเนินชีวิตดีงาม ถูกต้องทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรคเป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนเองเริ่มจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของตนเองให้บริสุทธิ์รวมถึงการฝึกหัดการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน ให้มีความเกื้อกูลต่อกันและกระบวนการที่สำคัญในการศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้

บริบูรณ์ด้วยศีล บริบูรณ์ด้วยสมาธิและบริบูรณ์ด้วยปัญญา เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดในปัจจุบัน และอนาคตผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวอยู่ในระดับดี ทุกด้านคือด้าน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วยกรอบแนวคิดส่วนที่เป็นตัวแปรอิสระ (เหตุ) และกรอบแนวคิดส่วนที่เป็นตัวแปรตาม (ผล) โดยกรอบแนวคิดทั้งสองส่วนมีรายละเอียดตามภาพ 2



ภาพ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชาชนเป้าหมายทั้งหมดที่ทำการศึกษา อันได้แก่ ประชาชนทั้งหมดที่ปฏิบัติธรรมใน 5 วัด ได้แก่ ได้แก่ (1) วัดเขียนเขต พระอารามหลวง จำนวน 10,500 คน (2) วัดสวนมะม่วง จำนวน 11,056 คน (3) วัดปัญญานันทาราม จำนวน 82,633 คน (4) วัดชอยสามัคคี จำนวน 10,604 คน และ (5) วัดป่าเจริญราช จำนวน 11,513 คน รวมประชากร $(10,500+11,056+82,633+10,604+11,513=)$ 126,306 คน (สำนักงานเลขาเจ้าคณะจังหวัดปทุมธานี, 2557)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม อันได้แก่ ประชาชนที่ปฏิบัติธรรมใน 5 วัด ได้แก่ (1)

วัดเขียนเขต พระอารามหลวง จำนวน 92 คน (2) วัดสวนมะม่วง จำนวน 96 คน (3) วัดปัญญานันทาราม จำนวน 721 คน (4) วัดชอยสามัคคี จำนวน 92 คน และ (5) วัดป่าเจริญราช จำนวน 100 คน รวมประชากร $(92+96+721+92+100=)$ 1,101 คน จำนวนนี้ได้มาจากการคำนวณเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรตารางของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 0.03 หรือระดับความเชื่อมั่น 97.00 % ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, pp. 727-728)

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (in-depth interview of experts) หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) จำนวน 9 รูป โดยผู้ศึกษาได้พิจารณาคัดเลือกแบบเจาะจงบุคคล (purposeful sampling) จากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ

ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบ (pre-test) ได้แก่ (1) การทดสอบหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยเป็นการทดสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หรือหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence--IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.94 และ (2) การตรวจสอบหาความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาจำนวน 50 คน แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถามจากสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง (structured in-depth interview form) เพื่อทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 รูปแบบตัวต่อตัว ในการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง (structured in-depth interview form) โดยผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว (face to face interview)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษารั้วนี้ ผู้ศึกษาและผู้ช่วยอีก 2 คน ได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 1,101 ชุด ผู้ศึกษา และผู้ช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 965 ชุด ส่วนอีก 136 ชุดเก็บรวบรวมมาไม่ได้ (1,101-136=965 ชุด) ดังนั้น จึงได้นำจำนวน 965 ชุด มาใช้ โดยนำมาตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มตัวอย่างตอบว่า “วัดในจังหวัดปทุมธานีไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรม” มีจำนวน 29 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 2.6 ของกลุ่มตัวอย่าง

ทั้งหมด 1,101 คน กลุ่มตัวอย่างนี้ ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ และไม่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป และ (2) กลุ่มตัวอย่างตอบว่า “วัดในจังหวัดปทุมธานีมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรม” มีจำนวน 936 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 85.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,101 คน กลุ่มตัวอย่างนี้ ถือว่าเป็นแบบสอบถามส่วนที่สมบูรณ์และนำไปใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์ต่อไป เนื่องจากเป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบแบบสอบถามทุกข้ออย่างสมบูรณ์และครบถ้วน โดยมีแนวโน้มเป็นกลุ่มตัวอย่างหรือเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาแปลงเป็นข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ส่วนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ ค่าการถดถอยพหุคูณ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ได้นำข้อมูลมาเขียนบรรยายหรือพรรณนาพร้อมตารางและภาพประกอบตามความเหมาะสม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ หลังจากทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักครบจำนวน 9 คน แล้วผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาประมวลและนำเสนอข้อมูลในเชิงพรรณนา (descriptive interpretation)

ผลการวิจัย

ในภาพรวมทั้งหมด บุคลากรของวัดบางส่วนมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออกทั้ง 5 ด้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย ในส่วนของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อค่าเฉลี่ยรวมของปัญหาทั้ง 5 ด้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากในทุกข้อคำถาม จำนวน 5 ด้าน ในส่วนของ

ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้าน หรือภาพรวมค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อคำถาม ในส่วนของค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า ไอเทิร์มส์ (ITERMS) 6 ด้าน (ตัวแปรตาม) เป็นการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับนำไปศึกษาตัวแบบการบริหารจัดการต่อไป กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากทุกข้อคำถามทั้ง 6 ด้าน

การอภิปรายผล

1. การอภิปรายผลปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก 5 ด้าน จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับน้อยต่อปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออกทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (2) การพูดจาไพเราะ (3) ความพากเพียรความเอาใจใส่ (4) ความรอบรู้ และ (5) ความอดทนอดกลั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550, หน้า 33-35) เป็นการผสมผสานแนวคิดการบริหารภาครัฐและการจัดการภาคเอกชนเข้าด้วยกัน เพื่อให้การบริหารจัดการไปเป็นในทิศทางเดียวกันจะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ลดน้อยลงหรือปราศจากปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herbert A. Simon (1947, p. 3) ซึ่งเป็นการบริหารงานหรือกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยครอบคลุมเป็นการบริหารจัดการที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงานหรือองค์กร

2. การอภิปรายผลปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก 5 ด้าน ผู้ศึกษามีความเห็นว่ ทั้ง 5 วัด ในจังหวัดปทุมธานีมี “ปัญหา” ในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัด

ในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก 5 ด้าน และเนื่องจากปัญหาแต่ละด้าน มีหลายปัญหาขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน เช่น เฉพาะปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออกแบ่งเป็น (1) บุคลากรของวัดบางส่วนไม่ได้ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยจิตใจที่กว้างขวาง และ (2) บุคลากรของวัดบางส่วนไม่ได้ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยความเป็นมิตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ พัฒนัญญา (2551) ซึ่งการพัฒนามุคคัลเพื่อความเป็นผู้นำต้องประกอบด้วยปัญญาในการสร้างเสริมชีวิตให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่มีองค์ความรู้ทุกภาคส่วนของสังคมรวมทั้งพัฒนาความรู้การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเท่าทันต่อสถานการณ์โลกกับกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสมของผู้นำและผู้รับการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของสังคม

3. การอภิปรายผลยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากทั้ง 5 ข้อคำถาม ต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก สำหรับเหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนที่ปฏิบัติธรรมใน 5 วัด ได้แก่ (1) วัดเขียนเขต พระอารามหลวง (2) วัดสวนมะม่วง (3) วัดปัญญานันทาราม (4) วัดชอยสามัคคี และ (5) วัดป่าเจริญราช ล้วนเห็นด้วยในระดับมากดังกล่าว แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็นว่ สืบเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวล้วนพึงพอใจและเห็นด้วยกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออกทั้ง 5 ข้อคำถามซึ่งสอดคล้องกับอาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2551, หน้า 95-101) ที่กล่าวถึงทฤษฎีจิตวิทยา ถือได้ว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือสภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านจิตใจ และพฤติกรรม การแสดงออก ทฤษฎีจิตวิทยาถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก กล่าวรวมถึงแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กรการจูงใจพนักงาน การประมวลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม พบว่าทฤษฎีดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการตนเอง และกลุ่มคน

ทั้งที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน และ/หรือต่างหน่วยงานกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุง และการพัฒนาผลการดำเนินงาน ทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน และตัวบุคคล ให้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การอภิปรายผลประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า ไอเทิร์มส์ (ITERMS) 6 ด้าน (ตัวแปรตาม) จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากถึง 6 ด้านทุกข้อคำถาม ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีที่เรียกว่า ไอเทิร์มส์ 6 ด้าน สำหรับเหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนที่ปฏิบัติธรรมใน 5 วัด ได้แก่ (1) วัดเขียนเขต พระอารามหลวง (2) วัดสวนมะม่วง (3) วัดปัญญานันทาราม (4) วัดชอยสามัคคี และ (5) วัดป่าเจริญราช ล้วนเห็นด้วยในระดับมากดังกล่าว แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อยผู้ศึกษามีความเห็น ว่า สืบเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวล้วนพึงพอใจ และเห็นด้วยกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีที่เรียกว่าไอเทิร์มส์ ทั้ง 6 ด้านทุกข้อความคำถาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระบุญจันทร์ จันทสาโร (แก้ว บุญยงค์) (2551) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย แห่งชาติลาวอยู่ในระดับดีทุกด้านคือด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากรวิธีการพัฒนาบุคลากรการสนับสนุนของผู้บริหาร ต่อบุคลากรการรับรู้ข่าวสารในมหาวิทยาลัยและการนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางานการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร โดยภาพรวมปฏิบัติตนอยู่ในระดับดีทุกด้านเป็นการบริหารจัดการที่ครอบคลุมในหน่วยงานหรือองค์กร

5. การอภิปรายผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานี จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานี พบว่า (1) เมื่อจำแนกตามเพศได้แก่ เพศชายกับเพศหญิง พบว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกัน และ (2) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับ

ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และมีการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีรยุทธ เวชเจริญยิ่ง (2550, หน้า 16) การศึกษาในเบื้องต้น ต้องพึงให้เข้าใจต่อไปต้องพิจารณาใคร่ครวญในสิ่งที่ได้เรียนได้ฟัง มาด้วยเหตุผล สุดท้ายต้องลงมือศึกษาเรียนรู้ความจริงที่เกิดขึ้นในกายในใจเรานี้เรียกว่า ภาวนาหรือการปฏิบัติธรรมที่จะไปในทิศทางเดียวกันมีจุดมุ่งหมายเหมือนกันจึงไม่มีความแตกต่างในหลักการและเหตุผล และสอดคล้องกับแนวคิดของพระราชธรรมนิเทศ (พระพยอม กัลยาโณ) (2556, หน้า 50) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรมหรือธรรมะ คือธรรมชาติ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวของเราเองจะมีความสอดคล้องกับธรรมชาติเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและสอดคล้องกับแนวคิดของ พุทธทาสภิกขุ (2552, หน้า 7-8) ในการปฏิบัติธรรมที่ทำให้สมาธิภาวนาโดยวิธีอานาปานสติ ภาวนาแล้วจะเป็นการปฏิบัติถึงที่สุด ทั้งในศีล สมาธิ และ ปัญญา เป็นหลักการที่ผสมผสานสอดคล้องกันไม่มีความแตกต่างในสาระสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมและสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมสิงหบุราจารย์ (หลวงพ่อจรัญ จิตฺมโม) (2554, หน้า 51) การปฏิบัติธรรมถ้าทำกรรมฐานติดต่อกันไปจะได้รับประโยชน์ในการพัฒนาบุคลิกภาพ 3 ประการ (1) มีความเข้มแข็งอดทน (2) มีสุขภาพจิตดี (3) ทำให้สุขภาพร่างกายดี เป็นผลของการปฏิบัติธรรมตามแนวคิดตะวันออกที่มีความสอดคล้องกันจะแสดงให้เห็นว่าเพศชาย หรือเพศหญิง การศึกษาระดับใดก็ตามจะมีความรู้สึกนึกคิดไปในทิศทางเดียวกันมีความเชื่อมีความศรัทธาในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมตามแนวคิดตะวันออกที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้แก่ วัดและผู้บริหารของวัดควรจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรของวัด เพื่อให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการปฏิบัติงานส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยจิตสำนึกหรือจิตวิญญาณที่ดี

และกว้างขวาง โดยควรจัดการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เฉพาะในส่วนเกี่ยวกับการพัฒนาหรือฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพุดจาไฟเราะได้แก่ ผู้บริหารของวัดทุกระดับควรเอาใจใส่ ควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรของวัดอย่างใกล้ชิดเพื่อให้บุคลากรส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยวาจาที่สุภาพ เฉพาะข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการพุดจาไฟเราะนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวคิดส่วนตัวด้วยแบบสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ โดยทั้ง 9 คน ล้วนเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออกที่ให้ความสำคัญกับ (1) บุคลากรของวัดควรส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยวาจาที่สุภาพ และ/หรือ (2) บุคลากรของวัดควรส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยวาจาที่ประทับใจ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความ پاکเพียรความเอาใจใส่ ได้แก่ ผู้บริหารของวัดทุกระดับควรเอาใจใส่ ควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรของวัดอย่างใกล้ชิดเพื่อให้บุคลากรส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยความตั้งใจ

4. ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความรู้ ได้แก่ วัดและผู้บริหารของวัดควรจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรในเรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติธรรมโดยใช้วิชาความรู้ทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และควรมีการประเมินผลด้วยว่า บุคลากรของวัดได้นำความรู้ทางวิชาการจากการฝึกอบรมไปใช้หรือไม่เพียงใด

5. ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความอดทนอดกลั้น ได้แก่ วัดและผู้บริหารของวัดควรจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับของวัดเพื่อให้เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานส่งเสริมการปฏิบัติธรรมด้วยความมุ่งมั่น โดยควรจัดการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นอกจากนี้

วัดควรมีนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนในการฝึกอบรมเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรนั้น

ดังนั้น ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก 5 ด้าน จึงเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) ด้านความอดทนอดกลั้น (2) ด้านความรู้ (3) ด้านความ پاکเพียรความเอาใจใส่ (4) ด้านการเอื้อเพื่อแผ่ และ (5) ด้านการพุดจาไฟเราะ



ภาพ 3 ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก 5 ด้าน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมของวัดในจังหวัดปทุมธานีตามแนวคิดตะวันออก เช่น ข้าราชการหรือผู้บริหารของเทศบาลในจังหวัดปทุมธานีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ทางการบริหารจัดการ

2. การทำวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิด หรือตัวชี้วัดสำหรับการศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของวัดในจังหวัดปทุมธานีโดยกำหนดให้เป็นกรอบแนวคิดส่วนที่เป็นตัวแปรตาม เช่น การบริหารจัดการตาม

แนวพระราชดำริ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ
ตามแนวคิดคุณธรรม เป็นต้น

3. การทำวิจัยในเชิงเปรียบเทียบ เช่น การวิเคราะห์
เปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างวัดในจังหวัด
ปทุมธานีกับวัดในนันทบุรีตามแนวคิดตะวันออก หรือ
กับวัดในจังหวัดอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เป็นต้น

4. การทำวิจัยเพื่อศึกษาต่อยอดการศึกษาค้นคว้า
โดยอาจขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทุกวัดในจังหวัด
ปทุมธานี รวมตลอดไปถึงการศึกษาต่อความโดยใช้
กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ แทนที่
จะใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนเท่านั้น



References

- Chantasaro, B. (2008). *Human resource development in Laos national university according to Trisika principle*. Master of Arts Thesis, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (in Thai)
- Herbert, A. S. (1977). *Administrative behavior* (3rd ed.). New York: McMillan.
- Office of the Ecclesiastical Provincial Secretary, Pathumtani. (2014). *Annual report 2014*. Pathumtani: Author. (in Thai)
- Pattanatanya, N. (2008). *Human resource development for leadership according to Buddhist principle*. Master of Arts Thesis, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (in Thai)
- Phra Promkunaporn. (2012). *Meditation*. Bangkok: Thammasapa. (in Thai)
- Phra Rajathumnited. (2013). *Relaxing Buddhism*. Nontaburi: Thammasapa. (in Thai)
- Phra Thammasinghaburajarn. (2011). *The recovery of disease*. Bangkok. Namjai. (in Thai)
- Phuwittayapan, A. (2008). *Strategy for human resource development*. Bangkok: HR Center. (in Thai)
- Wajcharoenying, T. (2007). *A mother practice meditation*. Bangkok. Dhamma Book Room.. (in Thai)
- Wiruchnipawan, W. (2007). *Public administrative organization management*. Bangkok: Expernet. (in Thai)
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.



**การบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล
ในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**

**Facilitating and Service Rendering Administration of Revenue Collection of
Municipalities in Chiang Mai Province Based on the Sufficiency Economy Philosophy**

เบญจมาศ อินทราเวช และวิรัช วิรุชนิภาวรรณ
Benjamas Intrawech and Wiruch Wiruchnipawan

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ เพื่อศึกษา (1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล (2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล และ (3) ยุทธศาสตร์บริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประชากร คือ ประชาชนทั้งหมดในเขตพื้นที่ของเทศบาล 5 แห่ง ในจังหวัดเชียงใหม่ รวมจำนวน 202,258 คน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีจำนวน 1,105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าการถดถอยพหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพอีกด้วย ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัญหาการบริหารจัดการที่สำคัญ ปัญหาด้านความรู้และคุณธรรม ได้แก่ เทศบาลไม่ได้ให้ความรู้ความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีและช่องทางการชำระภาษี รวมทั้งไม่ได้เสริมสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องภาษีให้ประชาชน (2) การพัฒนาการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ เทศบาลควรประชาสัมพันธ์ หรือชี้แจงประชาชนให้มีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีและช่องทางการชำระภาษี ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องภาษีให้ประชาชน และ (3) ยุทธศาสตร์บริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควรประกอบด้วย 4 ด้าน เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ ด้านความรู้และคุณธรรม ด้านการพึ่งตนเอง ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านความมีเหตุผล

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, บริการจัดเก็บรายได้, เทศบาล

Abstract

The objectives of this research on facilitating and Service Rendering Administration of Revenue Collection of Municipalities in Chiang Mai Province based on the Sufficiency Economy Philosophy were to study (1) problems of facilities and service rendering administration of revenue collection of municipalities, (2) development of facilitating

and service rendering administration of revenue collection of municipalities, and (3) strategies of facilitating and service rendering administration of revenue collection of municipalities in Chiang Mai Province according to the Sufficiency Economy Philosophy. The population consisted of 202,258 persons who lived in the 5 areas of municipalities in Chiang Mai Province and 1,105 samples, derived from the using Taro Yamane's formula. The data was analyzed using descriptive statistics: mean, standard deviation, t-test, multiple regression and Pearson's correlations. The qualitative research data was collected from 9 key informants by in-depth interviewing, analyzing data by descriptive interpretation. The findings are as follows: (1) the significant problems of revenue collection management were knowledge and morality; the municipalities did not extend knowledge about their operation process of tax collection as well as it did not promote positive attitudes toward tax collection, (2) the significant development was the municipalities, which should exercise public relations or inform people to understand about the tax collection process to pay tax channel, coincides with the creation of good attitudes towards tax payment, and (3) the strategies for facilitating and service rendering administration of revenue collection of municipalities in Chiang Mai Province according to the Sufficiency Economy Philosophy should consist of 4 areas, arranging from the most importance to the least as follows: knowledge and morality, self-reliance, networking establishment, and rationality.

Keywords: facilitating and service, revenue, municipalities



บทนำ

เทศบาลถือเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้การบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จจากการใช้เทศบาลเป็นเครื่องมือสำคัญในการปกครองประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว สำหรับประเทศไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้อยู่มาตั้งแต่พุทธศักราช 2476 ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช 2476 และมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรเทศบาลจนถึงปัจจุบันรูปแบบองค์กรของเทศบาลแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมืองและเทศบาลนคร เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 หมวด 2 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ ตามมาตรา 16 ให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง คือ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดระบบการคมนาคมขนส่ง การจัดสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การส่งเสริมอาชีพและ

พาณิชย์ การจัดการศึกษาส่งเสริมกีฬาและการท่องเที่ยว การสังคมสงเคราะห์ การจัดการที่อยู่อาศัย และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การรักษาศิลปวัฒนธรรม การส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน การจัดระบบสาธารณสุข การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

จังหวัดเชียงใหม่มีเทศบาล 102 แห่ง แบ่งเป็นเทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 4 แห่ง เทศบาลตำบล 97 แห่ง ในการศึกษาครั้งนี้นำมาศึกษาเฉพาะเทศบาลนครและเทศบาลเมือง รวม 5 แห่ง เนื่องจากเทศบาลนครเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ที่สุด มีการจัดเก็บรายได้เป็นจำนวนมาก และเทศบาลเมืองจำนวน 4 แห่ง เป็นเทศบาลขนาดกลางที่รองลงมาจากเทศบาลนครที่มีการจัดเก็บรายได้มากเป็นลำดับที่สองรองจากเทศบาลนคร ซึ่งมีรายได้มากกว่าเทศบาลตำบลที่มีขนาดเล็กกว่า จึงสามารถที่จะใช้ในกลุ่มประชากรตัวแทนที่มีความแม่นยำในการวิจัยศึกษา (กระทรวงมหาดไทย, 2555)

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการของเทศบาล ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

อันเป็นลักษณะของการศึกษาเพื่อ “พัฒนาหน่วยงาน คือ เทศบาล” หรือ “พัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลใน จังหวัดเชียงใหม่” ที่เน้นด้านการอำนวยความสะดวกและ ให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดดังกล่าว แต่เท่าที่ผ่านมา เทศบาลได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการ บริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการ จัดเก็บรายได้บางประการ หากเทศบาลไม่อาจแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาที่เทศบาล อำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ในเรื่อง การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทาง การชำระภาษีอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรได้แล้ว ย่อมเกิดผลเสียหรือความเสียหายที่แบ่งเป็นปัญหาต่อ หน่วยงาน ปัญหาต่อบุคลากรของหน่วยงาน และปัญหา ต่อประชาชน ดังนี้

หนึ่ง ผลเสียหรือความเสียหายต่อหน่วยงาน เช่น (1) ทำให้การบริหารจัดการของเทศบาลขาดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ การจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษี (2) ทำให้การบริหารจัดการของเทศบาลไม่ได้มาตรฐานและไม่เป็นสากล และ (3) ทำให้การบริหารจัดการของเทศบาลไม่ได้รับการยอมรับจากประชาชน สังคม และหน่วยงานอื่น

สอง ผลเสียหรือความเสียหายต่อบุคลากรของ หน่วยงาน เช่น (1) ทำให้บุคลากรขาดความภาคภูมิใจ ในการบริหารจัดการของเทศบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่อง การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทาง การชำระภาษี และ (2) ทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ

สาม ผลเสียหรือความเสียหายต่อประชาชน เช่น (1) ทำให้ประชาชนไม่ได้รับการตอบสนอง หรือไม่ได้รับ บริการที่มีประสิทธิภาพจากเทศบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และ ช่องทางการชำระภาษี และ (2) ทำให้ประชาชนขาดความ เลื่อมใสศรัทธา และความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการ ของเทศบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัญหาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล

ในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ศึกษาการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของ เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของ เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง บางกลุ่มต่อภาพรวมประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้าน การอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของ เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดหรือความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ และยุทธศาสตร์

การจัดเก็บรายได้ของ มาเป็นพื้นฐาน ความหมาย ของคำว่า การจัดเก็บรายได้ หมายถึง “การจัดเก็บค่าภาษี ค่าอากร ค่าธรรมเนียม จากประชาชนผู้มีหน้าที่ต้องชำระ ตามกฎหมาย ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และโปร่งใส (เกริกเกียรติ พิพัฒเสริฐธรรม, 2546)

การบริหารจัดการ หมายถึง วิธีการปฏิบัติ การควบคุมดูแลในการใช้หรือการได้มาซึ่งทรัพยากร ในอันที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งหากเป็นในด้านของธุรกิจก็คือ กำไร แต่หากเป็นภาครัฐนั้นจะมุ่งเน้นที่ประโยชน์สุขของ ประชาชนเป็นสำคัญ แม้ว่าเป้าหมายของเอกชนและภาครัฐ จะแตกต่างกันก็ตาม แต่ทั้งนี้การบริหารจัดการโดยรวมแล้ว จะเกี่ยวข้อง อยู่ 3 สิ่งหรือ คน วัตถุดิบ และ เงิน ซึ่งเป็น สิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตาม เป้าประสงค์

การอำนวยความสะดวก หมายถึง การดำเนินการ พิธีการ ขั้นตอน ที่ช่วยให้เกิดความคล่องตัว ลดความ

เข้าซื้อ รวดเร็วถูกต้อง ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานเองและเป็น ประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม

การให้บริการ อุทัยวรรณ ทิพย์เนตร (2551) กล่าวถึงการให้บริการว่า เป็นการอำนวยความสะดวก หรือให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้มารับบริการ เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถและตามบทบาทหน้าที่ของกฎหมาย

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ความมีเหตุผล (rationale) หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

การมีภูมิคุ้มกัน (self-immunity) หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

การพึ่งตนเอง (self-reliance) หมายถึง ความสามารถในการดำรงตนอยู่ได้อย่างอิสระมั่นคง สมบูรณ์ ซึ่งการพึ่งตนเองได้นั้น มีทั้งในระดับบุคคล และชุมชน การพึ่งตนเองต้องสามารถผันเปลี่ยนไปตามเวลาได้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้อง และสมดุล

ความรู้และคุณธรรม (knowledge and morality) หมายถึง การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เช่น มีวิชาความรู้ มีความสามารถควบคู่ไปกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรม เช่น ซื่อสัตย์ สุจริต

การสร้างเครือข่าย (network establishment) หมายถึง การเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจ ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่าย ด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทร ซักกันและกัน

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6 M

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (man) หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถของการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริม การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านการบริหารจัดการ วิชาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร

การบริหารจัดการงานทั่วไป (management) หมายถึง กำหนดการจัดการงานทั่วไปให้เป็นเอกภาพในระหว่างหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง มิให้เกิดความซ้ำซ้อน และเลือกปฏิบัติได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ต้องปรากฏในกฎหมาย กฎ ระเบียบ กฎกระทรวง และกฎหมายของหน่วยงาน

การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ (material) หมายถึง การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ วัสดุสำนักงาน ให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

การบริหารจัดการข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (message) หมายถึง การบริหารจัดการด้านข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

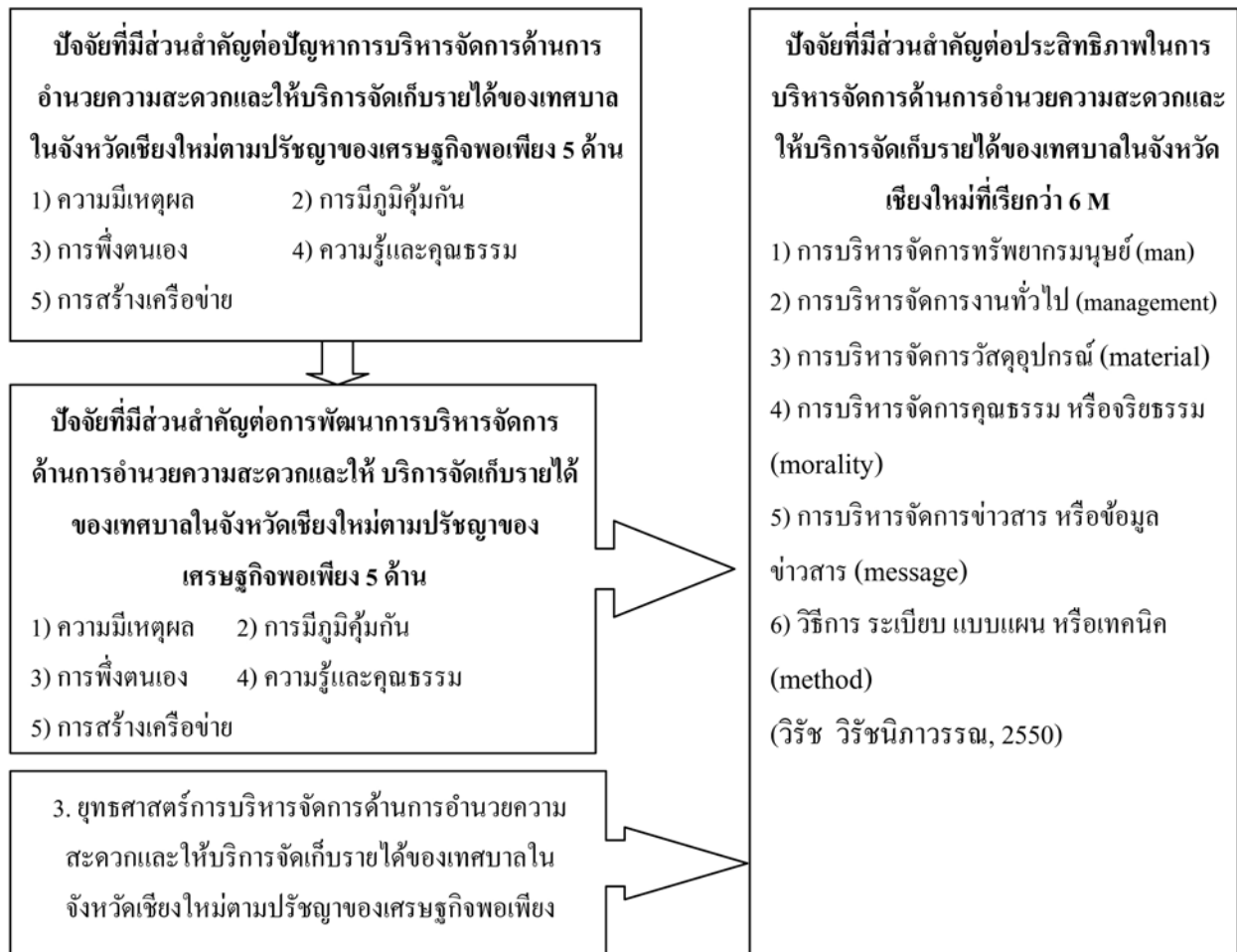
การบริหารคุณธรรม (morality) หมายถึง การบริหารจัดการในหน่วยงานโดยนำหลักคุณธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ การเป็นผู้นำที่ดีมีคุณธรรม เป็นต้น

วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (method) หมายถึง การบริหารจัดการที่คำนึงถึงวิธีการ ระเบียบแบบแผน และเทคนิคที่เหมาะสม (ความหมายข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หัวข้อ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M)

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการ จัดเก็บรายได้ และยุทธศาสตร์

5. ความเป็นมา โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชาชนและบุคลากรเป้าหมายทั้งหมดในเขตพื้นที่ของเทศบาล 5 แห่งในจังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 202,258 คน ดังนี้ (1) เทศบาลนครเชียงใหม่ จำนวน 135,757 คน (2) เทศบาลเมืองแม่เหียะ อำเภอเมือง จำนวน 18,135 คน (3) เทศบาลเมืองเมืองแกนพัฒนา อำเภอแม่แตง จำนวน 13,341 คน (4) เทศบาลเมืองแม่โจ้ อำเภอสันทราย จำนวน 20,683 คน และ (5) เทศบาลเมืองต้นเปา อำเภอสันกำแพง จำนวน 14,342 คน (กระทรวงมหาดไทย, 2555)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่เป็นตัวแทนของประชากรดังกล่าวจำนวน 1,105 คน คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาล 5 แห่งในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1,105 คน (Yamane, 1967)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ

เชิงปริมาณ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัย

เอกสาร ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา หนังสือ รายงานผลการวิจัย สถิติ ตัวเลข และเอกสารต่าง ๆ ทั้ง ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ รวมตลอดถึงข้อมูลที่ได้ จากอินเทอร์เน็ต

2. การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม ประกอบ ด้วย 2 หัวข้อ ได้แก่ (1) การแจกและการเก็บรวบรวม แบบสอบถาม (2) ปัญหาและแนวทางแก้ไข

3. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์ แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ด้วยตนเอง โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา

ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบน (standard deviation) หรือ SD ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างต่อ (1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล ในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ (3) ยุทธศาสตร์ของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัด เชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

การทดสอบค่าที (t-test) ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่ม เช่น เพศชายกับเพศหญิง ต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการ แสวงหาความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของ เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่

ค่าการถดถอยพหุคูณ (multiple regression) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์หรือพิสูจน์ อิทธิพลหรือการส่งผลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม กล่าวคือ การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ อิทธิพลหรือการส่งผลของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ตัวแปรอิสระ) กับ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 6M (ตัวแปรอิสระ)

ผลการวิจัย

เชิงปริมาณ

1. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการ จัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน โดยแต่ละด้าน มีคำถาม เกี่ยวกับปัญหาด้านละ 2 ข้อคำถาม พบว่า โดยภาพรวมของ ปัญหาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและ ให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.26$)

2. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนา การบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้ บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน ในแต่ละด้าน ประกอบด้วย 2 ข้อคำถาม ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างล้วน เห็นด้วยในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน ($\bar{X}=2.48$)

3. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้ บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน แต่ละด้าน ประกอบด้วย 1 ข้อคำถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วย ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน ($\bar{X}=1.95$)

4. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างปัจจัยที่มีส่วน สำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ ดังนี้ (1) ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (2) ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการคุณธรรม (3) ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการงานทั่วไป (4) ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (5) ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ และ (6) ประสิทธิภาพด้านวิธีการ ระเบียบแบบแผน หรือเทคนิค

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิเคราะห์โดยการนำข้อมูลมาหาค่าการทดสอบค่าทีประกอบด้วย 2 หัวข้อย่อย ดังนี้ (1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชายกับเพศหญิง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M พบว่า ยุทธศาสตร์ที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4 ด้าน เป็นยุทธศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M โดยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ (1) ด้านความรู้และคุณธรรม (2) ด้านการพึ่งตนเอง (3) ด้านการสร้างเครือข่าย และ (4) ด้านความมีเหตุผล ส่วนด้านการมีภูมิคุ้มกัน เป็นด้านเดียวที่ไม่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M

เชิงคุณภาพ

ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมีความเห็นเหมือนกันคล้ายคลึงกัน

การอภิปรายผล

1. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 5 ด้าน เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยในระดับปานกลางแทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก หรือเห็นด้วยในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า ถึงแม้เท่าที่ผ่านมาเทศบาลนครได้มีการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษีก็ตาม แต่ในเวลาเดียวกัน การบริหารจัดการดังกล่าวยังไม่เหมาะสม

2. ปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่มี “ปัญหา” ในการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน และเนื่องจากปัญหาแต่ละด้าน มีหลายปัญหา ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน เช่น เฉพาะปัญหาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ด้านความมีเหตุผล แบ่งเป็น (1) เทศบาลอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษีอย่างไม่เหมาะสมกับหน้าที่ เช่น ชี้แจงให้คำแนะนำประชาชนไม่ชัดเจน และ (2) เทศบาลอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษีไปในทิศทางที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เช่น ไม่ยิ้มแย้มแจ่มใส หรือ ไม่สุภาพ เป็นต้น

3. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านความมีเหตุผล การที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านความมีเหตุผลโดยเฉพาะอย่างยิ่ง คำถามที่ว่า “การที่เทศบาลมียุทธศาสตร์ที่มุ่งเพิ่มขีดความสามารถในการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษีอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก หรือเห็นด้วยในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า ถึงแม้เท่าที่ผ่านมาเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ มีเป้าหมายในการส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถในการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษีอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ในเวลาเดียวกัน ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ บางส่วนก็เห็นว่าการสนับสนุนให้เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษียังไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเท่าที่ควร เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นด้วยในระดับปานกลางดังกล่าว

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านการมีภูมิคุ้มกัน การที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านการมีภูมิคุ้มกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คำถามที่ว่า “การที่เทศบาลมียุทธศาสตร์มุ่งพัฒนาระบบสนับสนุนการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษีอย่างยืดหยุ่น และพร้อมรับวิกฤตในทุกสถานการณ์ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยในระดับ

ปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก หรือเห็นด้วยในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า ถึงแม้เท่าที่ผ่านมาเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่มีเป้าหมายในการส่งเสริมและพัฒนาาระบบสนับสนุนการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษีอย่างยืดหยุ่น และพร้อมรับวิกฤตในสถานการณ์ต่าง ๆ ก็ตาม แต่ในเวลาเดียวกัน ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ บางส่วนก็เห็นว่าการสนับสนุนให้เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษีอย่างยืดหยุ่นนั้น บางครั้งก็ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นด้วยในระดับปานกลางดังกล่าว

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านการพึ่งตนเอง การที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านการพึ่งตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คำถามที่ว่า “การที่เทศบาลมียุทธศาสตร์ที่มุ่งอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษีได้อย่างประทับใจประชาชนบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก หรือเห็นด้วยในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า ถึงแม้เท่าที่ผ่านมาเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่มีเป้าหมายในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มุ่งอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษีได้อย่างประทับใจประชาชนบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง ก็ตาม แต่ในเวลาเดียวกัน ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ บางส่วนก็เห็นว่าการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการโดยมุ่งอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษีประทับใจประชาชนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่าง

จึงเห็นด้วยในระดับปานกลางดังกล่าว

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านความรู้และคุณธรรม การที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านความรู้และคุณธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อคำถามที่ว่า “การที่เทศบาลมียุทธศาสตร์ที่มุ่งอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในเรื่องการให้ความรู้ความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของเทศบาลเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีและช่องทางการชำระภาษี รวมทั้งการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องภาษีให้ประชาชนได้อย่างมีอาชีพโดยใช้ความรู้ควบคู่กับคุณธรรมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก หรือเห็นด้วยในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า ถึงแม้เท่าที่ผ่านมาเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่มีเป้าหมายในการส่งเสริมและพัฒนาในเรื่องการให้ความรู้ความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของเทศบาลเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีและช่องทางการชำระภาษีแก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องภาษีให้ประชาชนโดยใช้ความรู้ควบคู่กับคุณธรรมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก็ตาม แต่ในเวลาเดียวกัน ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ บางส่วนก็เห็นว่า การส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการด้วยการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องภาษีให้ประชาชนโดยใช้ความรู้ควบคู่กับคุณธรรมยังไม่มีความเป็นมืออาชีพ ไม่สามารถโน้มน้าวให้ประชาชนทุกคนชำระภาษีด้วยความเต็มใจ ไม่หลีกเลี่ยงการชำระภาษี เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นด้วยในระดับปานกลางดังกล่าว

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านการสร้างเครือข่าย การที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านการสร้างเครือข่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อคำถามที่ว่า “การที่เทศบาลมียุทธศาสตร์ที่มุ่งไปสู่การเป็นผู้นำ และเป็นที่ยอมรับของสาธารณชนด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บ

ภาษี และช่องทางการชำระภาษีโดยผ่านเครือข่ายตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก หรือเห็นด้วยในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า ถึงแม้เท่าที่ผ่านมาเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่มีเป้าหมายในการส่งเสริมและพัฒนาการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษีโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมุ่งไปสู่การเป็นผู้นำ และเป็นที่ยอมรับของสาธารณชนด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษีโดยผ่านเครือข่ายตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ก็ตาม แต่ในเวลาเดียวกัน ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ บางส่วนก็เห็นว่า การส่งเสริมและพัฒนาการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษียังไม่ถึงระดับการเป็นผู้นำ และเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นด้วยในระดับปานกลางดังกล่าว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. เทศบาลควรอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษีอย่างเหมาะสมกับหน้าที่ และชี้แจงให้คำแนะนำประชาชนอย่างชัดเจน
2. เทศบาลควรอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษีไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อย่างเข้มแข็ง แจ่มใสและสุภาพ ด้วยความเต็มใจ
3. เทศบาลควรมีการเตรียมความพร้อมในการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี และช่องทางการชำระภาษีเมื่อเกิดภาวะวิกฤต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำวิจัยต่อยอดจากการศึกษาครั้งนี้เพื่อหาเหตุผลว่าเพราะเหตุผลใด หรือสาเหตุใดที่ทำให้การบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกัน จึงไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่เรียกว่า 6M ทั้งนี้ เพื่อหาแนวทางสนับสนุนให้กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติที่ดีต่อการ

บริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกัน ต่อไป

2. การวิจัยแบบเจาะลึกการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลแต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านการรวมกลุ่มด้านการสร้างเครือข่ายและด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นต้น



References

- Ministry of Interior. (2012). *Population statistics report and a nationwide home by province, as of December 2012*. Retrieved from http://stat.bora.dopa.go.th/xstat/p5550_01.html (in Thai)
- Pipatsaretam, K. (2003). *Finance governing the allocation and distribution*. Bangkok: Thammasart University. (in Thai)
- Thipnate, A. (2008). *The administration department to facilitate and serve the people of office jobs Nonthaburi province*. Master of Public Administration Thesis, Sukhothai Thammathirat University. (in Thai)
- Wirachnipawan, W. (2007). *Management guidelines and moral sufficiency economy*. Bangkok: Fourpress. (in Thai)
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.



**การบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรี
ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**
**Garbage Collection Administration of Municipalities in Kanchanaburi Province
Based on the Sufficiency Economy Philosophy**

เบญจวรรณ เปรมประยูร และวิรัช วิรัชนิภาวรรณ

Benjawan Pramprayoon and Wiruch Wiruchnipawan

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อศึกษา (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ (3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากร คือ ประชาชนทั้งหมดในพื้นที่ของเทศบาลทุกแห่ง รวม 46 แห่ง ในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 276,992 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนของประชาชนดังกล่าวที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1,111 คน การวิเคราะห์ในรูปตาราง สอดคล้องใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการถดถอยพหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน นอกจากนี้แล้ว ยังมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ด้วยแบบสอบถามเชิงลึกที่มีโครงสร้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพอีกด้วย ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญคือเทศบาลขาดความพร้อม หรือขาดการวางแผนในการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการคัดแยกขยะ รวมทั้งขาดยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สำคัญคือเทศบาลควรเตรียมความพร้อมด้วยการวางแผนในการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการคัดแยกขยะอย่างชัดเจน ต่อเนื่อง และมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ (3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควรเรียงตามลำดับความสำคัญ 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจและจิตสำนึกที่ดีย่างกว้างขวาง ครอบคลุม และทั่วถึง ด้านการดำเนินงานผ่านแกนนำ หรือนุเคราะห์ต้นแบบ และด้านการกำหนดแผนงานและกรอบเวลาที่ชัดเจน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การเก็บขยะ, เทศบาล

Abstract

This research aims to study the garbage collection administration of municipalities in Kanchanaburi province based on the Sufficiency Economy Philosophy, employing mixed methods research. The objective were to explore:

(1) administrative problems of garbage collection administration of Municipalities in Kanchanaburi Province according to the Sufficiency Economy Philosophy, (2) development guidelines of garbage collection administration of Municipalities in Kanchanaburi Province according to the Sufficiency Economy Philosophy, and (3) strategy of garbage collection administration of Municipalities in Kanchanaburi Province based on the Sufficiency Economy Philosophy. The quantitative research methods used were survey research with large field data collection as well as the questionnaires as a research tool of the field of data collection. The population included all 276,992 residents in the areas of all 46 municipalities of Kanchanaburi Province. The sampling survey was 1,111 residents. The data analysis was manifested in contingency table with descriptive analysis approach. Statistics applied were mean, standard deviation, multiple regressions, and Pearson's Correlation Coefficient. Additionally, in-depth interviews of 9 (nine) experts or key informants with structured in-depth interview form was also applied in order to obtain the qualitative data. Research findings were (1) the significant problems of administration were the municipalities' lack of readiness or planning of public relations in terms of waste separation as well as lacking of administrative strategies based on the Sufficiency Economy Philosophy, (2) the significant development guidelines of administration, the municipalities should prepare readiness by planning on public relations in terms of waste separation clearly, continuously with explicit operational plan, and (3) the strategy of garbage collection administration of municipalities in Kanchanaburi Province according to the Sufficiency Economy Philosophy should consist of 3 aspects, arranging from the most importance to the least as follow: creation of knowledge, understanding, and consciousness extensively, comprehensively, and thoroughly; operation through mainstay or pilot personnel; and provision of obvious plans with precise time frames.

Keywords: administration, garbage collection, municipalities



บทนำ

เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้การบริการเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยได้จัดตั้งเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองมาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาล และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และ

มีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมหลายฉบับ

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติหรือหน้าที่บังคับให้ปฏิบัติ เช่น (1) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (2) การให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (3) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล (4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (5) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (6) การให้ราษฎรได้รับการอบรม และ (7) หน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยหรือกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล เพื่อจะได้เป็นภาระหน้าที่ที่ถูกระบุไว้ตามกฎหมายในการกิจที่จะต้องปฏิบัติเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและสังคมชุมชนอย่างแท้จริง เป็นต้น

หากปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยเฉพาะ ปัญหาที่เทศบาลประชาสัมพันธ์ หรือชี้แจงประชาชน ในเรื่องการคัดแยกขยะไม่กว้างขวางและทั่วถึง รวมทั้ง ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเก็บขยะตาม ประชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้านดังกล่าวไม่ได้รับการ ปรับปรุงแก้ไข ย่อมเกิดผลเสียต่อหน่วยงาน คือ เทศบาล ในจังหวัดกาญจนบุรี เช่น ทำให้ประสิทธิภาพในการให้ บริการการเก็บขยะของเทศบาลไม่สูงเท่าที่ควร ไม่เป็น มาตรฐาน และไม่ได้รับการยอมรับจากประชาชน อีกทั้ง ยังทำให้หน่วยงาน อื่นๆ และประชาชนขาดความเลื่อมใส ศรัทธาในการบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาล และนำไปสู่ผลเสียต่อสังคมส่วนรวมในด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อมและสภาพความเป็นอยู่ของประชาชน

ด้วยเหตุผลที่แสดงถึงความเป็นมา ความสำคัญ และความจำเป็น อำนาจหน้าที่ ปัญหาการวิจัย ตลอดจน ตัวอย่างปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเก็บขยะของ เทศบาลดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับผู้ศึกษาปฏิบัติงาน อยู่ในเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีด้วย เหล่านี้ จึงทำให้ ผู้ศึกษาสนใจศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการการเก็บขยะ ของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง” โดยนำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง 5 ด้านมาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิด พร้อมทั้ง คาดหวังว่าผลการศึกษครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งทางด้าน วิชาการและด้านปฏิบัติต่อบุคคล และหน่วยงานรวมทั้ง ประชาชน เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม เสนอแนะในการ บริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรี ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการการ เก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ การเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการการเก็บ

ขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารจัดการ การเก็บขยะ และยุทธศาสตร์

ไพบุลย์ ช่างเรียน (2532, หน้า 17) ให้ความหมาย การบริหารว่า หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วย กระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุ และคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อุทัยวรรณ ทิพย์เนตร (2551, หน้า 27) ให้ความหมาย ของการให้บริการว่า อำนาจความสะดวกหรือให้ความ ช่วยเหลือประชาชนหรือผู้มารับบริการเกี่ยวกับงานใน หน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถและตาม บทบัญญัติของกฎหมาย

ธนกฤต บวกขุนทด (2557) ได้ให้ความหมาย ของ ขยะมูลฝอย ไว้ว่า ขยะมูลฝอย(waste) หมายความว่า สิ่งของเหลือทิ้งจากกระบวนการผลิตและอุปโภคซึ่งเสื่อม สภาพจนใช้การไม่ได้หรือไม่ต้องการใช้แล้วบางชนิด เป็นของแข็งหรือกากของเสีย (solid waste) มีผลเสียต่อ สุขภาพทางร่างกายและจิตใจ เนื่องจากความสกปรก เป็นแหล่งเพาะเชื้อโรคทำให้เกิดมลพิษและทัศนยะอาาด

สุวิชัย สุภารานนท์ (2549, หน้า 78) กล่าวถึง ยุทธศาสตร์โดยทั่วไป คือ แผนงานแนวทาง หรือ วิธีการ ที่จะนำองค์กรไปสู่ผลที่สอดคล้องกับภารกิจและจุด มุ่งหมายรวมองค์กร

2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550, หน้า 63-67) หลักการ สำคัญของการบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ที่ปรากฏอยู่ในพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติโดยได้ประมวลและสรุปสาระสำคัญ เป็น “หลักการสำคัญของการบริหารจัดการตามแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียง 8 ประการ ดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง ความพอประมาณ หมายถึง การที่ประชาชนและชุมชนเน้นการผลิตและบริโภคโดยยึดทางสายกลาง ความพอเพียง ความพอดี และไม่ฟุ้งเฟ้อในเวลาเดียวกัน ก็ทำให้ทันโลกในยุคโลกาภิวัตน์ด้วย ตัวอย่างความพอประมาณในระดับบุคคล เช่น เน้นการผลิต การบริโภค และการดำรงชีวิตอย่างไม่เดือดร้อน มีความเป็นอยู่อย่างประมาณตนตามฐานะ ตามอัตภาพ และไม่หลงไหลไปตามกระแสของวัตถุนิยม มีอิสรภาพเสรีภาพ ไม่พัวพันการอยู่กับสิ่งใด สำหรับความประมาณในระดับชุมชน เช่น เน้นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้าที่ส่งเสริมให้ชุมชนและเครือข่ายสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในประเทศ เช่น บริษัทขนาดใหญ่ ธนาคาร สถาบันวิจัย เป็นต้น อันจะเป็นประโยชน์ในการสืบทอดภูมิปัญญาของชุมชน เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ เทคโนโลยี ประสพการณ์ การแบ่งปัน และการช่วยเหลือกัน

ประการที่สอง ความมีเหตุผล หมายถึง การที่ประชาชนและชุมชนตัดสินใจและลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

ประการที่สาม การมีภูมิคุ้มกัน หมายถึง การที่ประชาชนและชุมชนมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ในการเตรียมความพร้อม รู้เท่าทันต่อผลกระทบที่จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว มีความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืน

ประการที่สี่ การพึ่งตนเอง หมายถึง ประชาชนและชุมชนสนับสนุนระบบเศรษฐกิจของชุมชนที่อยู่ได้ด้วยตนเองไม่ต้องพึ่งพาพึ่งพิงคนอื่นหรือชุมชนอื่นจนเกินความจำเป็น โดยเน้นความสามารถของประชาชนและชุมชนในการผลิตสินค้าและบริการทุกชนิดเพื่อเลี้ยงประชาชนหรือชุมชนนั้น ๆ ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยต่างๆ ที่ประชาชนหรือชุมชนไม่ได้เป็นเจ้าของ ตัวอย่างการพึ่งตนเองในระดับบุคคล เช่น ประชาชนในชุมชนมีการพึ่งตนเองมีจิตสำนึกที่ดีเพื่อตนเอง ชุมชนและประเทศชาติโดยรวม มีจิตใจเอื้ออาทรประนีประนอม และเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สำหรับการพึ่งตนเองในระดับชุมชน เช่น แต่ละชุมชน

ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เชื่อมโยงกัน เป็นเครือข่ายชุมชนที่แข็งแกร่ง เป็นอิสระ มีเกียรติและมีความภาคภูมิใจว่ายืนได้ด้วยขาของตนเอง

ประการที่ห้า การเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน หมายถึง การเสริมสร้างคุณภาพของคนหรือประชาชนทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ด้านวัตถุ ครอบคลุมถึงการสร้างเสริมให้คนมีความรู้ มีวิชาการ มีความรอบรู้ มีความรอบคอบ และมีความระมัดระวัง ส่วนด้านจิตใจ ครอบคลุมถึงการส่งเสริมให้คนมีคุณธรรม คือ คิดและทำคุณงามความดีเป็นประจำ เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งส่งเสริมให้ละความชั่วและทำความดี ไม่เบียดเบียน มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเพียร มีความอดทน มีความรอบคอบ มีความประหยัด มีความเมตตา มีความเอื้ออาทร และมีความสามัคคี เพื่อร่วมแรงร่วมใจกันประกอบอาชีพต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจึงมิได้หมายถึงรายได้แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ยังรวมถึงถึงประโยชน์ในด้านอื่นๆ ด้วยเช่น การสร้างความมั่นคงให้กับสถาบันครอบครัว สถาบันชุมชน ความสามารถในการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของชุมชนไทยให้คงอยู่ตลอดไป

ประการที่หก การรวมกลุ่ม หมายถึง การที่ประชาชนและชุมชนให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่ม โดยประชาชนหรือองค์กรในชุมชนจะทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ให้หลากหลาย ครอบคลุมทั้งการเกษตรแบบผสมผสาน หัตถกรรม การแปรรูปอาหาร การทำธุรกิจ ค้าขาย และการท่องเที่ยวระดับชุมชน เมื่อประชาชนหรือองค์กรในชุมชนได้รับการพัฒนาให้เข้มแข็ง และมีเครือข่ายที่กว้างขวางมากขึ้นแล้ว ประชาชนในชุมชนก็จะได้รับการดูแลให้มีรายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้งได้รับการแก้ไขปัญหาในทุกๆ ด้านเมื่อเป็นเช่นนี้เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศก็จะสามารถเติบโตได้อย่างมีเสถียรภาพ ซึ่งหมายความว่า เศรษฐกิจสามารถขยายตัวไปพร้อมกับสภาพการณ์ด้านการกระจายรายได้ที่ดีขึ้นด้วย

ประการที่เจ็ด การสร้างเครือข่าย หมายถึง ประชาชนและชุมชนร่วมมือกันสร้างเครือข่ายอย่างเป็นระบบที่เชื่อมโยงกันและร่วมมือกันเพื่อประโยชน์ต่อชุมชน เช่น ในการสืบทอดภูมิปัญญาแลกเปลี่ยนความรู้การบริหารจัดการ เทคโนโลยี และบทเรียนจากการพัฒนา ทำให้เกิดเครือข่ายชุมชนที่ยึดการบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเชื่อมโยงกันด้วยหลักไม่เบียดเบียน แบ่งปัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ในที่สุด

ประการที่แปด ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การสนับสนุนให้ประชาชนและชุมชนยึดถือการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม มีสมดุลระหว่างกระแสการแข่งขันจากโลกาภิวัตน์ และกระแสท้องถิ่นนิยม มีความหลากหลายในโครงสร้างการผลิต มีการใช้ทุนที่มีอยู่ในสังคมให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และวิถีชีวิตของท้องถิ่นที่ดำรง

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

ประสิทธิภาพในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 ด้าน อัยยงค์ ปาณิกบุตร (2554) ได้อธิบายกรอบแนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไว้ 7 ประการดังนี้

1. เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
6. ประชาชนได้รับความอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ
7. มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (เหตุ)

ตัวแปรตาม (ผล)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชาชนเป้าหมายทั้งหมดที่ทำการศึกษา อันได้แก่ ประชาชนทั้งหมดในพื้นที่ของเทศบาลทั้งหมด รวม 46 เทศบาล ในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 287,695 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในพื้นที่เทศบาล 46 แห่ง ในจังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 1,111 คน (Yamane, 1973, pp. 727-728) และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ในการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เชิงปริมาณ ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว โดยหัวข้อนี้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อย่อย ได้แก่ (1) หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม (2) ลักษณะแบบสอบถาม และ (3) การทดสอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูล 3 วิธี ได้แก่ (1) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเอกสาร (2) การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม และ (3) การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ในรูปตาราง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการถดถอย พหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมของปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 1.87

2. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.31

3. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่จัดแบ่งเป็น 5 ด้าน พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

4. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 6 ด้าน โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน สำหรับค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อประสิทธิภาพในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 ด้าน

การอภิปรายผล

1. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความพอประมาณ (2) ด้านการมีเหตุผล (3) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน (4) ด้านการพึ่งตนเอง (5) ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้และคุณธรรม (6) ด้านการรวมกลุ่ม (7) ด้านการสร้างเครือข่าย และ (8) ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน

เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ซึ่งเป็นประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล 46 แห่งของจังหวัดกาญจนบุรี เห็นด้วยในระดับปานกลางดังกล่าว แทนที่จะ

เห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็นถึงแม้กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า (1) เทศบาลบริหารจัดการการเก็บขยะโดยใช้บุคลากรทำการประชาสัมพันธ์ หรือชี้แจงประชาชนในเรื่องการคัดแยกขยะอย่างไม่เหมาะสม (2) เทศบาลประชาสัมพันธ์ หรือชี้แจงประชาชนในเรื่องการคัดแยกขยะโดยให้ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปของที่ใช้แล้วให้กลับมาใช้ใหม่ (recycle) ควบคู่ไปกับเรื่องความรับผิดชอบในการรักษาความสะอาด

2. ผู้ศึกษามีความเห็นเห็นว่า เทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีมี “ปัญหา” เกี่ยวกับการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน และเนื่องจากปัญหาแต่ละด้าน มีหลายปัญหา ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน เช่น เฉพาะปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ อาจแบ่งเป็น ปัญหา (1) เทศบาลบริหารจัดการการเก็บขยะโดยใช้บุคลากรทำการประชาสัมพันธ์ หรือชี้แจงประชาชนในเรื่องการคัดแยกขยะอย่างไม่เหมาะสม เช่น ใช้บุคลากรน้อยเกินไป และ (2) เทศบาลใช้เวลาในการประชาสัมพันธ์ หรือชี้แจงเรื่องการคัดแยกขยะอย่างไม่เหมาะสม เช่น ใช้เวลานานเกินไป

3. ผลการศึกษพบว่า ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความเชี่ยวชาญ หรือมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ล้วนเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ในเวลาเดียวกัน ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 6 คน จากทั้งหมด 9 คน เห็นด้วยกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่จัดแบ่งเป็น 5 ด้าน โดยแบ่งการอภิปรายผลเป็น 2 ข้อ ดังนี้

1) เหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 9 คน ล้วนเห็นด้วยกับ “แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ” ที่ว่า “เทศบาลควรประชาสัมพันธ์ หรือชี้แจงประชาชนให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคัดแยกขยะ และวิธีการคัดแยกขยะ รวมทั้งเกิดความ

รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การคัดแยกขยะอันตราย ขยะติดเชื้อ และขยะปนเปื้อนเชื้อโรคที่ทำลายสิ่งแวดล้อมออกจากขยะทั่วไป” ผู้ศึกษามีความเห็นเห็นว่า ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ดังกล่าวล้วนเห็นถึงความสำคัญ ความจำเป็น และเชื่อมั่นว่า หากเทศบาลประชาสัมพันธ์ หรือชี้แจงประชาชนให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคัดแยกขยะ และวิธีการคัดแยกขยะ รวมทั้งเกิดความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การคัดแยกขยะอันตราย ขยะติดเชื้อ และขยะปนเปื้อนเชื้อโรคที่ทำลายสิ่งแวดล้อมออกจากขยะทั่วไป อันเป็นลักษณะของการให้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ ควบคู่ไปกับปลูกฝังจิตสำนึกและความรับผิดชอบพร้อมกันไปด้วยแล้ว ย่อมมีแนวโน้มหรือมีส่วนสำคัญทำให้การบริหารจัดการของเทศบาลในเรื่องดังกล่าวประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น

2) เหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ จำนวน 6 คน จากทั้งหมด 9 คน เห็นด้วยกับ “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ” ที่ว่า “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 5 ด้าน ควรเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ (1) ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจและจิตสำนึกที่ต่ออย่างกว้างขวาง ครอบคลุม และทั่วถึง (2) ด้านการดำเนินงานผ่านแกนนำ หรือบุคลากรต้นแบบ (3) ด้านการกำหนดแผนงานและกรอบเวลาที่ชัดเจน (4) ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม และ (5) ด้านการดำเนินงานผ่านเครือข่าย” ผู้ศึกษามีความเห็นเห็นว่า ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ดังกล่าว ทราบและเข้าใจถึงสาระสำคัญของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย 5 ด้านนั้น ว่าเป็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ หรือกลุ่มตัวชี้วัดของการบริหารจัดการหรือการปฏิบัติงานที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหาร จัดการการเก็บขยะของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีให้ประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้น ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ดังกล่าวจึงเห็นด้วยกับการที่เทศบาลควรนำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่เรียงตามลำดับความสำคัญดังกล่าวไปปรับใช้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. เทศบาลควรบริหารจัดการการเก็บขยะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประชาสัมพันธ์ หรือชี้แจงประชาชน ในเรื่องการคัดแยกขยะโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ของเพศ และระดับการศึกษาด้วย

2. เทศบาลควรนำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่จัดแบ่งเป็น 5 ด้าน ไปปรับใช้เป็นเป็นกลุ่มตัวชี้วัดสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน หรือการบริหารจัดการการเก็บขยะเทศบาลในจังหวัด กาญจนบุรี

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. เทศบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐอื่น ควรทำการวิจัยแบบเจาะลึกด้านการบริหารจัดการของ เทศบาลแต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านการมีภูมิคุ้มกัน และด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้และคุณธรรม เป็นต้น

2. เทศบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรทำการ วิจัยคุณภาพในเชิงเปรียบเทียบ เช่น วิจัยการบริหารจัดการ ของเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรีกับเทศบาลในจังหวัดอื่น ที่มีกรอบภาระงานใกล้เคียงหรือคล้ายกัน เป็นต้น

3. เทศบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรทำการ วิจัยโดยใช้กรอบแนวคิด หรือยุทธศาสตร์อื่นสำหรับการ ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการการเก็บขยะของเทศบาล ในจังหวัดกาญจนบุรี เช่น การบริหารจัดการตามแนวคิด บัลลันด์ สกอร์การ์ด (Balanced Scorecard) การบริหาร จัดการตามแนวคิดตะวันออก และการบริหารจัดการตาม แนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน เป็นต้น

4. เทศบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรทำการ วิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของเทศบาลโดยตรง เช่น บุคลากรของเทศบาล และสมาชิกพรรคการเมือง และ ข้าราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น



References

- Burgkuntod, T. (2015). *The study on the management of waste collection*. Retrieved from <http://www.health.nu.ac.th/pdf> (in Thai)
- Changrain, P. (1989). *Management culture*. Bangkok: Agsorn Charoentad. (in Thai)
- Suparanon, S. (2006). *Strategic competition*. Bangkok: SE-ED. (in Thai)
- Tipnart, A. (2008). *Management to facilitate and serve the people of the land office jobs and branches*. Master of Public Administration Thesis, Sukhothai Thammathirat University. (in Thai)
- Wiruchnipawan, W. (2007). *Management development and management of government agencies*. Bangkok: Xper net. (in Thai)
- Wiruchnipawan, W. (2007). *Management guidelines and moral sufficiency economy*. Bangkok: Fourpress. (in Thai)
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.



**การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัด
กลุ่มภาคกลางตอนกลาง ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**
Administration for Eco-Tourism Promotion of the Central Region Group Province
According to the Sufficiency Economy Philosophy

ตรรกภพ อิงตระกูล และวิรัชวิรัชนิภาวรรณ

Takkhaphob Ingtragul and Wiruch Wiruchnipawan

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ (3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประชากร คือ สมาชิกหอการค้าจังหวัดที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลาง 5 จังหวัด จำนวน 3,407 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง ได้ค่าเท่ากับ 0.97 และผ่านการหาความเชื่อถือได้ ที่ระดับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการถดถอยพหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพอีกด้วย ผลการศึกษพบว่า (1) สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญคือ จังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางขาดความพร้อม หรือไม่มีเตรียมการที่ดีในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ รวมทั้งขาดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สำคัญคือ จังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางควรมีความพร้อม หรือมีการเตรียมการที่ดีในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เช่น นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้อย่างเพียงพอ และ (3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควรประกอบด้วย 5 ด้าน เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ (1) ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม (2) ด้านการจัดตั้งแกนนำในชุมชน (3) ด้านการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง ครอบคลุม และทั่วถึง (4) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของหน่วยงานและบุคลากรต้นแบบ และ (5) ด้านการกำหนดแผนงานและกรอบเวลาที่ชัดเจน

คำสำคัญ: การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์, จังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลาง, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

The mixed methods research was to examine (1) administrative conditions and problems of eco-tourism promotion of the Central Region Group Province, (2) administrative development guidelines of eco-tourism promotion of the Central Region Group Province, and (3) administrative strategy of eco-tourism promotion of the Central Region Group Province according to the Sufficiency Economy Philosophy. The population was 3,407 members of Provincial Chamber of Commerce relevant to tourism in 5 Central Region Group Provinces. The sample size was the entire population. Field data collection was exercised from August 1-30, 2015. 2,802 completed sets of questionnaire, which equaled to 82.24% of the 3,407 total samples, were returned. Data analysis was presented in contingency table with descriptive analysis approach. The statistics applied were mean, standard deviation, multiple regression, and Pearson's Correlation Coefficient. Moreover, in-depth interviews of 9 experts or key informants, with structured in-depth interview format, was also applied in order to obtain the qualitative data. The research findings were (1) the administrative conditions and problems were mainly due to the Central Region Group Province's lacking of readiness or well preparedness for preventive maintenance of eco-tourist environment attractions and lacking of an administrative strategy of eco-tourism promotion according to the Sufficiency Economy Philosophy, (2) Pertaining to the main administrative development guidelines, the Central Region Group Province should provide good preparations for preventive maintenance of eco-tourist environmental attractions such as adequate application of modern and appropriate technologies, and (3) the administrative strategies of eco-tourism promotion of the Central Region Group Province according to the Sufficiency Economy Philosophy should comprise 5 aspects respectively: application of modern and appropriate technologies, establishment of mainstay in the community extensive public relations exercises, comprehensive, and thorough development of efficiency and quality of organization and pilot personnel, and provision of explicit plans within a specific time frame.

Keywords: eco-tourism promotion, the central region group province, the sufficiency economy philosophy



บทนำ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยถือเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการท่องเที่ยวมีความเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วนก่อให้เกิดการกระจายรายได้ไปสู่ประชาชนอย่างกว้างขวาง กระตุ้นภาคการผลิตและมีการนำเอาทรัพยากรของประเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการสนับสนุนฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี พัฒนา สาธารณูปโภคการศึกษาและเทคโนโลยีตลอดจนการลดการอพยพเข้าสู่เมือง อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในประเทศนั้น จึงเป็นอุตสาหกรรมบริการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ซึ่งทั้งภาครัฐและเอกชนต่าง ให้ความสนใจในการผลักดันและพัฒนาให้เกิดการเจริญ

เติบโตอย่างต่อเนื่องและเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ตามรูปแบบการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน

จังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางประกอบด้วย จังหวัด 5 จังหวัด ได้แก่ (1) นครนายก (2) ปราจีนบุรี (3) ฉะเชิงเทรา (4) สระแก้ว และ (5) สมุทรปราการ เป็นกลุ่มจังหวัดที่ตั้งอยู่ภาคกลางติดต่อกับภาคตะวันออก มีความพร้อมเพื่อพัฒนาเป็นศูนย์กลางแห่งการท่องเที่ยว ที่จะรองรับการท่องเที่ยวทั้งจากภายในประเทศและนอก ประเทศ ด้วยลักษณะที่ตั้งซึ่งอยู่ด้านตะวันออกของภูมิภาค และมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งทางรถยนต์ และทางอากาศ ทำให้เป็นดินแดนศูนย์กลางของกลุ่มจังหวัด หลักของภาคกลางและภาคตะวันออกที่มีความพร้อมๆ ด้าน เช่น ศูนย์กลางคมนาคม (รถยนต์และเครื่องบิน) ศูนย์กลาง

หลักทางอุตสาหกรรม ศูนย์กลางทางการบริหารราชการและการศึกษา มีสถานที่ท่องเที่ยวมากมายกระจายตัวอยู่ทั่วทั้งกลุ่มจังหวัด ทั้งแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม เช่น น้ำตกสาริกา น้ำตกนางรอง น้ำตกวังตะไคร้ เขื่อนขุนด่านปราการชล อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ อุทยานแห่งชาติปางสีดา แหล่งท่องเที่ยวทางด้านประวัติศาสตร์ เช่น พระสมุทระเจดีย์ ป้อมพระจุลจอมเกล้า ตึกเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ปราสาทสัจกั๊กกรม แหล่งท่องเที่ยวทางด้านวัฒนธรรมประเพณี เช่น ประเพณีรับบัวบางพลี สงกรานต์พระประแดง จากความหลากหลายทางด้านการท่องเที่ยวในลักษณะต่าง ๆ ย่อมส่งผลดีไปถึงภาคบริการต่าง ๆ ที่ประกอบไปด้วยที่พักแรม ร้านอาหาร และร้านขายของที่ระลึก เป็นต้น ซึ่งสามารถดึงดูดผู้มาเยือนให้เข้ามาใช้ทรัพยากรท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ภายในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง สามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องในภาคธุรกิจท่องเที่ยวได้เป็นอย่างมาก จังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บริหารสูงสุด โดยมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เช่น (1) บริหารราชการตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ (2) บริหารราชการตามที่คณะรัฐมนตรีกระทรวง ทบวง กรม มอบหมายหรือตามที่นายกรัฐมนตรีสั่งการในฐานะหัวหน้ารัฐบาล (3) ประสานงานและร่วมมือกับข้าราชการทหาร ข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และ ข้าราชการครู ผู้ตรวจราชการและหัวหน้าส่วนราชการในระดับเขตหรือภาค ในการพัฒนาจังหวัด หรือป้องกันภัยพิบัติสาธารณะ (4) ควบคุมดูแลการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตามกฎหมาย (5) กำกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ ในการนี้ให้มีอำนาจทำรายงานหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การของ รัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัดองค์การของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ และ (6) บรรจุแต่งตั้ง ให้นาหนึ่ง และลงโทษข้าราชการในส่วนภูมิภาคในจังหวัดตามกฎหมายและตามที่ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หรืออธิบดีมอบหมาย (จรรยาพร ธรณินทร์, 2554)

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการของจังหวัด หรือกลุ่มจังหวัด ซึ่งเป็นราชการส่วนภูมิภาค อันเป็นลักษณะของการศึกษาเพื่อ “พัฒนาหน่วยงาน คือ จังหวัด หรือกลุ่มจังหวัด” หรือ “พัฒนาการบริหารจัดการของจังหวัด หรือกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง” ที่เน้นการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของกลุ่มจังหวัดดังกล่าว แต่เท่าที่ผ่านมา จังหวัด หรือกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง โดยมิปัญหาการวิจัยคือ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรื่องการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ไม่ดีเท่าที่ควร

นอกจากนี้แล้ว กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลางได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวบางประการตามกรอบแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังตัวอย่างต่อไปนี้ (1) ปัญหาด้านความพอประมาณ เช่น บุคลากรของจังหวัดบางส่วนใช้จ่ายงบประมาณสำหรับการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างไม่ประหยัด (2) ปัญหาด้านความมีเหตุผล เช่น จังหวัดส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างไม่สมเหตุผล โดยเฉพาะไม่ได้ให้ความสำคัญต่อระบบจราจร และสิ่งแวดล้อมควบคู่กันมากเท่าที่ควร (3) ปัญหาด้านการมีภูมิคุ้มกัน เช่น จังหวัดไม่ได้วางแผนล่วงหน้าเพื่อรับมือกับปัญหาในอนาคต โดยเฉพาะปัญหาขยะในทะเล (4) ปัญหาด้านความรู้ เช่น บุคลากรของจังหวัดบางส่วนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างไม่เป็นระบบ หรือไม่มากเท่าที่ควร และ (5) ปัญหาด้านคุณธรรม บุคลากรของจังหวัดบางส่วนที่ปฏิบัติงานส่งเสริมการท่องเที่ยวไม่ได้รับการปลูกฝังเรื่องคุณธรรมมากเท่าที่ควร เช่น ขาดจิตสำนึกด้านการบริหารจัดการอย่างเต็มที่ มุ่งหวังแต่ผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดความซื่อสัตย์ต่อตนเองและต่อหน้าที่เป็นสำคัญ เหล่านี้เป็นต้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ศึกษาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประสบผลสำเร็จ

4. ศึกษายุทธศาสตร์ของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และยุทธศาสตร์

สมพงษ์ เกษมสิน (2550, หน้า 13-14) มีความเห็นว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรบริหาร (administrative resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ มาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุญทัน ดอกไธสง (2551, หน้า 1) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กร หรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์กร

สฤษฎ์ แสงอรุณ (2557) ได้ให้ความหมายของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ไว้ว่าเป็น การท่องเที่ยวรูปแบบหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปยังแหล่งธรรมชาติ และแหล่งวัฒนธรรมอย่างมีความรับผิดชอบ โดยไม่ก่อให้เกิดการรบกวนหรือทำลายเสียหายแก่ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม แต่มีวัตถุประสงค์อย่างมุ่งมั่น เพื่อชื่นชม ศึกษา เรียนรู้ และเพลิดเพลิน ไปกับทัศนียภาพ พืชพรรณ และสัตว์ป่า ตลอดจนลักษณะทางวัฒนธรรมที่ปรากฏในแหล่งธรรมชาตินั้น อีกทั้งช่วยสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจที่ส่งผลให้การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเกิดประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่นอีกด้วย

2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2556, หน้า 41) ได้ศึกษาสาระสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ปรากฏอยู่ใน (1) พระบรมราโชวาท และพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (2) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และ (3) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประมวลและสรุปเป็น “สาระสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ประการ” ดังนี้ (1) ความพอประมาณ (moderation) หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น (2) ความมีเหตุผล (rationality) หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียง นั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล (3) การมีภูมิคุ้มกัน (self-immunity) หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล การที่ประชาชนเตรียมตัวให้พร้อมมากเพียงพอที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลง (4) การพึ่งตนเอง (self-reliance) หมายถึง ความสามารถในการดำรงตนอยู่ได้อย่างอิสระมั่นคง สมบูรณ์ ซึ่งการพึ่งตนเองได้นั้น มีทั้งในระดับบุคคล และชุมชน การพึ่งตนเอง ต้องสามารถผันเปลี่ยนไปตามเวลาได้ (5) การเสริมสร้างคุณภาพคนให้ทั้งมีความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน (strengthening the qualities of people in both knowledge and morality) หมายถึง การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ (6) การรวมกลุ่ม (cohesiveness) หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกัน มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน (7) การสร้างเครือข่าย (network establishment) หมายถึง การเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน และ (8) ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน (equilibrium and sustainable development) หมายถึง การพัฒนาที่มีการคำนึง

ถึงความเสียหายของสิ่งแวดล้อม มีการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นแก่สิ่งแวดล้อม

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ สมชัย เบลูจชัย (2553) ได้อธิบายไว้ ดังนี้

การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เป็นแนวคิดที่มีสาเหตุจากการบรรจบของแนวโน้มในด้านการอนุรักษ์และแนวโน้มแห่งการเปลี่ยนแปลงด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกล่าวคือ ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาประเทศต่างๆ โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลายได้พยายามผสมผสานเรื่องของการอนุรักษ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจโดยใช้ประโยชน์พื้นที่อนุรักษ์ให้เป็นแหล่งพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ควบคู่ไปกับการสงวนรักษาระบบนิเวศตามธรรมชาติ โดยส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยวในพื้นที่อนุรักษ์ ด้วยความเชื่อว่าการท่องเที่ยวดังกล่าวนี้ จะเป็นทางเลือกหนึ่งที่เปิดโอกาสให้มีการจ้างงานและสร้างรายได้จำนวนมากทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ซึ่งจะเป็แรงจูงใจให้แก่อำนาจในชนบทให้ตระหนักถึงความสำคัญและช่วยสนับสนุนการสงวนรักษาพื้นที่อนุรักษ์และทรัพยากรธรรมชาติ

สำหรับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวนั้น พบว่าในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มนุษย์มีความต้องการการท่องเที่ยวในรูปแบบผจญภัยมากขึ้น รวมทั้งการได้เข้าไปมีส่วนร่วมและสัมผัสธรรมชาติอย่างแท้จริง นอกจากนี้นักท่องเที่ยวธรรมชาติมีความต้องการที่จะศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับสถานที่ที่ได้ไปเยือนทั้งในด้านระบบนิเวศ ชนิดพันธุ์พืช และสัตว์ที่ได้พบเห็น รวมถึง

ประเด็นปัญหาด้านการอนุรักษ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้มีสาเหตุสำคัญจากการตื่นตัวและให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นปัญหาในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก

ดังนั้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จึงมีแนวคิดที่สำคัญ คือ การท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบในแหล่งธรรมชาติที่มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น และแหล่งวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องระบบนิเวศโดยมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องภายใต้การจัดการสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมของท้องถิ่น เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดจิตสำนึกต่อการรักษาระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

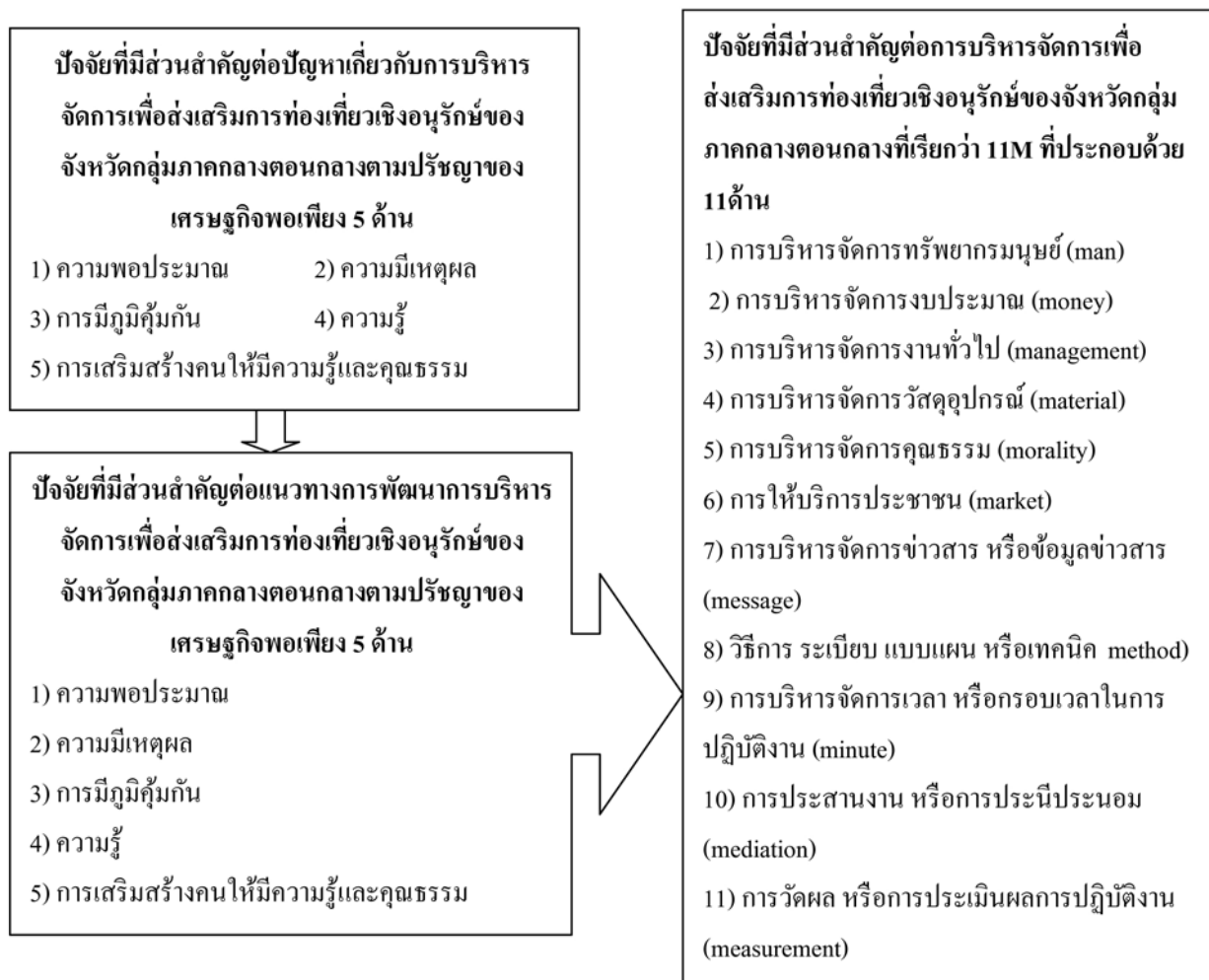
การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จะแตกต่างไปจากแนวคิดการท่องเที่ยวเดิม ๆ ที่เน้นในการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสาธารณูปโภคแต่เพียงมิติเดียว โดยการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาคน ชุมชน และสังคม โดยการนำศักยภาพที่มีเป็นทุนเดิมของสังคมมาพัฒนาและจัดการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งเป็นกระบวนการบูรณาการกิจกรรมด้านต่างๆ ในท้องถิ่นเข้าด้วยกัน โดยคำนึงถึงบริบทของท้องถิ่น และสร้างเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ท้องถิ่นอย่างระมัดระวังไม่ให้ผิดเพี้ยนไปจากเดิม

ดังนั้นโดยแนวความคิดระดับชาติและนานาชาติ สำหรับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จะเกี่ยวกับการนำแหล่งทุนทางธรรมชาติและแหล่งทุนทางวัฒนธรรมมาพัฒนาบริหารจัดการเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโดยการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นนั้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (เหตุ)

ตัวแปรตาม (ผล)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรเป้าหมายทั้งหมดที่ทำการ
ศึกษา อันได้แก่ สมาชิกหอการค้าจังหวัดที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ
การท่องเที่ยวในจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลาง 5
จังหวัด จำนวน 3,407 คน ได้แก่ นครนายก 249 คน
ปราจีนบุรี 604 คน สระแก้ว 147 คน ฉะเชิงเทรา 197 คน
และสมุทรปราการ 2,210 คน (หอการค้าไทย, รายงาน
ประจำปีเดือนธันวาคม 2556)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคคลที่ทำการศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สมาชิกหอการค้าจังหวัดที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลาง 5 จังหวัด จำนวน 3,407 คน อันเป็นการนำประชากรทั้งหมดข้างต้นมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง มีค่าเท่ากับ 0.97
2. แบบสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูล 3 วิธี ได้แก่ (1) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเอกสาร (2) การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม และ (3) การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เป็นการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการถดถอย พหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ประชากรที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงและมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ความคิดเห็นของประชากรต่อสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน โดยแต่ละด้าน มีคำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาด้านละ 2 ข้อคำถาม พบว่า โดยภาพรวมของสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาารายด้านจากค่าเฉลี่ยของภาพรวม พบว่า ประชากรเห็นด้วยในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล ด้านความรู้ และด้านคุณธรรม ส่วนอีก 1 ด้าน คือ ด้านการมีภูมิคุ้มกันประชากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง

2. ความคิดเห็นของประชากรโดยภาพรวมของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความคิดเห็นของประชากรต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียงประสบผลสำเร็จ โดยแต่ละด้านประกอบด้วย 1 ข้อคำถาม ปรากฏว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากทั้ง 2 ด้าน และมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

1) ปัจจัยภายใน พบว่า ประชากรเห็นด้วยในระดับมากต่อคำถามที่ว่า การที่ผู้บริหารของจังหวัดมีภาวะความเป็นผู้นำสูง เช่น กล้าริเริ่ม กล้าคิด และกล้าตัดสินใจเพื่อส่วนรวมในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2) ปัจจัยภายนอก พบว่า ประชากรเห็นด้วยในระดับมาก ต่อคำถามที่ว่า การที่ประชาชน และภาคเอกชน เช่น หอการค้าเข้ามามีส่วนร่วม สนับสนุน และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

4. ความคิดเห็นของประชากรต่อยุทธศาสตร์ของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 5 ด้าน ๆ ละ 1 ข้อคำถาม พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอยุทธศาสตร์ของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเรียงตามลำดับ “ค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อคำถาม” จากมากไปน้อย ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม พบว่า ประชากรเห็นด้วยในระดับมากต่อคำถามที่ว่า การที่จังหวัดมียุทธศาสตร์ที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2) ยุทธศาสตร์การจัดตั้งแกนนำในชุมชน พบว่า ประชากรเห็นด้วยในระดับมากต่อคำถามที่ว่า การที่จังหวัดมียุทธศาสตร์ที่สนับสนุนการจัดตั้งแกนนำในชุมชนเพื่อร่วมมือ และประสานงานกันในเรื่องการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3) ยุทธศาสตร์การกำหนดแผนงานและกรอบเวลาที่ชัดเจน พบว่า ประชากรเห็นด้วยในระดับมาก

ต่อคำถามที่ว่า การที่จังหวัดมียุทธศาสตร์ที่กำหนดแผนงาน และกรอบเวลาที่ชัดเจนในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของหน่วยงานและบุคลากรต้นแบบ พบว่า ประชากรเห็นด้วยระดับมากต่อคำถามที่ว่า การที่จังหวัดมียุทธศาสตร์ที่มุ่งพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของหน่วยงานและบุคลากรต้นแบบที่มุ่งเน้นการดูแลรักษา สภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5) ยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง ครอบคลุม และทั่วถึง พบว่า ประชากรเห็นด้วยในระดับระดับมากต่อคำถามที่ว่า การที่จังหวัดมียุทธศาสตร์ที่มุ่งประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง ครอบคลุม และทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนหรือนักท่องเที่ยวเกิดความเข้าใจ และเกิดจิตสำนึกที่ดีเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การดูแลรักษา สภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ประชากรบางกลุ่มต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัด กลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 2 หัวข้อย่อย ดังนี้

1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างประชากร 2 กลุ่มจำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย กับเพศหญิงพบว่า ประชากรมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างประชากร 2 กลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือสูงกว่า ปริญญาตรีพบว่า ประชากรมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

6. ความคิดเห็นของประชากรต่อยุทธศาสตร์ของ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มี ส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า

11M พบว่า ยุทธศาสตร์ของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของ จังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีส่วน สำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยยุทธศาสตร์ของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับ จากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเหมาะสม (2) ด้านการจัดตั้งแกนนำในชุมชน (3) ด้าน การประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง ครอบคลุมและทั่วถึง (4) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของหน่วยงาน และบุคลากรต้นแบบ และ (5) ด้านการกำหนดแผนงาน และกรอบเวลาที่ชัดเจน

การอภิปรายผล

1. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลาง ตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน การที่ ประชากรส่วนใหญ่ล้วนเห็นด้วยในระดับมากต่อปัญหา เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิง อนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน

เหตุผลสำคัญที่ประชากรซึ่งเป็นสมาชิกหอการค้า จังหวัดที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในจังหวัดกลุ่ม ภาคกลางเห็นด้วยในระดับมากแทนที่จะเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง หรือเห็นด้วยในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็น ว่าเท่าที่ผ่านมาจังหวัดไม่ได้มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริม การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลาง ตอนกลางในเรื่องการสนับสนุนงบประมาณและบุคลากร สำหรับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์ในเรื่องการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่ง ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และการบริหารจัดการดังกล่าวยังไม่ เหมาะสม เช่น ขาดความพร้อม หรือขาดการเตรียมการที่ดี ในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ในเรื่องการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์ในภาวะวิกฤต เช่น ในภาวะน้ำท่วม หรือภัยแล้ง และขาดการวางแผนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ในเรื่องการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยว

เชิงอนุรักษ์ในภาวะพิเศษ เช่น การวางแผนเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวในช่วงเทศกาลสำคัญ อีกทั้งการบริหารจัดการดังกล่าวเป็นไปในทิศทางที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน หรือนักท่องเที่ยว เช่น ไม่มีการเผยแพร่เอกสารแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวและการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และไม่ได้ให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวที่ถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพพื้นที่แต่ละแห่ง ที่สำคัญคือจังหวัดไม่ได้บริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเรื่องการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่เน้นการเสริมสร้างคุณธรรม เช่น ไม่ได้ประชาสัมพันธ์หรือแนะนำประชาชนและนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับความรับผิดชอบและทัศนคติที่ดี ไม่ได้แนะนำ หรือปลูกฝังให้รู้จักดูแล รักษา และหวงแหนสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากต่อปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดังกล่าว

นอกจากนี้แล้ว การที่ประชากรเห็นด้วยในระดับมากต่อภาพรวมทั้งหมดของปัญหาดังปรากฏในข้อคำถามที่ว่า “ในภาพรวมทั้งหมด จังหวัดมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 5 ด้าน อันได้แก่ ด้าน (1) ความพอประมาณ (2) ความมีเหตุผล (3) การมีภูมิคุ้มกัน (4) ความรู้ และ (5) คุณธรรม” เหตุผลสำคัญที่ประชากรซึ่งเป็นประชาชนเห็นด้วยในระดับมาก

ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นที่ผ่านมาจังหวัด (1) บริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเรื่องการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แต่ละแห่งอย่างไม่ทั่วถึง เช่น การดูแลรักษาสภาพแวดล้อมไม่ทั่วถึง (2) บริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเรื่องการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างไม่สมเหตุสมผล เช่น จัดเก็บค่าธรรมเนียมในการเข้าชมสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ที่ไม่ควรจัดเก็บ และ (3) ไม่ได้บริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเรื่องการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่สอดคล้องกับ

ความต้องการของประชาชนหรือนักท่องเที่ยว เช่น ไม่มีการเผยแพร่เอกสารแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวและการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ทำให้ไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้ประชากรเห็นด้วยในระดับมากแทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลาง หรือเห็นด้วยในระดับน้อยและเป็นที่น่าสังเกตว่าความคิดเห็นของประชากรต่อภาพรวมทั้งหมดนี้สอดคล้องหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกับความคิดเห็นของประชากรต่อปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 5 ด้านดังที่กล่าวผ่านมาข้างต้น คือ เห็นด้วยในระดับมาก

2. สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน ผู้ศึกษามีความเห็นเห็นว่า สมาชิกหอการค้าจังหวัดมี “ปัญหา” เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน และเนื่องจากปัญหาแต่ละด้าน มีหลายปัญหาขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน เช่น เฉพาะปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ด้านความพอประมาณ แบ่งเป็น (1) จังหวัดใช้งบประมาณสำหรับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเรื่องการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างไม่เหมาะสม เช่น ใช้น้ำในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวน้อยเกินไป และ (2) จังหวัดใช้บุคลากรในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในเรื่องการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์น้อยเกินไป ทำให้แหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรม เป็นต้น แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษาได้ยกตัวอย่างเฉพาะ “ปัญหาที่สำคัญที่สุด” ด้านละ 1 ปัญหาเท่านั้น “สาเหตุ” และ “แนวทางแก้ไข” หรือ “แนวทางการพัฒนา” การบริหารจัดการควบคู่ไปด้วย

3. ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M (ตัวแปรมตาม) ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารจัดการ

งานทั่วไป (2) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

เหตุผลสำคัญที่ประชากรซึ่งเป็นสมาชิกหอการค้าจังหวัดที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในจังหวัดกลุ่มภาคกลาง เห็นด้วยในระดับมาก แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลาง หรือเห็นด้วยในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการจัดการโดยมีการวางแผน หรือเตรียมการเป็นอย่างดีในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ รวมทั้งบุคลากรของจังหวัดมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ก็จะทำให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จ เมื่อเป็นเช่นนี้ ประชากรจึงเห็นด้วยในระดับมากดังกล่าว

ประชากรส่วนใหญ่ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง 9 ด้าน และเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้ง 11 ด้าน

เหตุผลสำคัญที่ประชากรซึ่งเป็นสมาชิกหอการค้าจังหวัดที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในจังหวัดกลุ่มภาคกลาง เห็นด้วยในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก หรือเห็นด้วยในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการถึงแม้ที่ผ่านมา จังหวัดได้กำหนดนโยบายและเป้าหมายในการส่งเสริมและพัฒนากิจการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ อีกทั้งผู้บริหารของจังหวัดและเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนากิจการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์มาโดยตลอด สมาชิกหอการค้าจังหวัดบางส่วนก็เห็นว่า จังหวัดใช้งบประมาณสำหรับส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ไม่มากเพียงพอ จังหวัดไม่ได้ใช้วิธีการ หรือเทคนิคที่เหมาะสมในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เช่น การให้คำแนะนำแก่ประชาชนหรือนักท่องเที่ยวอย่างใกล้ชิด ถูกต้อง ทันเหตุการณ์ และเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ โดยไม่ได้ประชาสัมพันธ์ให้ข่าวสาร หรือเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนหรือนักท่องเที่ยว และไม่มีมีการประสานงานกับประชาชนหรือนักท่องเที่ยวในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างชัดเจน รวมทั้งไม่มีการ

ตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้ประชากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง

4. ความคิดเห็นของประชากรที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คนต่อสภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนากิจการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแบ่งเป็น 2 หัวข้อดังนี้ (1) จากผลการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คนต่อ “สภาพปัญหาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล” ที่ว่า “จังหวัดบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเรื่องการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แต่ละแห่งอย่างไม่ทั่วถึง เช่น การดูแลรักษาความสะอาดไม่ทั่วถึง” ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วย 8 คน และไม่เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย 1 คน สำหรับเหตุผลที่ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่จำนวน 8 คน มีความเห็นดังกล่าว เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า จังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางขาดงบประมาณบุคลากร และการวางแผนอย่างต่อเนื่อง (2) จากผลการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คนต่อ “แนวทางแก้ไข หรือแนวทางการพัฒนากิจการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกัน” ที่ว่า “จังหวัดควรมีความพร้อม หรือมีการเตรียมการที่ดีในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเรื่องการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในภาวะวิกฤต เช่น ในภาวะน้ำท่วม” ผู้เชี่ยวชาญล้วนเห็นด้วยทั้ง 9 คน สำหรับเหตุผลที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยดังกล่าว เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญหรือคำนึงถึงการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ว่าเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางขาดการเตรียมความพร้อมในเรื่องดังกล่าวด้วย (3) จากผลการสัมภาษณ์ แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คนต่อ “ยุทธศาสตร์ของแนวทางการพัฒนากิจการ

จัดการ” ที่ว่า “ยุทธศาสตร์ของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน ควรเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมด้านการจัดตั้งแก่นำในชุมชน ด้านการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางครอบคลุมและทั่วถึง ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของหน่วยงานและบุคลากรต้นแบบ และด้านการกำหนดแผนงานและกรอบเวลาที่ชัดเจน” ผู้เชี่ยวชาญล้วนเห็นด้วยทั้ง 9 คน สำหรับเหตุผลที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยดังกล่าว เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่นำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลาง และยังเห็นว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้นำมาใช้อย่างแพร่หลายในหน่วยงานของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังเห็นว่า จังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางขาดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อรองรับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จังหวัดควรใช้งบประมาณสำหรับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเรื่องการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

อย่างไม่พุ่มเฟิย ไม่มากหรือน้อยเกินไป

2. จังหวัดควรบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเรื่องการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แต่ละแห่งอย่างทั่วถึง

3. จังหวัดควรมีความพร้อม หรือมีการเตรียมการที่ดีในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในเรื่องการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในภาวะวิกฤต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยโดยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มีความหลากหลายมากขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบว่าผลการวิจัยคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันกับการศึกษาครั้งนี้เพียงใด

2. การวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิดหรือตัวแบบอื่น เช่น การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของจังหวัดกลุ่มภาคกลางตอนกลางตามแนวทางการบริหารจัดการที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB การบริหารจัดการด้วยการเปรียบเทียบ (benchmarking) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) และการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน (performance agreement of agency) เป็นต้น



References

- Benjashaya, S. (2010). *Ecotourism*. Retrieved from www.dnp.go.th/fca16/file/96qfwxab5harkte.doc (in Thai)
- Dokthaisong, B. (2008). *Human capital management* (2nd ed.). Bangkok: Amarin. (in Thai)
- Kasamsin, S. (2007). *Management* (8th ed.). Bangkok: Thai Wattanapanich. (in Thai)
- Sanghirun, S. (2014). *Ecotourism*. Retrieved from http://www.dnp.go.th/npo/html/Tour/Eco_Tour.html (in Thai)
- Tornin, J. (2011). *The power of the governor*. Retrieved from <http://www.charuaypontorranin.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=539234247&Ntype=4> (in Thai)
- Wiruchnipawan, W. (2013). *Management and strategic management of state agencies*. Bangkok: Four Pecs. (in Thai)



ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Administrative Strategy for Quality of Life Development for the People of Chiang Mai Province According to the Sufficiency Economy Philosophy

พ่ายัพ ชินวัตร และโชติรัส ชวนิชย์

Payap Shinawatra and Chotiras Chavanich

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ และ (2) เสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักสามกลุ่มได้แก่ กลุ่มข้าราชการระดับบริหารของจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวแทนองค์กรพัฒนาในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ และกลุ่มนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนเชียงใหม่ จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ที่สำคัญ คือ ระดับคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกันมากในหมู่ประชาชนแต่ละกลุ่ม คนในชนบทและชนกลุ่มน้อยชาวไทยภูเขา รวมทั้งชาวชนบท มีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าชาวเมือง นอกจากนี้จังหวัดเชียงใหม่ยังไม่มียุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ (2) จังหวัดเชียงใหม่ควรจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงห้าด้าน เรียงตามลำดับ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการมีภูมิคุ้มกันด้านความรู้ ด้านความมีเหตุผล ด้านความพอประมาณ และด้านคุณธรรม

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์, คุณภาพชีวิต, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

The objectives of this mixed method research were: (1) to study the general context of the quality of life and development of the people of Chiang Mai Province, and (2) to propose strategies for administration of the quality of life development of Chiang Mai residents according to the Sufficiency Economy Philosophy. This qualitative research collected data by structured in-depth interview of key informants, which consisted of 3 groups of people, including administrative level government officers, representatives of local development organizations in Chiang Mai province, and academicians who are involved in the development of quality of life. As for the quantitative

research, questionnaires were used to collect data from 400 samples of proportional sampling from people who lived in Chiang Mai. This qualitative data were analyzed using content analysis technique. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, t-test and F-test. The findings were as follows: (1) quality of life the people in Chiang Mai was very different among groups. The people in rural areas and the mountain areas had a lower quality of life than that of the people in the cities. Furthermore, Chiang Mai Province did not have strategy to develop the quality of people's lives according to the Sufficiency Economy Philosophy, and (2) Chiang Mai Province should formulate the strategies for development of the quality of life for people, especially concerning the safety of life and property in Chiang Mai province in 5 key aspects: the immunity, knowledge, reasons, moderation, and virtue.

Keywords: quality of life, philosophy of sufficiency economy, strategy on improvement of the quality of life



บทนำ

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program--UNDP, 2014, p.17) ได้จัดลำดับประเทศไทยเป็นอันดับที่ 89 จากการสำรวจทั้งสิ้น 187 ประเทศให้อยู่ในกลุ่มประเทศที่ประชาชนมีคุณภาพชีวิตระดับสูง (high human development) ซึ่งจากสถิติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523-2557 ประเทศไทยมีแนวโน้มสถิติที่แสดงถึงระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนที่สูงขึ้นต่อเนื่องอย่างค่อยเป็นค่อยไป มาโดยตลอด จากเดิมที่อยู่ในกลุ่มประเทศที่ประชาชนมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางมาเป็นกลุ่มประเทศที่ประชาชนมีคุณภาพชีวิตระดับสูง อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินนี้ไม่สามารถสะท้อนสภาพความเป็นจริงได้ทั้งหมดเนื่องจากคุณภาพชีวิตของประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่มีความเจริญ ยังคงกระจุกตัวเฉพาะกลุ่มเมืองใหญ่หรือตัวเมืองเท่านั้น ในพื้นที่ที่มีปัจจัยในการดำรงชีวิตเช่น โครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุข การศึกษา อาชีพ สาธารณะสุข และปัจจัยอื่น ๆ ที่ได้มาตรฐานของการมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี ส่วนประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบทยังคงมีระดับคุณภาพชีวิตที่ไม่สูงมากนัก

จากการสำรวจสถานการณ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชากรในประเทศไทย 5 ด้าน เมื่อปี พ.ศ. 2557 (The Board of Directors of improvement the quality of life of the people, 2014, p. 3) พบว่า (1) ด้านสุขภาพอนามัยประชากรในประเทศไทยในชนบทยังคงมีปัญหาการบริโภคอาหารไม่เพียงพอหรือไม่ถูกตามหลักโภชนาการ และมีโอกาสได้รับการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขน้อย

เนื่องจากอยู่ห่างไกลและมีฐานะยากจน การขาดสุขอนามัยที่ดี ไม่ระมัดระวังตนในการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ (2) ด้านที่อยู่อาศัย ปัจจัยนี้มีความสำคัญมากเพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานของการดำรงชีวิต แต่ประชาชนบางกลุ่มยังขาดบ้านอาศัยที่มั่นคง ปลอดภัย สะอาด เรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ (3) ด้านการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยยกระดับชีวิตและความเป็นอยู่ของประชากรให้สูงขึ้น โดยความรู้หรือการขาดการศึกษาเป็นการตัดโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และ (4) ด้านรายได้และการประกอบอาชีพ เป็นปัจจัยโดยตรงที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตประชาชน แม้อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ทุกวันนี้ โดยเฉพาะเกษตรกรกลับมีหนี้สินเป็นจำนวนมาก และ (5) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สังคมไทยได้ชื่อว่ามีความสงบ ปัจจุบันไม่มีการสู้รบหรือการก่อการร้ายรุนแรง อย่างไรก็ตาม พบข้อสังเกตว่ามีปัจจัยบางประการที่คุกคามต่อความปลอดภัยเช่น อิทธิพลในท้องถิ่น การแพร่ระบาดของอาวุธสงคราม การค้าและการเสพยาเสพติด บ่อนการพนันและอบายมุขต่าง ๆ ทั้งหมดนี้เป็นบ่อเกิดของอาชญากรรม

จังหวัดเชียงใหม่ เป็นจังหวัดสำคัญจังหวัดหนึ่งของไทย ตั้งอยู่ทางภาคเหนือของประเทศ จัดได้ว่าเป็นจุดศูนย์กลางของภาคเหนือตอนบน จากความสำคัญของจังหวัดเชียงใหม่ที่เป็นจังหวัดหลักในพื้นที่ภาคเหนือภาพรวมของการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในเกณฑ์ดีปานกลาง แต่ในบางพื้นที่กลับพบปัญหา ผลสำรวจของ

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ที่ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของชาชนบทในจังหวัดเชียงใหม่ปี พ.ศ. 2554 (Chiang Mai Community Development Office, 2011, p. 67) โดยใช้เกณฑ์ชี้วัดระดับความจำเป็นพื้นฐานใน 25 อำเภอ พบว่า ชาวเชียงใหม่มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน 2,243 ครัวเรือน และในปี พ.ศ. 2555 ยังคงพบว่ามีครัวเรือนที่ไม่ผ่านเกณฑ์รายได้ จำนวน 2,704 ครัวเรือน และยังพบปัญหาคุณภาพชีวิตในประเด็นต่าง ๆ อีกหลายประการที่ต้องเร่งรัดปรับปรุงและพัฒนา

การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นรูปธรรมนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบายของภาครัฐ ที่มีการกระจายอำนาจการปกครองตามลำดับชั้น จากการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดปัญหาดังกล่าวอย่างสอดคล้องกัน โดยนโยบายที่ผ่านมาได้กำหนดให้มีแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แล้วนั้น เพื่อให้คุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกพื้นที่ รวมทั้งพื้นที่ห่างไกลดีขึ้น ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น แต่ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรในบางประเด็น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาสภาพปัญหาดังกล่าว เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันจะนำมาสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสมและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ แบ่งเป็น
 - 1.1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่
 - 1.2 ศึกษาจุดอ่อนและจุดแข็งของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่
 - 1.3 ศึกษาโอกาสและอุปสรรคของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่
 - 1.4 ศึกษาแนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่

ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. เพื่อเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
2. แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และการกำหนดยุทธศาสตร์
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐ
4. แนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
6. สภาพคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่
7. โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของจังหวัดเชียงใหม่

แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

นโยบายเป็นแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยนโยบายสาธารณะเกี่ยวข้องกับรัฐบาล รวมถึงการเลือกตัดสินใจที่จะกระทำภายใต้อำนาจสาธารณะ (public authority) ทั้งนี้ความเป็นสาธารณะต่างกับความเป็นเอกชนด้วยคุณลักษณะที่ ความเป็นสาธารณะต้องสามารถตอบสนองต่อประเด็นปัญหาความยุติธรรมของสังคมได้มากกว่าเอกชน ต้องดำเนินไปบนพื้นที่ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว (Chumpol Ninpanich, 2009, p. 27) โดยการกำหนดนโยบายสาธารณะมีกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ (1) การก่อตัวของปัญหา เริ่มจากการระบุปัญหา รวบรวมปัญหา วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา (2) การเตรียมเสนอแนะนโยบาย โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และเสนอทางเลือกก่อนจัดทำ

ร่างนโยบาย และ (3) การอนุมัติและประกาศนโยบาย ที่ต้องผ่านการคัดเลือกข้อเสนอแนะนโยบายต่าง ๆ จากนั้น สร้างเสียงสนับสนุนก่อนประกาศใช้นโยบายเมื่อถึงขั้นตอน ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ก็จำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับการ แสวงหากลไกที่จะเปลี่ยนตัวนโยบายที่เป็นอักษรไปสู่ การปฏิบัติหรือการกระทำให้ได้ รวมไปถึงการพิจารณา หน่วยงานหรือองค์การที่จะเป็นผู้รับตัวนโยบายไป ดำเนินการ บังคับใช้หรือทำให้เกิดขึ้น (Chumpol Ninpanich, 2009, p. 28) ทั้งนี้ การแสวงหากลไกหรือหน่วยงานที่จะนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของตัวนโยบาย

แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และการกำหนด ยุทธศาสตร์

ประโยชน์จากการกำหนดยุทธศาสตร์มาใช้เพื่อ การบริหารประเทศมีหลายประการ ทำให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีเป้าหมายที่ชัดเจน หน่วยงานมี การบริหารงานอย่างเป็นทิศทาง จึงเป็นที่แพร่หลายของ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่จะกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อ การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุใน ทิศทางหรือผลลัพธ์ที่องค์การต้องการ มีแนวทางในการ ดำเนินงานที่ชัดเจน อีกทั้งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของบริบทต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์การ โดยการ นำทิศทางขององค์การมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (strategic issues) ที่สำคัญที่องค์การจะต้องมุ่งเน้น อย่างไร ก็ตาม ความสำเร็จของยุทธศาสตร์นั้น ต้องอาศัยการสื่อสาร และถ่ายทอดยุทธศาสตร์ให้อยู่ในรูปที่สามารถทำความเข้าใจได้ง่ายสำหรับบุคลากรทุกระดับในองค์การเพื่อให้ เป็นแนวทางสำหรับการเปลี่ยนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โดยจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ (strategy map) จากการ พิจารณาเป้าประสงค์ 4 มิติ คือ ประสิทธิภาพ คุณภาพการให้ บริการประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และการพัฒนา องค์การ พร้อมกันนี้เป้าประสงค์แต่ละประการก็ควรจะมี ความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ในลักษณะของเหตุและผล

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐ

การบริหารจัดการ เป็นการดำเนินงาน หรือการ ปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดย

ครอบคลุมเรื่องการบริหารด้านต่าง ๆ (The development of bureaucracy commission office, 2008, p. 38) เช่น (1) การบริหารนโยบาย (policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (authority) (3) การบริหารคุณธรรม (morality) (4) การบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับสังคม (society) (5) การวางแผน (planning) (6) การจัดองค์การ (organizing) (7) การบริหารทรัพยากร มนุษย์ (staffing) (8) การอำนวยความสะดวก (directing) (9) การ ประสานงาน (coordinating) (10) การรายงาน (reporting) และ (11) การงบประมาณ (budgeting) พร้อมกันนี้ อาจให้ ความหมายได้อีกว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น (1) คน (man) (2) เงิน (money) (3) วัสดุอุปกรณ์ (material) (4) การบริหารงานทั่วไป (management) (5) การให้บริการประชาชน (market) (6) คุณธรรม (morality) (7) ข้อมูลข่าวสาร (message) (8) เวลา (minute) และ (9) การวัดผล (measurement)

แนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาในการ ดำเนินชีวิตเพื่อให้สามารถอุ้มชูตัวเองได้ให้มีความพอเพียง กับตนเอง (self sufficiency) โดยไม่เดือดร้อน (Krerkkiat Pipat Serithum, 2007, p. 72) กล่าวคือ ต้องให้มีความพอกิน พอใช้ไม่มั่งหวั่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจ ให้รวดเร็วแต่เพียงอย่างเดียวเพราะผู้ที่มีอาชีพ และฐานะ พอเพียงที่จะพึ่งพาตนเองได้ ย่อมจะสามารถสร้างความ เจริญก้าวหน้าและฐานะทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นไปตามลำดับ ต่อไปได้ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้ (1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น (2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของ ความพอเพียงจะต้อง เป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณา จากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะ เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ (3) การมี ภูมิคุ้มกัน หมายถึง การสร้าง หรือเตรียมตัวให้มีภูมิคุ้มกัน ที่ดีเพื่อพร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง หรือ สถานการณ์ทั้งหลายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้ และ ไกลด้วยความไม่ประมาท ทั้งนี้ ในการดำรงชีวิตและการ ปฏิบัติงานของประชาชนและชุมชนต้องอาศัยความรู้และ

คุณธรรมควบคู่กันไปด้วย กล่าวได้ว่าเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาแนวทางดำรงชีวิตและปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ได้มีการศึกษากันในประเทศที่พัฒนาแล้วมานาน้อยกว่า 25 ปี เช่น สหรัฐอเมริกา และประเทศในกลุ่มยุโรป โดยบางนิยามได้กล่าวว่า “คุณภาพชีวิต” คือ ความรู้สึกเป็นปกติสุข (sense of well-being) คือ จะครอบคลุมความเป็นอยู่ที่ดีของประชากรทุกด้าน ซึ่งมีคำที่มีความหมายเหมือนกันคือ ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) ซึ่งเป็นผลรวมของการตอบสนองความรู้สึกภายในตัวบุคคล สำหรับประเทศไทยนั้นมิใช่ให้ความสนใจในการศึกษาอยู่บ้าง และได้แสดงความคิดเห็นไว้พอสมควร ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต นำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด ตัวแปรและเป็นแนวในการดำเนินการ โดยแบ่งการวัดคุณภาพชีวิตออกเป็น 5 ด้าน คือ (1) ด้านสุขภาพ (2) ด้านที่อยู่อาศัย (3) ด้านการศึกษา (4) ด้านรายได้ และ (5) ด้านค่านิยม อันเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

สภาพคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่

จังหวัดเชียงใหม่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของประชาชนสำคัญไว้ได้แก่ ยุทธศาสตร์การสร้างคามมั่งคั่งอย่างยั่งยืนตามแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เชียงใหม่เป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลก สินค้า บริการ มีคุณภาพ ประชาชนมีงานทำ มีรายได้ที่เป็นธรรม เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกลยุทธ์ 4 ประการ (Khet of Public relations office, 3 provinces in Chiang Mai., 2012, p. 21) คือ (1) ส่งเสริมและพัฒนาเชียงใหม่เป็นนครแห่งวัฒนธรรมล้านนา (2) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น เพื่อการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม (3) ส่งเสริมและพัฒนาเชียงใหม่เป็นผู้นำด้านความหลากหลายในการผลิตด้านการเกษตร และอุตสาหกรรมแปรรูป (4) ส่งเสริมการค้าการลงทุน และยุทธศาสตร์การสร้างสังคมให้อยู่เย็น

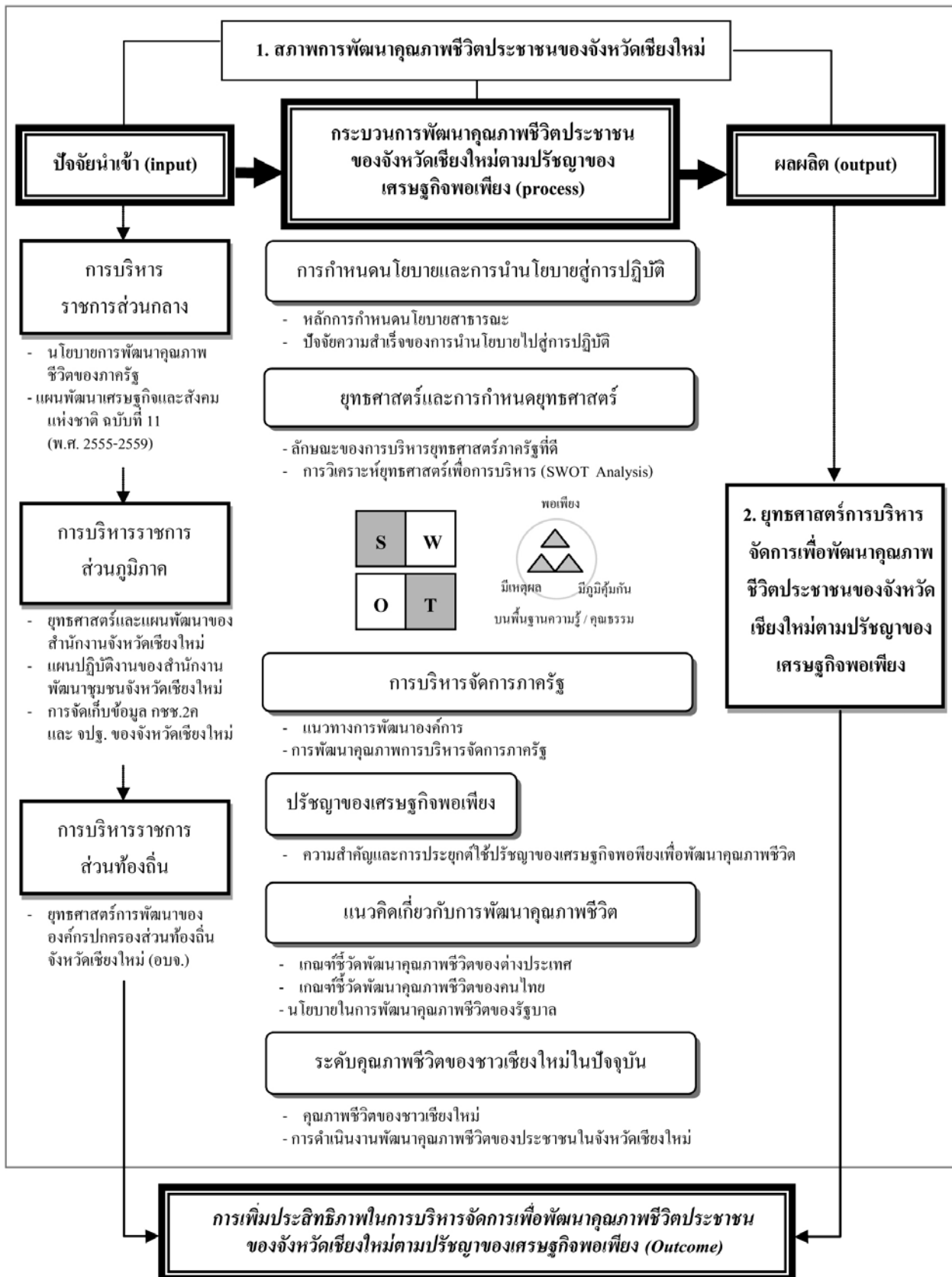
เป็นสุข โดยการพัฒนาครอบครัวและชุมชน ให้อยู่เย็นเป็นสุขบนพื้นฐานของศาสนาวัฒนธรรมและการบูรณาการเครือข่าย

ผลการจัดเก็บข้อมูลจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ปี 2555 (Community Development Department Ministry of the Interior, 2012, p. 15) ในเขตชนบทของจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 254,282 ครัวเรือน พบว่า มีประชากรมีรายได้เฉลี่ย 59,791 บาท/คน/ปี และมีครัวเรือนผ่านเกณฑ์รายได้เฉลี่ย 30,000 บาท/คน/ปี จำนวน 251,578 ครัวเรือน ทั้งนี้มีเกณฑ์การวัดเป็น 5 หมวด 30 ตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่ชาวเชียงใหม่ผ่านเกณฑ์น้อยที่สุด 5 ลำดับแรกคือ (1) ครัวเรือนมีการเก็บออม (2) เด็กจบการศึกษาบังคับ 9 ปี ที่ไม่ได้เรียนต่อ และยังไม่มียานพาหนะ (3) ได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีพ (4) คนอายุมากกว่า 60 ปีเพิ่มขึ้นไป มีอาชีพและมีรายได้ (5) คนในครัวเรือนไม่สูบบุหรี่ และ (5) คนในครัวเรือนไม่ดื่มสุรา โดยอำเภอที่ตกเกณฑ์มากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ อำเภอกัลยาณิวัฒนา อำเภอพร้าว อำเภอสันกำแพง อำเภอสารภี และอำเภอแม่สาย

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของจังหวัดเชียงใหม่

กลไกการดำเนินงานของการบริหารราชการจังหวัดเชียงใหม่ สามารถแบ่งได้ 2 ระดับ คือ ระดับกระทรวง และระดับจังหวัด โดยมีการบริหารระดับกระทรวงโดยสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงมหาดไทย ตั้งคณะทำงานโดยมีหน่วยงานและภาคี การพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่เชิงนโยบายในการกำหนด ให้ความเห็นชอบการบูรณาการ การทำงานร่วมกับการติดตาม ประเมินผล และการดำเนินงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนการบริหารระดับจังหวัดนั้น ทางจังหวัดจัดให้มีกลไกบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานหลักทั้งสำนักงานจังหวัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และภาคีการพัฒนาอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยอาจกำหนดในรูปแบบคณะทำงาน หรือรูปแบบวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความคล่องตัวในทางปฏิบัติ (Policy and Planning Division, Planning and Budget Division, 2014, pp. 30 - 32) โดยจังหวัดเชียงใหม่กำหนดวิสัยทัศน์ที่จะให้บรรลุถึงการเป็นนครแห่งชีวิตและความมั่งคั่งบนฐานของความสง่างามทางวัฒนธรรม และศูนย์กลางการท่องเที่ยว การค้า การลงทุนระดับสากล

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เป็นหลัก และสนับสนุนด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

การศึกษาเอกสาร

ผู้วิจัยได้สืบค้น รวบรวมและเรียบเรียงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต การกำหนดยุทธศาสตร์และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากเอกสารราชการ อาทิ เอกสารยุทธศาสตร์ของกระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง กรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เทศบาล และเอกสารงานโครงการหมู่บ้านต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาจาก บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

การวิจัยเชิงคุณภาพ

เพื่อให้ได้ความหมายและนิยามของสถานการณ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ที่แท้จริง นอกเหนือจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้เรียบเรียงเนื้อหาดังกล่าว นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) เพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

การวิจัยเชิงปริมาณ

นอกเหนือจากการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมในเชิงปริมาณ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบอันจะนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือของงานวิจัยชิ้นนี้ โดยการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนชาวเชียงใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) สำหรับการวิจัยนี้ เป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการของจังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งมีภารกิจเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่ จำนวน 16 คน โดยแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มข้าราชการระดับบริหารและข้าราชการระดับบริหารของจังหวัดเชียงใหม่ (2) ตัวแทนองค์กรพัฒนาในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ และ (3) นักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

การศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากร คือ ประชาชนเชียงใหม่ ณ มีนาคม 2557 มีจำนวน 1,615,925 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 ให้กำหนดขนาดตัวอย่าง 400 ราย (Marayart Yotongyote and Pranee Sawatdisup, 2014, p. 3) จำแนกตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

เพื่อให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้กำหนดหัวข้อสำคัญประกอบด้วย (1) ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ (2) ความคิดเห็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ ที่ควรให้ความสำคัญ จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ ผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ อาทิ การเมือง การบริหารราชการระดับประเทศ ระดับจังหวัด และการบริหารท้องถิ่น และปัจจัยด้านสังคมจิตวิทยา เทคโนโลยี กฎเกณฑ์ ระเบียบ คำสั่ง และข้อกำหนดต่าง ๆ รวมทั้งความคิดเห็น

ต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
ประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่

แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เพื่อ
วัดระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชน
เชียงใหม่ แบ่งได้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัด
เชียงใหม่ในปัจจุบัน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การบริหาร
จัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัด
เชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการ
สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้จัดทำคำขอจากมหาวิทยาลัย
อีสเทิร์นเอเซียเพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์
ในการให้ข้อมูลซึ่งได้นำส่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญพร้อมแนบหมาย
เพื่อเข้าพบ ได้แจ้งวัตถุประสงค์ในการเข้าพบล่วงหน้า
เมื่อถึงกำหนดสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้ชี้แจง
วัตถุประสงค์ของงานวิจัยแก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อแสดง
ความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัย
ผู้วิจัยได้รับทราบความเห็นที่กำหนดไว้ตามเครื่องมือที่ใช้
ในการวิจัย จากนั้นก็ผลการสัมภาษณ์และรวบรวมเอกสาร
ที่เกี่ยวข้องที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้จัดเตรียมไว้

ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ
ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อ
นำส่งแบบสอบถามผ่านอำเภอทั้ง 25 อำเภอเป็นผู้รวบรวม
ข้อมูลจากประชาชนเชียงใหม่ในแต่ละพื้นที่ แล้วจัดเก็บ
รวบรวมข้อมูลกลับมายังสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้
ผู้วิจัยได้เดินทางรับแบบสอบถามและได้รับฟังข้อคิดเห็น
เพิ่มเติมจากผู้รวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก
ประกอบกับการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis technique)
ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์งานวิจัยที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติ
พรรณนา (descriptive statistics) และเลือกวิธีการทาง
สถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยยึดถือวัตถุประสงค์ของ
การวิจัยเป็นหลัก ประกอบกับการพิจารณาคุณลักษณะ
ของตัวแปรที่ทำการวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบถึงสภาพระดับ
คุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ แบ่งได้เป็น
3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
วิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ด้วยสถิติร้อยละ

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตประชาชนของกลุ่ม
ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพ
ชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์
ข้อมูลส่วนนี้ด้วยสถิติ t-test และ F-test เพื่อทราบระดับ
คุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างที่มีข้อมูลทั่วไปแตกต่างกัน

ผลการวิจัย

ข้อค้นพบสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน
ของจังหวัดเชียงใหม่

1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่

จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดสำคัญจังหวัดหนึ่ง
ของประเทศไทย ตั้งอยู่ทางภาคเหนือของประเทศไทย โดยมี
พื้นที่ครอบคลุมมากเป็นอันดับที่ 2 ของประเทศ และมี
จำนวนประชากรมากเป็นอันดับที่ 5 ของประเทศ ทั้งนี้
จากการสำรวจจำนวนประชากรปี พ.ศ. 2556 พบว่า จังหวัด
เชียงใหม่มีประชากรจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,611,413 คน

ประชากรที่เป็นชนกลุ่มน้อยในจังหวัดมีจำนวน 72,791 คน กระจายตามอำเภอต่าง ๆ ใน 17 อำเภอ (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2556) พื้นที่การปกครองแบ่งเขตออกเป็น 25 อำเภอ มีหน่วยงานภาครัฐที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ ประกอบด้วย (1) หน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง 166 หน่วยงาน (2) หน่วยงานบริหารราชการส่วนภูมิภาค 34 หน่วยงาน (3) หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น 211 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 4 แห่ง เทศบาลตำบล 100 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 105 แห่ง ปี พ.ศ. 2556 ผู้มีงานทำในจังหวัดเชียงใหม่ 957,015 คน หรือร้อยละ 98.95 ทั้งนี้ จังหวัดเชียงใหม่มีบริการด้านสาธารณสุขประเภท สถานพยาบาล/โรงพยาบาลจำนวน 48 แห่ง มีสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 1,156 แห่ง ภาพรวมชาวเชียงใหม่มีรายได้เฉลี่ย 64,737 บาท/คน/ปี โดยอำเภอที่มีรายได้สูงที่สุด คือ อำเภอสารภี 88,507 บาท/คน/ปี และอำเภอที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำที่สุด คือ อำเภอกัลยาณิวัฒนา 34,737 บาท/คน/ปี

อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน ปี พ.ศ. 2556 ในเขตชนบท (Policy and Planning Division, 2014, pp. 24-26) พบว่า หมู่บ้านที่อยู่ในเกณฑ์ต้องเร่งรัดพัฒนาอันดับ 1 (หมู่บ้านล้าหลัง) ร้อยละ 5.91 ได้แก่ หมู่บ้านในอำเภอแม่แจ่ม อำเภอฝาง อำเภอพร้าว อำเภออมก๋อย อำเภอเวียงแหง อำเภอไชยปราการ และอำเภอกัลยาณิวัฒนา ส่วนหมู่บ้านที่อยู่ในเกณฑ์เร่งรัดพัฒนาลำดับ 2 (หมู่บ้านพัฒนาระดับปานกลาง) มีจำนวน 484 หมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 26.25 และหมู่บ้านที่ต้องเร่งรัดพัฒนาอันดับ 3 (หมู่บ้านพัฒนาระดับก้าวหน้า) มีจำนวน 1,251 หมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 67.84

ผลการประเมินปัญหาที่ชาวบ้านประสบมากที่สุด 10 อันดับแรก คือ (1) ปัญหาระดับการศึกษาของประชาชน (2) ปัญหาการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของชุมชน (3) ปัญหาการเรียนรู้โดยชุมชน (4) ปัญหาด้านการกีฬา (5) ปัญหาคุณภาพของน้ำ (6) ปัญหาการได้รับการศึกษา (7) ปัญหาอัตราการเรียนต่อของประชาชน (8) ปัญหาการมีงานทำ (9) ปัญหาการติดต่อสื่อสาร และ (10) ปัญหาคุณภาพดิน ตามลำดับ

ช่วงเวลาที่ผ่านมา สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ ได้ให้ความสำคัญต่อการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของประชาชนไว้ได้แก่ กำหนด

นโยบายการสร้าง ความมั่งคั่งอย่างยั่งยืนตามแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เชียงใหม่เป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลก สามารถผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ประชาชนมีงานทำ มีรายได้ที่เป็นรูปธรรม เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกลยุทธ์ 4 ประการ คือ (1) ส่งเสริมและพัฒนาเชียงใหม่เป็นนครแห่งวัฒนธรรมล้านนา (2) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น เพื่อการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม (3) ส่งเสริมและพัฒนาเชียงใหม่เป็นผู้นำด้านความหลากหลายในการผลิตด้านการเกษตร และอุตสาหกรรมแปรรูป (4) ส่งเสริมการค้าการลงทุน และยุทธศาสตร์การสร้างสังคมให้อยู่เย็นเป็นสุข โดยการมุ่งพัฒนาครอบครัวและชุมชนให้อยู่เย็นเป็นสุข บนพื้นฐานของศาสนา วัฒนธรรม และการบูรณาการเครือข่าย

แต่จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งถือว่าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่ พบว่า หลายท่านให้ความเห็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ ระดับคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่ในปัจจุบันมีความแตกต่างกันมากในหมู่ประชาชนแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะคนในชนบทและชนกลุ่มน้อยชาวไทยภูเขา จะมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าชาวเมือง สภาพสังคมชาวเชียงใหม่ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไป คนวัยหนุ่มละทิ้งที่ดินในชนบทหันเข้ามาทำงานในเมือง ทำให้สังคมผู้สูงอายุมีปริมาณมากขึ้น ต้องการทางด้านวัตถุนิยมมากขึ้น ก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น อาชีพเกษตรกรไม่สามารถหารายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัวแต่อย่างไรก็ตาม การดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนบนพื้นฐานแนวความคิดของปรัชญาดังกล่าว

ประเด็นในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่ให้เกิดความพอเพียง ซึ่งหมายถึง รู้จักพอประมาณ พออยู่ พอมี พอกิน พอใช้ ประหยัด และไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า แม้ระดับคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่จะอยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณาในรายกลุ่ม จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าประชาชนชายขอบที่อาศัยในพื้นที่ห่างไกล ไม่ว่าจะเป็นชาวไทยหรือชนกลุ่มน้อยที่เป็นชาวเขาเผ่าต่าง ๆ กลับไม่ได้

รับผลจากการพัฒนาในระดับใกล้เคียงกับชาวเมืองเชียงใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปในเรื่อง สุขภาพ ความสามารถในการหารายได้ และแหล่งเงินทุน เพื่อประกอบอาชีพหรือการพัฒนาที่อยู่อาศัย ซึ่งยังมีระดับต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ซึ่งข้อเท็จจริงที่ค้นพบนี้สอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ตรงกัน

โดยผู้วิจัยได้พบว่าสถานการณ์ในเรื่องความ พอเพียงของคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่ นั้น แม้ส่วนใหญ่ จะมีความได้เปรียบมากกว่าชาวจังหวัดอื่นก็ตาม แต่ความ เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่เป็นผลมาจากสภาพการ เมือง เศรษฐกิจและสังคมจิตวิทยาทั้งภายในและภายนอกประเทศ ส่งผลกระทบต่อผลกระทบโดยตรงทำให้มีแนวโน้ม ว่าชาวเชียงใหม่จะมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าที่ควรจะเป็นหรือ มีน้อยกว่าความพอเพียง

ทั้งนี้เพราะการอพยพย้ายถิ่นของชาวไทยและชาว ต่างชาติเข้ามาทำงานและอยู่ในพื้นที่ ทำให้เกิดผลกระทบต่อสังคม สิ่งแวดล้อมและระบบสาธารณสุขโลกซึ่งมีอาจ ก่อสร้างให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนให้ ครบถ้วนได้ เนื่องจากการตั้งถิ่นฐานมีผลกระทบต่อ สภาพแวดล้อม และต่อความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตกับ สิ่งแวดล้อม ทั้งในทางที่ดีขึ้น และในทางทำลายให้เลวลง หากไม่มีการวางแผนที่ดี ขาดการควบคุมเกี่ยวกับการตั้ง ถิ่นฐาน ย่อมทำให้สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ เสื่อมลง

นอกจากนี้ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ และเทคโนโลยี ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สิ่งแวดล้อม เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น การมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจ ของประเทศ ขยายการก่อสร้างปัจจัยพื้นฐาน ถนน เขื่อน สนามบิน ท่าเรือ เป็นต้น รวมถึงการเร่งผลิตสินค้าและ บริการให้ทันกับความต้องการของถิ่นฐานที่ขยายใหญ่ขึ้น เหล่านี้ทำให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติเป็นจำนวนมาก จากกระบวนการพัฒนาการผลิตนี้เอง ทำให้มีของเสีย เหลือทิ้งออกมาในรูปต่าง ๆ เจือปนอยู่ในสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้สมดุลของธรรมชาติเสียไป และเมื่อสิ่งแวดล้อม ถูกทำลายและมีของเสียปะปนอยู่เป็นจำนวนมาก สิ่งแวดล้อมก็จะอยู่ในสภาพเสื่อมโทรมและอาจจะรุนแรง ถึงขั้นเป็นพิษเป็นภัยได้ การที่สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม และเป็นพิษ จะมีผลโดยตรงต่อสุขภาพและอนามัยของ

มนุษย์ อีกทั้งการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างไม่หยุดยั้ง และไม่ระมัดระวัง จะทำให้ทรัพยากรธรรมชาติสูญสิ้น อย่างรวดเร็ว

2. จุดอ่อนและจุดแข็งของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่

จากการศึกษาสภาพของจังหวัดเชียงใหม่พบว่า มีจุดอ่อนที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่ หลายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เนื่องจากเชียงใหม่มีการพัฒนาเจริญเติบโตอย่าง รวดเร็วและต่อเนื่อง ทำให้มีการหลั่งไหลของประชากร เข้ามาในเชียงใหม่จำนวนมาก การขยายตัวของเมืองและการ ขยายตัวทางเศรษฐกิจจึงเกิดขึ้น ส่งผลให้มีการใช้ทรัพยากร ในพื้นที่เพิ่มขึ้นมาก ก่อให้เกิดปัญหามลพิษและปัญหาอื่น ๆ ตามมา รวมถึงปัญหาความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมทาง ธรรมชาติ อีกทั้งที่มีสาเหตุมาจากการกระทำของชาวบ้าน ในพื้นที่ เช่น การตัดไม้ทำลายป่า การแผ้วถางเผาขยะ และเผาพื้นที่เพื่อทำการเกษตร ซึ่งภาครัฐได้มีการณรงค์ ขอบความร่วมมือแล้วแต่ยังคงไม่ได้ผลเท่าที่ควร นอกจากนี้ ในบางพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การเพาะปลูก แต่ถูกสภาพความ เป็นเมืองเข้าก่อสร้างทับซ้อน ทำให้พื้นที่ทำการเกษตร น้อยลง พื้นที่ทำการลดลง รวมทั้งจังหวัดเชียงใหม่ยังขาด การส่งเสริมการอนุรักษ์พื้นที่พื้นที่ และไม่สามารถลด ข้อขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ขาดการส่งเสริมการจัดการและการใช้พลังงาน ที่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับความแตกต่างด้านรายได้ ระหว่างเขตเมืองและชนบทดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นว่า ถึงแม้โดยทั่วไปจังหวัดเชียงใหม่จะมีความเจริญและเป็น ศูนย์กลางการพัฒนาทางเศรษฐกิจของภาคเหนือ แต่ยังคง ปรากฏให้เห็นถึงปัญหาความเหลื่อมล้ำในด้านรายได้ที่ แตกต่างกันอย่างสูง ประชากรชนบทที่อยู่ห่างไกล ขาดโอกาสในการพัฒนา มีปัญหาความยากจน และ คุณภาพชีวิต

ส่วนจุดแข็งที่จังหวัดเชียงใหม่สามารถจะพัฒนา คุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่ให้ดีขึ้นได้นั้น เรื่องทรัพยากร แหล่งท่องเที่ยวและรูปแบบการท่องเที่ยวที่หลากหลายถือว่าเป็น สิ่งที่โดดเด่น นักท่องเที่ยวมีความต้องการท่องเที่ยว ในพื้นที่เชียงใหม่ในแต่ละปี มีจำนวนมาก ทั้งการท่องเที่ยว ด้านโบราณสถานศิลปวัฒนธรรมแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ

ต่าง ๆ อาทิ แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชิงวัฒนธรรม และประวัติเชิงเกษตร เชิงอนุรักษ์ เชิงสุขภาพ และเชิงสร้างสรรค์ต่าง ๆ พร้อมด้วยพืชพันธุ์ดอกไม้ทั้งดงาม

3. โอกาสและอุปสรรคของการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจุบันภาครัฐได้กำหนดนโยบายการพัฒนาภาคการเกษตรที่สนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตอาหารของโลก โดยมุ่งบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้เกษตรกรมีส่วนร่วมในการวางแผนทางพัฒนาการเกษตรและพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน มีโครงการส่งเสริมการทำเกษตรทฤษฎีใหม่ในระดับชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่ ภาครัฐมีนโยบายให้ความช่วยเหลือเกษตรกรโดยการพักหนี้ของเกษตรกรรายย่อย และยกเว้นที่ผ่านกระบวนการจัดทำแผนฟื้นฟูอาชีพ สร้างระบบประกันความเสี่ยงให้เกษตรกรที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนสถาบันเกษตรกรทั้งในด้านการรวมกลุ่มสหกรณ์วิสาหกิจชุมชน ตลอดจนสภาเกษตรกร ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนให้แก่เกษตรกรไทย จากนโยบายดังกล่าวส่งผลให้ภาคเกษตรของจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งเป็นภาคหลักของแหล่งอาหารและแหล่งพลังงานของจังหวัดมีการเตรียมตัวทั้งเชิงรุกและเชิงรับ กอปรกับแผนการพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ให้เป็นเมืองน่าท่องเที่ยวระดับโลก สินค้าและบริการมีคุณภาพ ประชาชนมีงานทำมีรายได้ที่เป็นธรรมและเกิดการพัฒนายั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

กระแสความนิยมของชาวไทยและชาวต่างชาติที่มีต่อการศึกษา การทำงานและการอยู่อาศัยในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากจังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีการพัฒนาในระดับสูง มีศักยภาพในการท่องเที่ยว เศรษฐกิจและการลงทุน จนมีการพัฒนาเติบโตอย่างรวดเร็วจนเป็นเมืองใหญ่อันดับ 2 ของประเทศ รองจากกรุงเทพมหานคร และศักยภาพด้านการท่องเที่ยวได้ส่งผลให้จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีความนิยมในการท่องเที่ยว นอกจากนี้ การขยายตัวในด้านเศรษฐกิจและเมืองในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้ชาวไทยและชาวต่างชาติหลั่งไหลเข้ามาอาศัยอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่เพื่อการประกอบอาชีพการค้าการทำธุรกิจและการศึกษาเป็นจำนวนมาก แต่อุปสรรคที่มากับ

ความเจริญนี้คือ กระแสความนิยมอพยพย้ายถิ่นของชาวไทยและชาวต่างชาติเข้ามาทำงานและอยู่ในพื้นที่ ทำให้เกิดผลกระทบต่อสังคม สิ่งแวดล้อมและระบบสาธารณสุขโลก เนื่องจากการตั้งถิ่นฐานมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม และต่อความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ทั้งในทางที่ดีขึ้นและในทางทำลายให้เลวลงหากไม่มีการวางแผนที่ดี การเคลื่อนย้ายของมนุษย์นั้นแน่นอนว่ามีผลกระทบอย่างมาก โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น อิทธิพลในท้องถิ่น การแพร่ระบาดของอาวุธสงคราม การค้าและการเสพยาเสพติด บ่อนการพนัน และอบายมุขต่าง ๆ ทั้งหมดนี้เป็นบ่อเกิดของอาชญากรรม และในอีกหลาย ๆ ด้าน สรุป ได้ดังนี้ (1) ผลกระทบต่อสังคม (2) ผลกระทบทางสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (3) ผลกระทบทางเศรษฐกิจ (4) ผลกระทบด้านแรงงานและอัตราการมีงานทำ (5) ผลกระทบด้านการเมืองและความมั่นคงภายในประเทศ (6) ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงประชากร (7) ผลกระทบต่อส่วนประกอบด้านชาติพันธุ์ และวัฒนธรรมของประชากร (8) ผลกระทบต่อแรงงาน

4. แนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จากการวิเคราะห์สถานการณ์คุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบัน ร่วมกับนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของจังหวัดเชียงใหม่ โดยการใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อค้นพบปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่จะสร้างความเป็นอยู่ที่ดี สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชนเชียงใหม่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ข้อค้นพบยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความพอเพียง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่อย่างพอเพียง และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างเสมอภาค โดยการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ระหว่างบุคคลและกลุ่มชนทุกพื้นที่ในจังหวัด โดยให้ความสำคัญ

ต่อการพัฒนาฐานข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ จปฐ. โดยปรับให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบูรณาการทรัพยากรทางการบริหารและกำหนดยุทธศาสตร์ร่วมกัน โดยคำนึงถึง หลักความพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และมีการวางแผนการพัฒนาระบบสาธารณสุขปโภคในพื้นที่ห่างไกล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างควมมีเหตุผล เพื่อวางกรอบแนวทางการพัฒนาตามหลักเหตุผลที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของชาวเชียงใหม่โดยทั่วไป และการลดความเหลื่อมล้ำระหว่างชนบทและชาวเมือง โดยการสร้างเครือข่ายพันธมิตรในการพัฒนา ระหว่างภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม การกำหนดกลุ่มเป้าหมายเร่งด่วนในการพัฒนา โดยเน้นที่กลุ่มด้อยโอกาสเป็นลำดับแรก เช่น กลุ่มคนชายขอบ กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบท รวมทั้งมีการวางแผนอนุรักษ์และพัฒนาพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างภูมิคุ้มกัน เพื่อสร้างระบบการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินชีวิตของประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบนพื้นฐานของ จปฐ. เป็นการลดความเสี่ยงในการดำเนินชีวิตด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการศึกษา ด้านรายได้ และด้านค่านิยม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมความรู้ในชุมชน เพื่อให้ประชาชนสนใจที่จะแสวงหาความรู้ และมีแหล่งความรู้ในการค้นคว้าข้อมูลในด้านต่าง ๆ ได้ภายในชุมชนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้แก่ประชาชน และการใช้ศักยภาพทางการศึกษาของจังหวัดเชียงใหม่ในการส่งเสริมและเผยแพร่องค์ความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมระบบคุณธรรมในสังคม เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงศาสนาและยึดถือระบบคุณธรรมในการดำเนินชีวิต โดยส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง บ้าน วัด และโรงเรียน รวมทั้งสร้างเครือข่าย

ความร่วมมือในการเผยแพร่ศีลธรรมกับองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

การอภิปรายผล

อภิปรายผลสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่

1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่มีความแตกต่างกันมากในหมู่ประชาชนแต่ละกลุ่ม คนในชนบทและชนกลุ่มน้อยชาวไทยภูเขา รวมทั้งชาวชนบท จะมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าชาวเมือง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Senate of Public Health Committee (2011) ที่พบว่าประชาชนในเมืองที่มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างจากคนในชนบท โดยกระแสนิยมของสังคมเมืองมีส่วนทำให้เกิดปัญหาทางด้านสุขภาพจิต และการร่วมมือจากประชาสังคมในชุมชน ซึ่งจากการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันสังคมชาวเชียงใหม่ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไป เกษตรกรไม่สามารถหารายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงครอบครัว

2. จุดอ่อนและจุดแข็งของการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่

เนื่องด้วยสภาพของจังหวัดเชียงใหม่ที่เป็นจุดอ่อนต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่มีหลายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แม้จังหวัดเชียงใหม่จะมีการพัฒนาเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องก็ตาม เกษตรกรรากหญ้าในพื้นที่ที่เป็นคนพื้นเพเดิมยังคงมีความต้องการให้ภาครัฐสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือด้านการประกันราคาผลผลิตทางการเกษตร และต้องการตลาดศูนย์กลางในการวางจัดจำหน่ายสินค้า เพื่อให้พวกเขามีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ และการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Raluca (2013) เรื่อง “การพัฒนาที่ยั่งยืน

และการรักษาสิ่งแวดล้อม” พบว่า ในการพัฒนาการเติบโตทางเศรษฐกิจนั้น จะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องระหว่างเศรษฐกิจและสังคมควบคู่กันไป การดำเนินชีวิตของประชาชนในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริโภคทรัพยากรธรรมชาติทั้งประเภทหมดไปและทรัพยากรธรรมชาติประเภทหมุนเวียน ดังนั้น การพยายามดำรงรักษาสมดุลของธรรมชาติและการบริโภคทรัพยากรอย่างมีระบบและแนวทางที่ชัดเจน เป็นหัวใจของการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. โอกาสและอุปสรรคของการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่

เนื่องจากโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบัน มีการกระจายตัวอย่างสมดุลระหว่างภาค อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การค้าและการบริการ โดยมูลค่าเพิ่มส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและบริการ แต่ภาคการเกษตรซึ่งเป็นอาชีพของประชากร ส่วนใหญ่ยังมีมูลค่าเพิ่มค่อนข้างต่ำ มีข้อจำกัดเรื่องมาตรฐาน เทคโนโลยีการผลิต และปัจจัยการผลิตที่ไม่เพียงพอ อีกทั้งการได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเปิดเสรีการค้ากับประเทศจีน มีการไหลทะลัก ของสินค้าพืชผัก ผลไม้ ทำให้สินค้าเกษตรหลายรายการได้รับผลกระทบ ในส่วนของภาคอุตสาหกรรมยังคงใช้ความได้เปรียบด้านแรงงานที่มีต้นทุนต่ำ ภาครัฐและประชาสังคมจึงควรนำยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ซึ่งจะสามารถสร้างความเข้มแข็งได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Uraivan Thanasatit (2013) ศึกษาเรื่อง “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการสร้างความเข้มแข็งชุมชน: กรณีศึกษาบ้านพุคำจาน จังหวัดสระบุรี” พบว่า แนวทางการแก้ไข เพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง สร้างความเข้มแข็งของชุมชนได้เป็นอย่างดี

ข้อค้นพบยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จากสถานการณ์ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงเป็นที่มาของการกำหนดยุทธศาสตร์ในการเสริมสร้างความพอเพียงในเรื่องคุณภาพชีวิต โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความจำเป็นพื้นฐาน ซึ่งรัฐบาลใช้เป็นเครื่องมือการพัฒนาชนบทในภาพรวม ดังนั้น กลยุทธ์หลักที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์นี้ก็คือ การพัฒนาฐานข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ จปฐ. โดยปรับให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการบูรณาการทรัพยากรทางการบริหารและกำหนดยุทธศาสตร์ร่วมกัน โดยคำนึงถึงหลักความพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รวมทั้งการวางแผนการพัฒนาระบบสาธิตรูปโฉมในพื้นที่ห่างไกล ประเด็นในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่บนหลักความมีเหตุผล ทั้งนี้ภาครัฐควรติดตามความเคลื่อนไหวและประสานการทำงานกับองค์กรสาธิตกลุ่มให้มากที่สุด เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันก็คือการพัฒนาชนบทและประชาชนในพื้นที่ให้มีระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งแนวความคิดทางด้านการบริหารรัฐกิจยุคใหม่ ก็ได้ให้ความสำคัญอย่างสูงต่อการนำภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคองค์กรสาธารณกุศล เข้ามาร่วมมือกันนำพาประเทศไปสู่ทิศทางที่ได้กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติของแต่ละประเทศ โดย David Osborne and Ted Gaebler (1992) ได้เสนอแนวความคิดไว้ในหนังสือเรื่อง Reinventing Government ซึ่งมีหลักการสำคัญก็คือ (1) ระบบราชการควรทำหน้าที่เป็นที่เล็กลงกว่าให้ระบบราชการลงมือทำงานเอง (2) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ชุมชนเป็นเจ้าของ และเป็นระบบราชการที่มอบอำนาจให้กับประชาชนไปดำเนินการเองมากกว่าที่จะเป็นกลไกที่คอยให้บริการแต่อย่างเดียว (3) ระบบราชการควรมีลักษณะของการแข่งขันการให้บริการสาธารณะ (4) ระบบราชการควรเป็นระบบที่ขับเคลื่อนด้วยภารกิจมากกว่าขับเคลื่อนด้วยกฎระเบียบ (5) ระบบราชการควรเป็นระบบที่ให้ความสำคัญต่อผลของการปฏิบัติงานมากกว่าสนใจถึงปัจจัยนำเข้าทางการบริหารงานและขั้นตอนการทำงานทั้งหลาย (6) ระบบราชการควรเป็นระบบที่มุ่งสนองตอบต่อการเรียกร้องของประชาชนมากกว่าที่จะสนองตอบต่อความต้องการของตัวระบบราชการและข้าราชการเอง (7) ระบบราชการจะต้องเป็นระบบที่มีการเฝ้าระวังล่วงหน้า

คือ ให้มีการเตรียมป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดในอนาคตมากกว่าที่จะแก้ปัญหาในภายหลัง (8) ระบบราชการจะต้องเป็นระบบที่มีการกระจายอำนาจจากข้างบนลงไปสู่ข้างล่างตามลำดับชั้น โดยเน้นให้ข้าราชการระดับปฏิบัติงานหลักมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงานเป็นคณะ (9) ระบบราชการควรเป็นระบบที่ปรับเปลี่ยนไปตามกลไกของตลาด ซึ่งการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนจะนำมาสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการของหน่วยงานต่างๆ ที่มีการเกี่ยวข้องกับงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ นอกจากที่ได้นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางดำเนินการแล้ว ควรปรับทัศนวิสัยเป็นการสร้างพื้นฐานความพอเพียงให้แก่ประชาชนเชียงใหม่ที่สามารถวัดประเมิน และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. การกำหนดเส้นทางแห่งความสำเร็จ (road map) ของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยจะทำให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจภาพรวมและบทบาทของตนเองได้เป็นมุมมองเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อน มีความเหมาะสมกับท้องถิ่นและความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ ประกอบกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับข้อมูลคุณภาพชีวิตของประชาชนในด้านต่างๆ อย่างครบถ้วน (database and business intelligent system) จะนำมาสู่การบริหารจัดการตัดสินใจ และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง

3. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์นโยบายและหรือโครงการที่เกี่ยวข้องแก่กลุ่มเป้าหมายที่มีการใช้ภาษาท้องถิ่น สั้น กระชับ เข้าใจง่าย และมีความต่อเนื่องของโครงการ จะทำให้ชาวบ้านในแต่ละท้องถิ่นรู้สึกถึงการมี

ส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมเหล่านั้นอย่างใกล้ชิดมากขึ้น อันจะนำมาสู่ความร่วมมือของคนในพื้นที่และประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จังหวัดเชียงใหม่ควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นวาระสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ

2. จังหวัดเชียงใหม่ควรกำหนดเส้นทางแห่งความสำเร็จของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สามารถวัดและประเมินผลสำเร็จได้

3. จังหวัดเชียงใหม่ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับท้องถิ่น

4. จังหวัดเชียงใหม่ควรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่

5. ในการดำเนินโครงการ จังหวัดเชียงใหม่ควรกำหนดกิจกรรม ผู้รับผิดชอบหรือเจ้าภาพ และงบประมาณที่เป็นรูปธรรม มีการประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยต่อไป

จังหวัดเชียงใหม่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนควรศึกษาตัวแปรที่อยู่ภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ประเภทอื่น ๆ ที่น่าจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management หรือ RBM) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award หรือ PMQA) อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้ในการวางยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของจังหวัดเชียงใหม่ให้มีประสิทธิภาพต่อไป



References

- Chiang Mai Community Development Office. (2011). *Report on the quality of life in Chiang Mai rural people in the year of 2011*. Retrieved from www.chiangmai.cdd.go.th. (in Thai)
- Community Development Department Ministry of the Interior. (2012). *Quality of life in rural Thailand report*. Bangkok: Arun Printing Partnership. (in Thai)
- Ninpanich, C. (2009). *Evaluation of policy: Principles, concept and application*. Nonthaburi: Sukhothai Thammatirat University. (in Thai)
- Osborne, D. & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. New York: Addison-Wesley.
- Pipatserithum, K. (2007). The role of private business in the driving the economy based on the sufficiency economy philosophy. *Journal of the Sukhothai Thammatirat*, 2(2), 71 - 96. (in Thai)
- Policy and Planning Division, Planning and Budget Division. (2014). *The development of a strategic framework of local government Chiang Mai Province (2015-2017)*. Chiang Mai: Chiang Mai Provincial Administration Organization. (in Thai)
- Public Relations Office 3, Chiang Mai. (2012). *Subcommittee conducted a review of the Chiang Mai provincial development plan B.E.2014-2017 jointly analyze the environmental and potential of Chiang Mai province*. Retrieved from <http://region3.prd.go.th> (in Thai)
- Raluca, A. M. (2013). *Sustainable development and the environment*. Romania: National Institute of Economic Research.
- Senate of Public Health Committee. (2011). *Report of quality of life of Thai people in public health the sufficient economy philosophy*. Bangkok: Author. (in Thai)
- Thanasatit, U. (2013). *Philosophy of sufficiency economy and strengthening community: A case study from Baanpukhumjan, Saraburi province*. Bangkok: n.p. (in Thai)
- The Board of Directors of improvement the quality of life of the people. (2014). *Guideline for the management of data storage of basic minimum need (BMN) and the basic data in B.E. 2014*. Bangkok: The Department of Community Development, Ministry of the Interior. (in Thai)
- The Development of Bureaucracy Commission Office. (2008). *The new trend of government administration: Context and technique*. Bangkok: Author. (in Thai)
- United Nations Development Program. (2014). *Human development report 2014*. Retrieved from <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/THA>
- Yotongyote, M., & Sawatdisup, P. (2014). *Determination of the sample group for research*. Retrieved from <http://research.bu.ac.th/knowledge/kn46/Samplesize.pdf> (in Thai)



ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
เสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

**Sub District Administrative Strategies to Promote Farmers' Incomes in
Soeng Sang District of Nakhon Ratchasima Province
According to the Sufficiency Economy Philosophy**

ยลดา หวังศุภกิจโกศล และโชติรัส ชวนิชย์

Yonlada Wangsupakitkosol and Chotiras Chavanich

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ (2) แนวทางการพัฒนา
การบริหารจัดการ (3) เปรียบเทียบความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ
และ (4) เสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัด
นครราชสีมา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็น
เครื่องมือ ประชากร คือ ประชาชนเป้าหมายทั้งหมดในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง ของอำเภอเสิงสาง
จังหวัดนครราชสีมา รวม 55,600 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนจำนวน 1,090 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าการถดถอยพหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ของเพียร์สัน นอกจากนี้แล้ว ยังมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มี
โครงสร้างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญคือ องค์การบริหาร
ส่วนตำบลส่งเสริมเกษตรกรให้เพิ่มพูนการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีทางการ
เกษตรไม่มากเท่าที่ควร (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคือ องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมเกษตรกร
ให้เพิ่มพูนการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีทางการเกษตรในทิศทางที่สอดคล้อง
กับสภาพของชุมชนมากขึ้น (3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ เพศชายกับเพศหญิง ต่อภาพรวม
แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสางตามปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ (4) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน ควรเรียงลำดับความสำคัญ
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ด้านคุณธรรม (2) ด้านความรู้ (3) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน (4) ด้านความมีเหตุผล และ (5)
ด้านความพอประมาณ

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์, การบริหารจัดการ, การส่งเสริมเกษตรกร, องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเสิงสาง

Abstract

This mixed methods research aims to (1) explore administrative problems to promote farmers' incomes, (2) explore administrative development guidelines to promote farmers, (3) compare some sample opinions on the overview of administrative development guidelines to promote farmers, and (4) suggest administrative strategies to promote farmers of the Sub district Administrative Organizations in Soeng Sang District of Nakhon Ratchasima Province according to the Sufficiency Economy Philosophy. The quantitative research was survey research, collecting data by questionnaires. The population was composed of 55,600 people who resided in 6 areas of the Sub district Administrative organizations in Soeng Sang District of Nakhon Ratchasima Province. The representative samples numbered 1,090. The data descriptive statistics applied were mean, standard deviation, multiple regression and Pearson's Correlation Coefficient. Moreover, in-depth interviews of 9 experts, with structured in-depth interview forms, were collected to obtain the qualitative data. The findings of this research were as follows: (1) the major administrative problems were learning and understanding of information and agricultural technology for the farmers as well as lacking of administrative strategies, (2) the major developmental guidelines of administration, the promotion of learning and understanding on information and agricultural technology coincide with the community surroundings or the surroundings of agricultural areas of the farmers as well as creating the administrative strategies according to the Sufficiency Economy Philosophy, (3) the comparison between 2 sample opinions, male and female, on overview of administrative development guidelines to promote farmers of the Sub district Administrative Organizations in Soeng Sang District of Nakhon Ratchasima Province according to the Sufficiency Economy Philosophy was indifferent, and (4) the administrative strategy to promote farmers of the Sub district Administrative Organizations in Soeng Sang District of Nakhon Ratchasima Province according to the Sufficiency Economy Philosophy should, in priority, consist of 5 aspects: morality, knowledge, self-immunity, rationality, and moderation.

Keywords: strategy, administration, promotion farmers, Soeng Sang subdistrict administrative organizations



บทนำ

การเกษตรมีความสำคัญต่อประชาคมโลกและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากการเกษตรเป็นปัจจัยสำคัญ เป็นหลักประกันในการรักษาความปลอดภัยด้านอาหารและโภชนาการ นอกเหนือจากเป็นทรัพยากรในการสร้างรายได้ของเกษตรกร การจ้างงาน และการรักษาสีเขียวและทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงความต้องการที่สำคัญในการรักษาภาวะโลกร้อน สำหรับการเกษตรของไทยได้ประสบปัญหาและข้อจำกัดของทรัพยากรที่ดิน แหล่งน้ำ และป่าไม้ ในระยะที่ผ่านมามีการใช้ทรัพยากรในลักษณะที่ไม่ค่อยจะมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ มีการใช้อย่างสิ้นเปลืองและขาดการอนุรักษ์จึงทำให้ทรัพยากรธรรมชาติเหล่านี้มีสภาพ

เสื่อมโทรมลงโดยลำดับ จนมีปัญหาสิ่งแวดล้อมตามมาหลายด้าน มีผลทำให้อัตราขยายตัวของการผลิตภาคเกษตรของประเทศเริ่มชะลอตัวลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือตอนบน ซึ่งทรัพยากรที่ดินและแหล่งน้ำมีจำกัด และอยู่ในสภาพเสื่อมโทรมมาก ในปัจจุบัน อัตราการขยายตัวของภาคเกษตรกรรมมีแนวโน้มต่ำมาก ซึ่งจะเป็นอันตรายต่อการรักษาเสถียรภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างยิ่ง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงการผลิตและการใช้ทรัพยากรที่ดิน แหล่งน้ำ และป่าไม้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อคงความสำคัญของภาคการเกษตรไว้ต่อไปอย่างยั่งยืน (Bill and Melinda Gates Foundation (2011) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (2554) ไม่เพียงเท่านั้น ในส่วนของหน่วยงานของรัฐทั้งหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับตำบลและประชาชน รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะภายในตำบล ซึ่งรวมไปถึงการส่งเสริมเกษตรกรให้เพิ่มพูนการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีทางการเกษตรดังกล่าวแล้ว ก็ยังประสบกับปัญหาในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรบางประการด้วย สำหรับปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการในเรื่องที่องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 6 แห่ง ในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา บริหารจัดการ หรือส่งเสริมเกษตรกรด้านการเกษตรอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมเกษตรกรให้เพิ่มพูนการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีทางการเกษตร เช่น ส่งเสริมผ่านหรือใช้ “ศูนย์เรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (Learning Center of the Sufficiency Economy Philosophy) เป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้ ให้ความรู้ความเข้าใจ ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีทางการเกษตรให้เกษตรกรไม่มากเท่าที่ควร ทั้งนี้ การศึกษาดังกล่าวนี้เป็น “การศึกษาเฉพาะการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล” ด้านส่งเสริมเกษตรกรให้เพิ่มพูนการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีทางการเกษตรเท่านั้น โดยไม่ได้ครอบคลุมไปถึงเรื่อง “การประกอบอาชีพของเกษตรกรโดยตรง” กล่าวอีกนัยหนึ่ง เป็นการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ และเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมเกษตรกรให้เพิ่มพูนการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีทางการเกษตรของหน่วยงาน อันได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง ในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ไม่เพียงเท่านั้น องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมาได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน ตัวอย่างเช่น (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านความพอประมาณ คือ องค์การ

บริหารส่วนตำบลบริหารจัดการ หรือส่งเสริมเกษตรกรให้เพิ่มพูนการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีทางการเกษตรโดยใช้งบประมาณอย่างไม่เหมาะสม เช่น ส่งเสริมผ่านทางศูนย์เรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใช้งบประมาณน้อยเกินไป (2) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านความมีเหตุผล คือ องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมเกษตรกรให้เพิ่มพูนการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีทางการเกษตรในทิศทางที่สอดคล้องกับสภาพของชุมชนหรือสภาพพื้นที่ที่ทำการเกษตรไม่มากเท่าที่ควร (3) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการมีภูมิคุ้มกัน คือ องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมเกษตรกรให้เพิ่มพูนการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีทางการเกษตรโดยมีการเตรียมการหรือวางแผนไม่ดีเท่าที่ควร (4) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านความรู้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมเกษตรกรให้เพิ่มพูนการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีทางการเกษตรไม่มากเท่าที่ควร หรือไม่ต่อเนื่อง และ (5) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านคุณธรรม คือ องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมเกษตรกรให้เพิ่มพูนการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีทางการเกษตรโดยให้ความสำคัญกับด้านจิตใจหรือคุณธรรมไม่มากเท่าที่ควร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ การส่งเสริมเกษตรกรรม และยุทธศาสตร์

สมาน รังสิโยภุญช์ และสุธี สุทธิสมบุรณ์ (2554, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง ความพยายามในการที่จะร่วมมือกันดำเนินงานของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนวิชารัฐศาสตร์ (2550, หน้า 2-4) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร การจัดการ และการบริหารจัดการ อาจกล่าวได้ว่า มีความหมายใกล้เคียงกัน และอาจนำมาใช้แทนกันได้ ถึงแม้ว่าแต่ละคำจะมีความแตกต่างกันในรายละเอียดบางประการ

บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2551, หน้า 28) อธิบายว่าการส่งเสริมการเกษตร หมายถึง การนำความรู้ วิธีการ และเทคนิคใหม่ ๆ ทางเกษตรไปแนะนำเผยแพร่ให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกษตรกร แล้วติดตามให้คำแนะนำช่วยเหลือจนบังเกิดผลสำเร็จ ขณะเดียวกันก็นำเอาปัญหาต่างๆ ทางเกษตรมาวิเคราะห์หาหนทางแก้ไข

2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

บำรุง งามศรี (2550, หน้า 184) กล่าวว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้รับรางวัล UNDF Human Development Lifetime Achievement Award จากสหประชาชาติด้านการพัฒนามนุษย์โดย UNDF ให้ความหมายการพัฒนาคือการสร้างเสริมขีดความสามารถ การขยายทางเลือกและโอกาส เพื่อให้มนุษย์สามารถใช้ชีวิตได้อย่างเต็มที่ มีชีวิตสร้างสรรค์อย่างมีอิสระภาพและมีศักดิ์ศรี ส่วนการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ คือ การเสริมสร้างความสามารถในการคนสามารถอุ้มชูตนเองได้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ และใช้ความรู้ด้วยความรอบคอบตลอดจนมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานของจิตใจ

วิรัช วิรัชนิการ (2550, หน้า 42-71) ได้อธิบายความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า เศรษฐกิจพอเพียง

มิได้เน้นเฉพาะด้านเศรษฐกิจเพียงด้านเดียว แต่ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของประชาชนและชุมชนทุกระดับจะต้องพอเพียงในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านวัตถุและจิตใจหรือด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหาร

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการตามคำรับรองของหน่วยงาน ความหมายของการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของตนเองไว้กับหน่วยงานและลงนามข้อตกลงนั้นร่วมกันเพื่อเป็นข้อผูกมัดว่าจะดำเนินงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ และจากการวิเคราะห์พบว่า นักวิชาการทั้งหลายได้ให้ความหมายของการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงานไว้คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ การกำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ ตัวอย่างเช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) อธิบายว่าเป็นการจัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการของหน่วยงานราชการเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อควบคุมให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยอาศัยตัวชี้วัด 4 มิติ เช่นนี้ สอดคล้องกับ วิรัช วิรัชนิการ (2550) ซึ่งกล่าวว่าเป็นการกำกับ ดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยหน่วยงานราชการจะต้องทำข้อตกลงการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและลงนามข้อตกลงนั้นร่วมกันเพื่อเป็นข้อผูกมัดว่าจะดำเนินงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ ทั้งยังสอดคล้องกับ ธเนศพล วงศ์เจริญ ให้ความหมายไว้ว่าการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงานหมายถึง การกำกับ ดูแล และควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ โดยหน่วยงานของรัฐจะต้องทำข้อตกลงการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและลงนามข้อตกลงนั้นร่วมกันเพื่อเป็นข้อผูกมัดว่าจะดำเนินงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ แนวทางการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงานประกอบด้วย 4 ด้าน

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรรม แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2558-2561)

จังหวัดนครราชสีมาได้ปรับวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นเพื่อให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจในภูมิภาคมุ่งเน้นเชื่อมโยงเกษตรกรรม-อุตสาหกรรมเป็นหลัก โดยยกระดับมาตรฐานสินค้าเกษตร อาหารปลอดภัย และพลังงานทดแทน พัฒนาระบบโลจิสติกส์และการค้าเพื่อเป็นศูนย์กลางความเจริญของภาคอีสานและรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ตลอดจนรวมถึงการพัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์ใหม่ และ OTOP เพิ่มมูลค่าทาง

เศรษฐกิจมุ่งเน้นการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการพัฒนาคูณาชีพชีวิตประชาชนผ่านการสร้างรายได้และพัฒนาคุณภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขยิ่งขึ้น โดยปรับแผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมาฉบับเดิม 4 ปี พ.ศ. 2553-2556 เป็นแผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมาฉบับใหม่ 4 ปี พ.ศ. 2557-2560 (สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา, 2556)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชาชนเป้าหมายทั้งหมดที่ทำการศึกษา อันได้แก่ ประชาชนที่ประกอบอาชีพเป็นเกษตรกรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดทุกแห่งในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา กล่าวคือ อำเภอเสิงสางประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง จำนวน 13,896 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,090 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประเมินค่า

ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แนวลึกที่มีโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการรวบรวมข้อมูล 3 วิธี ได้แก่ (1) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเอกสาร (2) การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม และ (3) การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีแบบพรรณนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าการถดถอยพหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และเป็นประชาชนที่ประกอบอาชีพเป็นเกษตรกรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสิงสาง

2. โดยภาพรวมของปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน

4. ปัญหา มีค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้าน = 2.38 และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้าน = 2.45

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชายกับเพศหญิง ปรากฏว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

6. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่จัดแบ่งเป็น 5 ด้าน เมื่อวิเคราะห์โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

7. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามคำรับรองของหน่วยงาน 4 ด้าน (ตัวแปรตาม) พบว่าโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัด

นครราชสีมา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ล้วนเห็นด้วยในระดับมาก ทั้งในภาพรวม และรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล ด้านการมีภูมิคุ้มกัน ด้านความรู้ และด้านคุณธรรม เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นประชาชนที่ประกอบอาชีพเป็นเกษตรกร ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 6 แห่งในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ล้วนเห็นด้วยในระดับมากดังกล่าวแทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลาง หรือในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการที่ประชาชน ในเขตพื้นที่ดังกล่าวได้รับการบริการหรือได้รับการเพิ่มพูน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี ทาง การเกษตรจากองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มาก เท่าที่ควร อีกทั้งประชาชนยังประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเสิงสาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลดังตัวอย่าง ต่อไปนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล (1) บริหารจัดการ หรือส่งเสริมเกษตรกรให้เพิ่มพูนการเรียนรู้และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีทาง การเกษตร โดยใช้งบประมาณอย่างไม่เหมาะสม เช่น ส่งเสริมผ่านทางศูนย์เรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ใช้งบประมาณน้อยเกินไป

2. ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการบริหารจัดการส่วนตำบล มี “ปัญหา” เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกร ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัด นครราชสีมา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน และเนื่องจากปัญหาแต่ละด้าน มีหลายปัญหา ขึ้นอยู่กับ มุมมองของแต่ละคน เช่น เฉพาะปัญหาเกี่ยวกับการบริหาร จัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา ตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงอาจแบ่งเป็น (1) องค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมเกษตรกรให้เพิ่มพูนการเรียนรู้และความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีทางการเกษตร โดยใช้งบประมาณน้อยเกินไป และ (2) องค์การบริหาร ส่วนตำบลส่งเสริมเกษตรกรให้เพิ่มพูนการเรียนรู้และ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี ทาง การเกษตรโดยใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

อย่างไม่เหมาะสมและไม่มากเพียงพอ เป็นต้น แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษาได้ยกตัวอย่างเฉพาะ “ปัญหาที่สำคัญที่สุด” ด้านละ 1 ปัญหาเท่านั้น

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมาตามปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย กับเพศหญิง ปรากฏว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเช่นนี้ สอดคล้อง กับผลการศึกษาของ ธชะนัน วงศ์ปิ่น (2554) ที่ศึกษา เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อ ภาพรวมแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการ ประชาสัมพันธ์ของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครอง ผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิดการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี 7 ด้าน ปรากฏว่า ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การเกิดประโยชน์สุขของประชาชน (2) การเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ (3) การมีประสิทธิภาพและ เกิดความคุ้มค่า (4) การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (5) การปรับปรุงภารกิจให้ทันต่อสถานการณ์ (6) การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของ ประชาชน และ (7) การประเมินผลการปฏิบัติงานการ อย่างสม่ำเสมอ ไม่แตกต่างกันทั้ง 7 ด้าน

สำหรับเหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและ เพศหญิงซึ่งเป็นประชาชนที่ประกอบอาชีพเป็นเกษตรกร ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 6 แห่งใน อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา มีความเห็นต่อ ภาพรวมแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน ดังกล่าวผู้ศึกษามีความเห็นว่าการที่ทุกวันนี้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นประชาชนทั้งเพศชายและเพศหญิงมีโอกาสได้รับ การศึกษา มีอิสระทางความคิดและการแสดงความคิดเห็น มีมุมมอง ได้รับข้อมูลข่าวสาร เข้าถึงสื่อต่าง ๆ ตลอดจน ได้รับการยอมรับจากสังคมอย่างเท่าเทียมหรือใกล้เคียงกัน เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น ประชาชนเพศชายกับเพศหญิงมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ดังกล่าว และทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม เมื่อ จำแนกตามเพศมีแนวโน้มที่จะมีมุมมอง หรือมีความคิดเห็น

ที่ไม่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้ เป็นการอภิปรายผลและการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพียงข้อมูลเบื้องต้น หากต้องการศึกษาอย่างละเอียด ควรทำการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง
2. องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนและต่อเนื่องสำหรับส่งเสริมเกษตรกรให้เพิ่มพูนการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีทางการเกษตรรวมทั้งควรมีการประเมินผลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
3. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมเกษตรกรให้เพิ่มพูนการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีทางการเกษตรโดยหาแหล่งงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานเอกชนโดยใช้นักบริหารมืออาชีพ ในเวลาเดียวกันควรมีมาตรการการติดตามตรวจสอบการบริหารจัดการของนักบริหารมืออาชีพอย่างเป็นระบบและชัดเจน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. หน่วยงานหรือบุคลากรของหน่วยงานควรทำวิจัยแบบเจาะลึกเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม และด้านการมีภูมิคุ้มกัน เป็นต้น
2. หน่วยงานหรือบุคลากรของหน่วยงานควรทำวิจัยเชิงเปรียบเทียบ เช่น วิจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา กับหน่วยงานอื่นที่มีภาระงานใกล้เคียงหรือคล้ายกัน เป็นต้น
3. หน่วยงานหรือบุคลากรของหน่วยงานควรทำวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิดการวิจัยหรือยุทธศาสตร์อื่นสำหรับการศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมเกษตรกรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา เช่น การบริหารจัดการตามแนวคิดตะวันออก (Eastern Concept of Administration) การบริหารจัดการตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน (Sustainable Administration Concept) และการบริหารจัดการตามแนวคิด 11M (11M Concept) เป็นต้น
4. หน่วยงานหรือบุคลากรของหน่วยงานควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียหรือเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา โดยตรง เช่น กลุ่มผู้นำท้องถิ่น และผู้บริหารของหน่วยงาน เป็นต้น



References

- Bill & Melinda Gates Foundation. (2011). *Annual Report*. Retrieve from <http://www.gatesfoundation.org/~media/gfo/documents/annual%20reports/2011gates%20foundation%20annual%20report.pdf>.
- Jitanun, B. (2008). *Concepts and theories to promote agriculture*. Nonthaburi: Sukhothai Thammatirat University. (in Thai)
- Nakhon Ratchasima Provincial Office. (2013). *The province plans to develop a new four year 2557-2560*. Retrieved from <http://www.nakhonratchasima.go.th/nakhonrat/index.php?link=strategy&na=1c383cd30b7c298ab50293adfecb7b18&links=sitemap&na1=3> (in Thai)
- Ramsri, B. (2007). Human resource management as sufficient economy. *Dusit Journal*, 4(15), 182-185. (in Thai)
- Rungsiyok, S. & Suttisomboon, S. (2011). *Public administration*. Bangkok: Nam Kang. (in Thai)
- Wiratnipawan, W. (2007). *Management and administrative development of the state capital*. Bangkok: XperNet. (in Thai)
- Wongpun, T. (2011). *Management of the public relations office of consumer protection in Bangkok*. Master of Public Administration Thesis, Sukhothai Thammatirat University. (in Thai)



การบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Forest Resource Administration of the Subdistrict Administration Organizations in Kanchanaburi Province According to the Sufficiency Economy Philosophy

สมศักดิ์ เปรมประยูร และวิรัช วิรัชนิภาวรรณ

Somsak Pramprayoon and Wiruch Wiruchnipawan

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อศึกษา (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ (3) เสนอตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากร คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 72 แห่ง ในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 1,402 คน โดยนำประชากรทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่างใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการถดถอยพหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน นอกจากนี้แล้ว ยังมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ด้วยแบบสอบถามเชิงลึกที่มีโครงสร้างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพอีกด้วย ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญคือ องค์การบริหารส่วนตำบลใช้บุคลากรในจำนวนที่ไม่เหมาะสมในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการปฏิบัติงานป้องกันการบุกรุกป่า รวมทั้งขาดตัวแบบการบริหารจัดการ (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สำคัญคือ องค์การบริหารส่วนตำบลควรใช้บุคลากรในจำนวนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานป้องกันการบุกรุกป่าโดยเพิ่มงบประมาณให้มากเพียงพอ และ (3) ตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ทรัพยากรป่าไม้, องค์การบริหารส่วนตำบล, จังหวัดกาญจนบุรี, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

This mixed methods research were to study (1) problems of forest resource administration of the Subdistrict Administration Organizations in Kanchanaburi Province according to the Sufficiency Economy Philosophy, (2) development guidelines of forest resource administration of the Subdistrict Administration Organizations in Kanchanaburi Province according to the Sufficiency Economy Philosophy, and (3) suggest model of forest resource administration of the Subdistrict Administration Organizations in Kanchanaburi Province according to the Sufficiency

Economy Philosophy. Population was all 1,402 members of 72 Subdistrict Administration Organization Councils in Kanchanaburi Province and sample size was all of the population. Data analysis was manifested in contingency table with descriptive analysis approach. Statistics applied were mean, standard deviation, multiple regression, and Pearson's Correlation Coefficient. Additionally, in-depth interview of 9 experts or key performances with structured in-depth interview form was also applied to get the qualitative data. Findings of this research were: (1) the major problems of administration were the Subdistrict Administration Organizations' inappropriate personnel employment particularly operational prevention of invasive forest in conjunction with lacking of administrative model, (2) the major development guidelines of administration, the Subdistrict Administration Organizations should employ personnel for operational prevention of invasive forest at appropriate amount together with increase satisfactory budget, and (3) the model of forest resource administration of the Subdistrict Administration Organizations in Kanchanaburi Province according to the Sufficiency Economy Philosophy should comprise 5 aspects in priority

Keywords: administration, forest resource, the subdistrict administration organizations, Kanchanaburi province, sufficiency economy philosophy



บทนำ

ทรัพยากรป่าไม้เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีพของมนุษย์ เป็นแหล่งอำนวยความสะดวกทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่ในประเทศไทยสถานการณ์การจัดการป่าไม้ตั้งแต่เริ่มจวบจนปัจจุบันมีปัญหาหลากหลายส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก ในช่วงเริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504) พื้นที่ป่าไม้ทั่วประเทศมีอยู่ประมาณ 171 ล้านไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ 53 ของพื้นที่ทั้งประเทศ จากการสำรวจทรัพยากรป่าไม้ในปี พ.ศ. 2543 พบว่าพื้นที่ป่าไม้เหลืออยู่เพียงร้อยละ 25 เท่านั้น (รายงานกรมป่าไม้, 2545) การลดลงอย่างรวดเร็วของพื้นที่ป่าไม้ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรการอพยพย้ายถิ่นของกลุ่มคนบางกลุ่มที่ต้องการบุกเบิกพื้นที่ใหม่และความต้องการพื้นที่ทำกินของราษฎรทำให้เกิดการบุกรุกพื้นที่ป่าไม้ เพื่อนำพื้นที่เหล่านั้นมาใช้ในการเพาะปลูกปัญหาการทำลายทรัพยากรป่าไม้ก่อให้เกิดผลกระทบกับประชาชนในวงกว้าง หากไม่มีการแก้ไขปัญหาก็ยิ่งทวีความรุนแรงและแก้ไขได้ยากลำบากองค์การบริหารส่วนตำบลนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ในระดับตำบลปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการบุกรุกป่าขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรียังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร” หรือ “องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีปฏิบัติงานป้องกันการบุกรุกป่ายังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร” ในเวลาเดียวกัน แต่เท่าที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ตามกรอบแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน บางประการดังตัวอย่างต่อไปนี้ (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านความพอประมาณ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลใช้บุคลากรในจำนวนที่ไม่เหมาะสมในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการปฏิบัติงานป้องกันการบุกรุกป่า (2) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการความมีเหตุมีผล คือ องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานป้องกันการบุกรุกป่าไม่ให้เกิดทำลายไปในทิศทางที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เช่น การห้ามประชาชนเก็บของป่าบางชนิดที่เป็นอาหาร เป็นต้นว่า หน่อไม้ และเห็ด (3) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการมีภูมิคุ้มกัน คือ องค์การบริหารส่วนตำบลขาดความพร้อมในการปฏิบัติงานป้องกันการบุกรุกป่าไม่ให้เกิดทำลาย เช่น ขาดความพร้อมในการปฏิบัติงานอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในช่วงน้ำหลากหรือไฟไหม้ป่า (4) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการพึ่งตนเอง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงาน

ป้องกันการบุกรุกป่าไม้โดยไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง เช่น การว่าจ้างบริษัทเอกชนหรือคณะบุคคลภายนอกให้มาดำเนินการเป็นประจำและ (5) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้และคุณธรรม คือ องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานป้องกันการบุกรุกป่าโดยไม่ทำให้ความรู้ประชาชนในเรื่องการป้องกันและรักษาทรัพยากรป่าไม้ควบคู่ไปกับเรื่องความรับผิดชอบ เหล่านี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ศึกษาและเสนอตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ และทรัพยากรป่าไม้

Herbert A. Simon (1947, p. 3) กล่าวถึงการบริหารว่า หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกษมจันทร์แก้ว (2525, หน้า 4-8) ได้ให้ความหมายของทรัพยากรธรรมชาติ มักจะมองในแง่ที่ว่าเป็นสิ่งอำนวยประโยชน์แก่มนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม หากไม่ได้ให้ประโยชน์อะไรเลยก็คงไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติ ดังนั้นจึงมีการจัดประเภททรัพยากรธรรมชาติไว้หลายประเภทด้วยกัน เช่น ดิน น้ำ ป่าไม้ สัตว์ป่า แร่ธาตุ ฯลฯ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่เป็นแหล่งพลังงานสำคัญ ทรัพยากรป่าไม้เป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรธรรมชาติโดยมนุษย์และสัตว์ต้องอาศัยทรัพยากรธรรมชาติ และทรัพยากรป่าไม้ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสิ่งมีชีวิต

และมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ทรัพยากรป่าไม้เป็นทั้งแหล่งวัตถุดิบของปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคสำหรับมนุษย์และยังมีประโยชน์ในการรักษาสมดุลของสิ่งแวดล้อม ถ้าทรัพยากรป่าไม้ถูกทำลายลงไปมาก ๆ ย่อมมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมตามลำดับ

2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550, หน้า 63-67) หลักการสำคัญของการบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงที่ปรากฏอยู่ในพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติโดยได้ประมวลและสรุปสาระสำคัญเป็น “หลักการสำคัญของการบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง 8 ประการ ดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง ความพอประมาณ หมายถึง การที่ประชาชนและชุมชนเน้นการผลิตและบริโภคโดยยึดทางสายกลาง ความพอเพียง ความพอดี และไม่ฟุ้งเฟ้อในเวลาเดียวกัน ก็ก้าวให้ทันโลกในยุคโลกาภิวัตน์ด้วยตัวอย่างความพอประมาณในระดับบุคคล เช่น เน้นการผลิตการบริโภค และการดำรงชีวิตอย่างไม่เดือดร้อน มีความเป็นอยู่อย่างประมาณตนตามฐานะ ตามอัตภาพ และไม่หลงไหลไปตามกระแสของวัตถุนิยม มีอิสรภาพเสรีภาพไม่พัวพันการอยู่กับสิ่งใด สำหรับความประมาณในระดับชุมชน เช่น เน้นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้าที่ส่งเสริมให้ชุมชนและเครือข่ายสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ ในประเทศ เช่น บริษัทขนาดใหญ่ ธนาคาร สถาบันวิจัย เป็นต้น อันจะเป็นประโยชน์ในการสืบทอดภูมิปัญญาของชุมชน เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ เทคโนโลยี ประสพการณ์ การแบ่งปัน และการช่วยเหลือกัน

ประการที่สอง ความมีเหตุผล หมายถึง การที่ประชาชนและชุมชนตัดสินใจและลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

ประการที่สาม การมีภูมิคุ้มกัน หมายถึง การที่ประชาชนและชุมชนมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ในการเตรียมความพร้อม รู้เท่าทันต่อผลกระทบที่จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว มีความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืน

ประการที่สี่ การพึ่งตนเอง หมายถึง ประชาชนและชุมชนสนับสนุนระบบเศรษฐกิจของชุมชนที่อยู่ได้ด้วยตนเองไม่ต้องพึ่งพาพึ่งพิงคนอื่นหรือชุมชนอื่นจนเกินความจำเป็น โดยเน้นความสามารถของประชาชนและชุมชนในการผลิตสินค้าและบริการทุกชนิดเพื่อเลี้ยงประชาชนหรือชุมชนนั้น ๆ ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยต่าง ๆ ที่ประชาชนหรือชุมชนไม่ได้เป็นเจ้าของ ตัวอย่างการพึ่งตนเองในระดับบุคคล เช่น ประชาชนในชุมชนมีการพึ่งตนเองมีจิตสำนึกที่ดีเพื่อตนเอง ชุมชนและประเทศชาติโดยรวม มีจิตใจเอื้ออาทรประนีประนอม และเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สำหรับการพึ่งตนเองในระดับชุมชน เช่น แต่ละชุมชนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เชื่อมโยงกัน เป็นเครือข่ายชุมชนที่แข็งแรง เป็นอิสระ มีเกียรติและมีความภาคภูมิใจว่าขึ้นได้ด้วยขาของตนเอง

ประการที่ห้า การเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน หมายถึง การเสริมสร้างคุณภาพของคนหรือประชาชนทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ด้านวัตถุ ครอบคลุมถึงการสร้างเสริมให้คนมีความรู้ มีวิชาการ มีความรอบรู้ มีความรอบคอบ และมีความระมัดระวัง ส่วนด้านจิตใจ ครอบคลุมถึงการส่งเสริมให้คนมีคุณธรรม คือ คิดและทำคุณงามความดีเป็นประจำเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งส่งเสริมให้ละความชั่ว และทำความดี ไม่เบียดเบียน มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเพียร มีความอดทน มีความรอบคอบ มีความประหยัด มีความเมตตา มีความเอื้ออาทร และมีความสามัคคี เพื่อร่วมแรงร่วมใจกันประกอบอาชีพต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจึงมิได้หมายถึงรายได้แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ยังรวมถึงประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น การสร้างความมั่นคงให้กับสถาบันครอบครัว สถาบันชุมชน ความสามารถในการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนบนพื้นฐานของภูมิปัญญา

ท้องถิ่น รวมทั้งการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของชุมชนไทยให้คงอยู่ตลอดไป

ประการที่หก การรวมกลุ่ม หมายถึง การที่ประชาชนและชุมชนให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่ม โดยประชาชนหรือองค์กรในชุมชนจะทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ให้หลากหลาย ครอบคลุมทั้งการเกษตรแบบผสมผสาน หัตถกรรม การแปรรูปอาหาร การทำธุรกิจค้าขาย และการท่องเที่ยวระดับชุมชน เมื่อประชาชนหรือองค์กรในชุมชนได้รับการพัฒนาให้เข้มแข็ง และมีเครือข่ายที่กว้างขวางมากขึ้นแล้ว ประชาชนในชุมชนก็จะได้รับการดูแลให้มีรายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้งได้รับการแก้ไขปัญหาในทุก ๆ ด้าน เมื่อเป็นเช่นนี้ เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศก็จะสามารถเติบโตได้อย่างมีเสถียรภาพ ซึ่งหมายความว่าเศรษฐกิจสามารถขยายตัวไปพร้อม ๆ กับสถานการณ์ด้านการกระจายรายได้ที่ดีขึ้นด้วย

ประการที่เจ็ด การสร้างเครือข่าย หมายถึง ประชาชนและชุมชนร่วมมือกันสร้างเครือข่ายอย่างเป็นระบบที่เชื่อมโยงกันและร่วมมือกันเพื่อประโยชน์ต่อชุมชน เช่น ในการสืบทอดภูมิปัญญา แลกเปลี่ยนความรู้ การบริหารจัดการ เทคโนโลยี และบทเรียนจากการพัฒนา ทำให้เกิดเครือข่ายชุมชนที่ยึดการบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเชื่อมโยงกันด้วยหลักไม่เบียดเบียน แบ่งปัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ในพื้นที่สูง

ประการที่แปด ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การสนับสนุนให้ประชาชนและชุมชนยึดถือการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม มีสมดุลระหว่างกระแสการแข่งขันจากโลกาภิวัตน์ และกระแสท้องถิ่นนิยม มีความหลากหลายในโครงสร้างการผลิต มีการใช้ทุนที่มีอยู่ในสังคมให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และวิถีชีวิตของท้องถิ่นที่งดงาม

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 11M

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550, หน้า 20) ได้อธิบายถึงการบริหารจัดการที่เรียกว่า 3M-11M (หรืออาจเรียกว่าทรัพยากรบริหารจัดการ หรือทรัพยากรการจัดการ (management resources)) ไว้ดังนี้

3.1 3M เช่น Man (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) Money (การบริหารงบประมาณ) Management (แปลว่าการบริหารงานทั่วไป หรือการจัดการทั่วไป ตัวอย่างเช่น การวางแผน การบังคับบัญชา และการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น)

3.2 4M เช่น Man Money Management Material (การบริหารวัสดุอุปกรณ์) หรือ Man Machine Medium Mission

3.3 5M เช่น Man Money Management Material Morality (การบริหารคุณธรรม หรือจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน) หรือ Machinery Manpower Material Method Measurement

3.4 6M เช่น Man Money Management Material Morality Market (ตลาดผู้รับบริการ หรือประชาชนผู้รับบริการ)

3.5 7M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message (การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร)

3.6 8M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method (วิธีการ ระเบียบ

แบบแผน หรือเทคนิค)

3.7 9M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute (การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน)

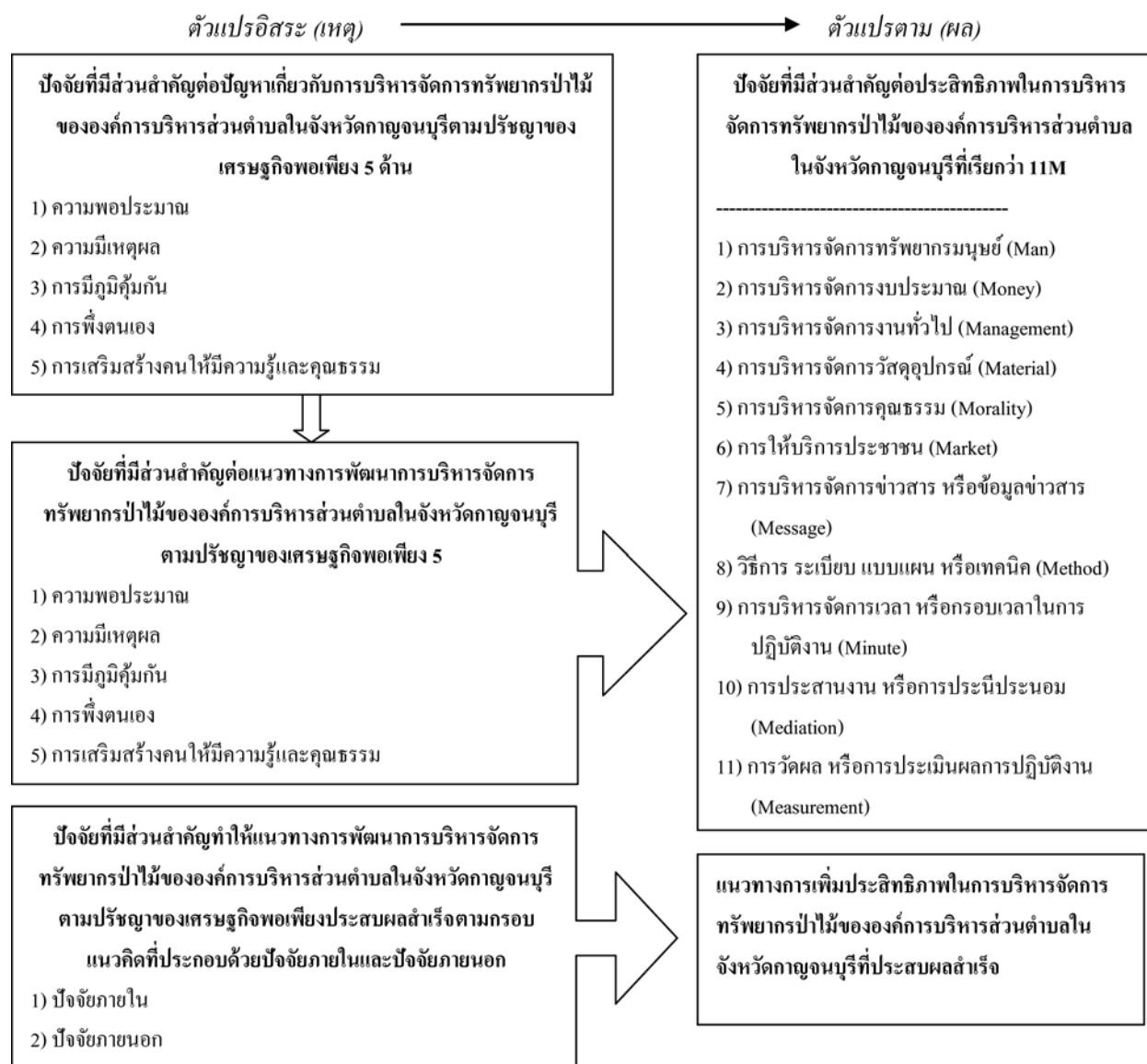
3.8 10M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute Mediation (การประสานงาน หรือการประนีประนอม)

3.9 11M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute Mediation Measurement (การวัดผล หรือการประเมินผล การปฏิบัติงาน)

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้

ปิยาภรณ์ แสนโกสิต (2555) ได้เสนอให้รัฐบาล ควรจัดสรรงบประมาณเฉพาะกิจเรื่องยาเสพติดแก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อบริหารจัดการและดำเนินการป้องกัน ปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่องและครบวงจร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรเป้าหมายทั้งหมดที่ทำการศึกษา อันได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 1,402 คน (ท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี, 2558)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงได้ค่าเท่ากับ 0.95 และผ่านการหาความเชื่อถือได้ทีระดับ 0.97 และแบบสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูล 3 วิธี ได้แก่ (1) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเอกสาร (2) การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม และ (3) การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการถดถอย พหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของประชากรต่อปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน โดยภาพรวมของปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน ปรากฏว่าประชากรส่วนใหญ่ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = 2.19

2. ความคิดเห็นของประชากรต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน โดยภาพรวมของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ปรากฏว่าประชากรล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = 2.25

3. ความคิดเห็นของประชากรต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประสบผลสำเร็จที่แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยภาพรวม หรือค่าเฉลี่ยรวมของทั้ง 2 ปัจจัย ปรากฏว่าประชากรส่วนใหญ่ล้วนเห็นด้วยในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายปัจจัย ปรากฏว่า ปัจจัยภายใน ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมาก ส่วนปัจจัยภายนอก ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง

4. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ และตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปรากฏว่า (1) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน เห็นด้วยว่า “องค์การบริหารส่วนตำบลควรใช้บุคลากรในจำนวนที่เหมาะสมในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการปฏิบัติงานป้องกันการบุกรุกป่า” และไม่มีความเห็น/ไม่เห็นด้วยจำนวน 1 คน และ (2) ตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 คน เห็นด้วยว่า “ตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน ควรเรียงตามลำดับความสำคัญ จากมากไปน้อย ดังนี้ (1) ด้านความพอประมาณ (2) ด้านการพึ่งตนเอง (3) ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้และคุณธรรม (4) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน และ (5) ด้านความมีเหตุผล” และไม่มีความเห็น/ไม่เห็นด้วย จำนวน 2 คน

การอภิปรายผล

1. ประชากรส่วนใหญ่ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) ความพอประมาณ (2) ความมีเหตุผล (3) การมีภูมิคุ้มกัน (4) การพึ่งตนเอง และ (5) การเสริมสร้างคนให้มีความรู้และคุณธรรม

เหตุผลสำคัญที่ประชากรส่วนใหญ่ซึ่งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 72 แห่ง ในจังหวัดกาญจนบุรีล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางดังกล่าวแทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็นว่ ถึงแม้ประชากรเห็นว่า (1) องค์การบริหารส่วนตำบลใช้บุคลากรในจำนวนที่เหมาะสมในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการปฏิบัติงานป้องกันการบุกรุกป่า (แบบสอบถาม ข้อที่ 1.

ในภาคผนวก) (2) องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงาน ป้องกันการบุกรุกป่าไม่ให้ถูกทำลายไปในทิศทางที่ไม่ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

2. ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกาญจนบุรีมี “ปัญหา” เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ทรัพยากรป่าไม้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน และเนื่องจากปัญหาแต่ละด้าน มีหลายปัญหา ขึ้นอยู่กับ มุมมองของแต่ละคน เช่น เฉพาะปัญหาเกี่ยวกับการบริหาร จัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกาญจนบุรีตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อาจแบ่งเป็น (1) องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงาน ป้องกันการบุกรุกป่าโดยไม่ได้รับความรู้ประชาชนในเรื่อง การป้องกันและรักษาทรัพยากรป่าไม้ควบคู่ไปกับเรื่อง ความรับผิดชอบ

3. ปัจจัยภายใน ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วย ในระดับมาก ส่วนปัจจัยภายนอก ประชากรส่วนใหญ่ เห็นด้วยในระดับปานกลาง ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

3.1 ปัจจัยภายใน ปรากฏว่า ประชากรส่วนใหญ่ เห็นด้วยในระดับมาก ว่า การที่ผู้บริหารขององค์การบริหาร ส่วนตำบลมีภาวะความเป็นผู้นำสูง เช่น กล้าริเริ่ม กล้าคิด และกล้าตัดสินใจเพื่อส่วนรวมในการบริหารจัดการ ทรัพยากรป่าไม้ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉพาะ อย่างยิ่ง การป้องกันการบุกรุกป่า

เหตุผลสำคัญที่ประชากรส่วนใหญ่ซึ่งเป็น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 72 แห่งในจังหวัด กาญจนบุรีเห็นด้วยในระดับมากดังกล่าวแทนที่จะเห็นด้วย ในระดับปานกลางหรือในระดับน้อยผู้ศึกษามีความเห็น ว่า ประชากรส่วนใหญ่ทราบ เข้าใจ และเห็นด้วยอย่างมาก กับปัจจัยภายใน คือ การที่ผู้บริหารขององค์การบริหาร ส่วนตำบลมีภาวะผู้นำสูงกล่าวคือ หากผู้บริหารขององค์การ บริหารส่วนตำบลมีภาวะความเป็นผู้นำสูง เช่น กล้าริเริ่ม กล้าคิด และกล้าตัดสินใจเพื่อส่วนรวมในการบริหารจัดการ ทรัพยากรป่าไม้ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉพาะ อย่างยิ่ง การป้องกันการบุกรุกป่า แล้ว ย่อมมีส่วนสำคัญ ทำให้การบริหารจัดการในเรื่องดังกล่าวมีแนวโน้มประสบ ความสำเร็จอย่างมาก โดยผู้บริหารดังกล่าวจะกล้าริเริ่ม กล้าคิด และกล้าตัดสินใจเพื่อส่วนรวมในเรื่องทรัพยากร ป่าไม้ไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน

3.2 ปัจจัยภายนอก ปรากฏว่า ประชากรส่วนใหญ่ เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า การที่ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การป้องกันทรัพยากร ป่าไม้อย่างต่อเนื่อง

เหตุผลสำคัญที่ประชากรส่วนใหญ่ซึ่งเป็นสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบล 72 แห่งในจังหวัดกาญจนบุรี เห็นด้วยในระดับปานกลางดังกล่าวแทนที่จะเห็นด้วยใน ระดับมากหรือในระดับน้อยผู้ศึกษามีความเห็น ว่า ถึงแม้ ประชากรเห็นว่า ปัจจัยภายนอกดังกล่าวนี้เป็นสิ่งสำคัญ จำเป็น รวมทั้งสอดคล้องและตอบสนองกับความต้องการ ของประชาชนได้ ก็ตาม แต่ในเวลาเดียวกัน ประชากรก็ยัง เป็นห่วง หรือยังไม่แน่ใจว่า ในทางปฏิบัติ องค์การบริหาร ส่วนตำบลจะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงอย่างจริงจังและต่อเนื่องหรือไม่ เมื่อเป็นเช่นนี้จึงมี ส่วนสำคัญทำให้ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับ ปานกลางแทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อย ดังกล่าว

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดการพัฒนา หรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ความสามารถในการเรื่องความสำคัญและความจำเป็นของ การใช้บุคลากรในจำนวนที่เหมาะสมในการบริหาร จัดการทรัพยากรป่าไม้เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม หรือประชาชน

2. องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดนโยบาย และแผนงานที่ชัดเจนและต่อเนื่องที่ให้ความสำคัญกับ การปฏิบัติงานป้องกันการบุกรุกป่าไม่ให้ถูกทำลายไปใน ทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

3. องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดการพัฒนา หรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ เข้าใจในเรื่องการเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ป้องกันการบุกรุกป่าไม่ให้ถูกทำลาย

4. องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีนโยบายที่ ชัดเจนและต่อเนื่องที่สนับสนุนการปฏิบัติงานป้องกัน

การบุกรุกป่าโดยอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง เช่น การใช้บุคลากรของตนเองเป็นหลัก โดยว่าจ้างบริษัทเอกชน หรือคณะบุคคลภายนอกให้มาดำเนินการเป็นครั้งคราว

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป หน่วยงานหรือบุคลากรของหน่วยงานอื่น จึงควรนำกรอบแนวคิดการวิจัยที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้านนี้ไปทำวิจัยในหน่วยงานอื่นนอกเหนือจากองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพิสูจน์ผลการวิจัยว่าจะเหมือนกัน คล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกัน

2. หน่วยงานหรือบุคลากรของหน่วยงานควรทำวิจัยต่อเนื่องเพื่อศึกษาว่าเพราะเหตุใดผลการศึกษาค้างนี้ จึงปรากฏว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 5 ด้าน อันได้แก่ (1) ด้านความพอประมาณ (2) ด้านการพึ่งตนเอง (3) ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้และคุณธรรม (4) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน และ (5) ด้านความมีเหตุมีผล มีความสำคัญและจำเป็นทั้ง 5 ด้าน หรืออาจทำวิจัยต่อเนื่องเพื่อศึกษาว่าเพราะเหตุใดผลการศึกษาค้างนี้ จึงปรากฏออกมาว่า ด้านความพอประมาณเป็นด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด หรือเพราะเหตุใดด้านความมีเหตุมีผล จึงมีความสำคัญน้อยที่สุด เป็นต้น

3. หน่วยงานหรือบุคลากรของหน่วยงานควรทำวิจัยแบบเจาะลึกเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี แต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านความพอประมาณ ด้านการพึ่งตนเอง และด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้ และคุณธรรม เป็นต้น

4. หน่วยงานหรือบุคลากรของหน่วยงานควรทำวิจัยเชิงเปรียบเทียบ เช่น วิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี กับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือหน่วยงานอื่นที่มีภาระงานใกล้เคียงหรือคล้ายกัน เป็นต้น

5. หน่วยงานหรือบุคลากรของหน่วยงานควรทำวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิดการวิจัย กลุ่มตัวชี้วัด หรือตัวแบบการบริหารจัดการอื่นสำหรับการศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี เช่น แนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน การบริหารจัดการตามแนวคิดตะวันออก และการบริหารจัดการแบบสมดุล เป็นต้น

6. หน่วยงานหรือบุคลากรของหน่วยงานควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่ได้รับจากการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี เช่น กลุ่มประชาชน และกลุ่มผู้นำท้องถิ่น เป็นต้น



References

- Chankaew, K. (1982). *Natural resources and reservation*. Bangkok: Kasetsart University. (in Thai)
- Herbert, A. S. (1947). *Administrative behavior*. New York: Macmillan.
- Kanchanaburi Local Office. (2015). *Population Report*. Kanchanaburi: Author. (in Thai)
- Sankosit, P. (2012). *Drug prevention in area of Nontaburi provincial administrative organization*. Master of Public Administration Thesis, Ramkhamhang University. (in Thai)
- Wiratnipawan, W. (2007). *Public administration management*. Bangkok: Xper net. (in Thai)



การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Administration of Elderly People Quality of Life of Municipalities in Ayutthaya Province
According to the Sufficiency Economy Philosophy

สันติ วัดฟ้าพับ และประนต นันทิยะกุล

Santi Watpapub and Pranot Nantiyakul

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษา (1) ปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ (2) ปัจจัยสนับสนุนการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาประสบความสำเร็จ และ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 20 คน การสัมภาษณ์เป็นแบบตัวต่อตัวโดยใช้แบบ สัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนาในส่วนของ การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบล 33 แห่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวม 197,068 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 400 คน ได้มาจากการใช้สูตรกลุ่มตัวอย่างของทาร์ยามานะ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตาม สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการคือ เทศบาลไม่ได้จัดเตรียมบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้บริการผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นให้เพียงพอ และไม่มีเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการกองทุนผู้สูงอายุเมื่อเกิดภาวะวิกฤต (2) ปัจจัยสนับสนุนการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ คือ การที่เทศบาลมีตัวแบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ คือ เทศบาลควรจัดสวัสดิการและรายได้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้บริการผู้สูงอายุ และเทศบาลควรมีการเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการกองทุนผู้สูงอายุเมื่อเกิดภาวะวิกฤต

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, ผู้สูงอายุ, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

The objectives of this study were mainly to explore (1) administrative problems of elderly people's quality of life, and (2) development guidelines for the administration of elderly people's quality of life of municipalities in Ayutthaya Province according to the Sufficiency Economy Philosophy. The qualitative research used in-depth

interviews of 20 experts or key informants who were specialists and experienced in the administration of elderly people's quality of life of municipalities in Ayutthaya Province according to the Sufficiency Economy Philosophy. The interview was face-to-face interviews using structured in-depth interview forms as research tool for the data collection. The data analysis was descriptive interpretation. The quantitative research was a research survey of 197,068 persons (population of 197,068 persons) who were people residing in the areas of 33 Sub district Municipalities in Ayutthaya Province. The sampling size was 380 people. Questionnaire was used as research tool of the field data collection. Descriptive statistics applied were mean and standard deviation. Research findings were (1) the major administrative problems were the municipalities' inadequate providing of personnel performing services due to the increase in the number of elderly people and an unprepared administration of the "Elderly People Fund" for crisis situations, (2) the major factors enhancing administration of elderly people's quality of life of municipalities was the municipalities' formation of administrative model regarding elderly people's quality of life according to the Sufficiency Economy Philosophy, (3) for the major development guidelines of administration, the municipalities should arrange appropriate welfare and earnings to conform with the present economic situation for the personnel performing services for the elderly people.

Keywords: quality of life, the elderly people, sufficiency economy philosophy



บทนำ

ปัจจุบันจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเริ่มเข้าสู่สังคมสูงอายุมากขึ้น โดยมีประชากรสูงวัยเป็นจำนวนทั้งสิ้น 113,442 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2556) ของจำนวนประชากรทั้งจังหวัด ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง คือ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีบทบาทเพียงการให้การช่วยเหลือผู้สูงอายุตามโครงการส่งเสริมและสนับสนุนผู้สูงอายุใช้ชีวิตในชุมชน ซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ประสบความเดือดร้อนเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม โดยไม่เก็บวงเงินครั้งละสองพันบาท และจะช่วยเหลือไม่เกินสามครั้งต่อคนต่อปีโดยถือตามปีงบประมาณเท่านั้น ซึ่งนับว่าเป็นเพียงส่วนเล็ก ๆ ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเท่านั้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้สูงอายุในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีปัญหาในเรื่องความตึงเครียดและความไม่พอใจในสถานะแวดล้อมอยู่เป็นอันมากอันเป็นเครื่องบ่งชี้ประการหนึ่งว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดพระนครศรีอยุธยายังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นและมีอายุยืนยาวขึ้น ส่งผลให้โครงสร้างประชากรของประเทศ

เปลี่ยนแปลงไปคืออัตราส่วนผู้สูงอายุที่เป็นภาระเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่อัตราส่วนและจำนวนประชากรวัยแรงงานเริ่มลดลง ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจส่วนรวมต่อการออมและการลงทุนทำให้ผู้สูงอายุต้องเสี่ยงต่อการถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพังมากขึ้น เพราะประชากรวัยแรงงานส่วนหนึ่งต้องย้ายถิ่นเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุตรหลานมีเวลาเอาใจใส่ผู้สูงอายุน้อยลง ผู้สูงอายุจึงต้องรับผิดชอบตนเองมากขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ

เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายอันได้แก่มาตรา 10 (5) ร่วมมือและประสานงานกับราชการบริหารส่วนกลางราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจตลอดจนองค์กรอื่นในการจัดให้ผู้สูงอายุได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริมและสนับสนุนตามพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มาตรา 13 ให้จัดตั้งกองทุนหนึ่งในสำนักส่งเสริมสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ เรียกว่า "กองทุนผู้สูงอายุ" เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริมและสนับสนุนผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัตินี้ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546

จากที่ปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษา “เรื่อง การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุของเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้ศึกษาคิดว่าการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนทางการดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม ช่วยเหลือตัวเองได้ตามอัตภาพและไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุต่อไป ถ้าได้มีการเตรียมรับมือกับปัญหาเหล่านี้เสียแต่ล่วงหน้า หรือสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่ทรงพระราชทานแก่พสกนิกร ย่อมเป็นการเตรียมการอย่างชาญฉลาด ช่วยให้รัฐไม่ต้องทุ่มงบประมาณจำนวนมากมาศาลกับการฟื้นฟูดูแลรักษาผู้สูงอายุ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ต้องดำเนินการโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างตัวผู้สูงอายุเอง ครอบครัว และสังคม ผู้สูงอายุต้องฝึกนิสัยที่ดี และเหมาะสมในเรื่องการกิน การนอน การพักผ่อน การออกกำลังกาย ฝึกทักษะชีวิต หลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นผลร้ายต่อสุขภาพ เช่น สุรา บุหรี่ สิ่งเสพติด ทุกชนิด มีทักษะในการดูแลรักษาจิตใจที่ดี เช่น ฝึกจิตใจให้สงบสบาย มีสมาธิ ไม่ปล่อยตนเองให้เครียดจนเกินไป รู้จักที่จะพอใจในสิ่ง ที่ตนเองเป็นอยู่และมีความชื่นชมยินดีในผู้อื่น ฝึกรู้จัก และเข้าใจตนเองให้มากขึ้น โดยคำนึงถึงการยอมรับ และความเหมาะสมตามกฎกติกาทางสังคมด้วย ดังนั้นการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเรื่องเร่งด่วนที่รัฐควรเร่งรีบในการดำเนินการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุของไทยจะมีแนวโน้มที่จะต้องเผชิญกับปัญหาความยากจนของผู้สูงอายุ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาประสบความสำเร็จตามกรอบแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิต

4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เสน่ห์ จามริก (วรเดช จันทรศรและคณะ, 2551, น. 9) ให้มุมมองเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงว่าเป็นทั้งหลักการ และกระบวนการทางสังคม ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานและขยายเครือข่ายเกษตรกรรมยั่งยืนเป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตและบริโภคอย่างพออยู่พอกินขึ้นไป ถึงขั้นแปรรูปอุตสาหกรรมครัวเรือนสร้างอาชีพ และทักษะวิชาการที่หลากหลาย เกิดตลาดซื้อขาย สะสมทุน ฯลฯ บนพื้นฐานเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชนนี้เอง ที่เศรษฐกิจจะพัฒนาขึ้นอย่างมั่นคง รวมทั้งเทคโนโลยีซึ่งจะค่อย ๆ พัฒนามาจากฐานทรัพยากร และภูมิปัญญาที่มีอยู่ภายในชาติ และทั้งที่จะคัดสรรเรียนรู้จากโลกภายนอก “เศรษฐกิจพอเพียง” จึงมีความหมายเป็นเสมือนภูมิคุ้มกันให้กับ “โลกาภิวัตน์” เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาสำหรับ “การจัดการ” เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีสมมติฐานที่ยอมรับว่า โลกมีการทำงานในเชิงระบบ และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยมีความมุ่งหวังสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพื่อสร้างความมั่นคง และความยั่งยืนของการพัฒนาการรอดพ้นจากภัยและวิกฤตเศรษฐกิจพอเพียง ใช้การตระหนักให้ความสำคัญของหลักการทางสายกลาง เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้มีความสุข ซึ่งจะได้จากการจัดการ 3 มิติ ได้แก่ (1) ความพอประมาณ หมายถึง การจัดการให้มีความสมดุลระหว่างกิจกรรมหลากหลาย เพื่อไม่ให้เกิดส่วนเกิน หรือขาดแคลน สอดคล้องกับความจำเป็น (2) ความมีเหตุผล หมายถึง การจัดการให้มีการเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมหลากหลายอย่างเป็นประโยชน์แก่กันและกัน (3) การมีภูมิคุ้มกัน หมายถึง การจัดการให้มีปัจจัยสำหรับการดำรงชีวิตให้อยู่ในการควบคุมของตนเอง

2. การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพนั้นหมายถึงการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลควบคู่กัน (griffin, 1997, p. 4) ในอีกแนวทางหนึ่งอาจกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร จากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ (Certo, 2000, p. 555) หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้สูงอายุ

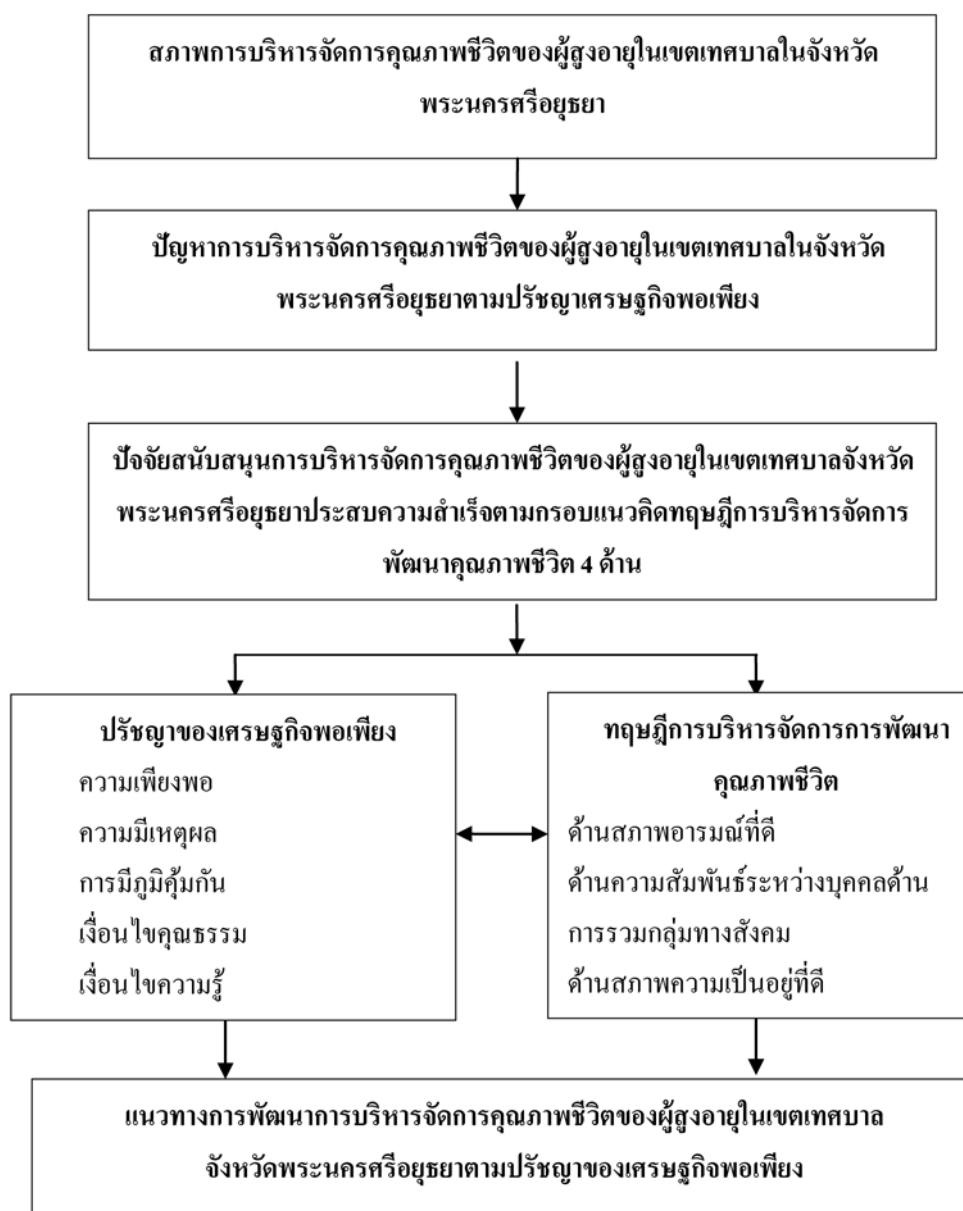
การเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมสูงวัยสามารถที่จะพิจารณาได้อย่างคร่าว ๆ จากการที่สังคมนั้นมีประชากรสูงอายุ (อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป) มากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ในประชากรทุก ๆ 10 คน จะเป็นผู้สูงอายุ 1 คน (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2555, หน้า. 12) จากข้อมูลการคาด

ประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 - พ.ศ. 2583 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าอัตราการเพิ่มของประชากรโดยรวมมีแนวโน้มลดลงจนติดลบ โดยเริ่มติดลบในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2568 - พ.ศ. 2573 เป็นต้นไป ในขณะที่อัตราการเพิ่มของประชากรสูงอายุจะมีแนวโน้มลดลงแต่ยังอยู่ในระดับที่สูงกว่าอัตราการเพิ่มประชากรรวมค่อนข้างมากอันเป็นผลมาจากอัตราเจริญพันธุ์ที่ลดลงอย่างรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556)

4. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

พระมหาสุทนต์ธำมโรและเชมณัฐอินทสุวรรณ (2553, หน้า. 36-42) ได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตว่าได้มีการพัฒนาเพื่อแทนที่การใช้ดัชนีผลผลิตมวลรวมประชาชาติต่อหัวประชากรซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากข้อเสนอของสหประชาชาติในปี ค.ศ.1973 (พ.ศ. 2516) ที่กล่าวถึงแนวคิดคุณภาพชีวิตแต่เป็นแนวคิดที่ไม่สามารถกำหนดนิยามของคุณภาพชีวิตให้ยอมรับกันเป็นสากลได้จึงได้มีการให้คำนิยามใน 3 มิติใหม่ คือความสามารถในการกระทำการรับรู้และลักษณะอาการต่าง ๆ ซึ่งแยกออกเป็นประเด็นย่อยคือภารกิจประจำวัน การปฏิบัติกิจกรรมทางด้านสังคม การใช้สติปัญญา อารมณ์ และความรู้สึกสถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางด้านสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดีความพึงพอใจในชีวิต และโรคภัยต่าง ๆ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เชิงคุณภาพประกอบด้วยข้าราชการระดับบริหาร
ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้าราชการระดับสูงในกระทรวงพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์และ ข้าราชการระดับสูงของ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ จำนวน 10 คน นายกเทศมนตรีตำบล รองนายก
เทศมนตรีตำบลจำนวน 5 คน ผู้บริหารองค์การพัฒนา
เอกชนในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 5 คน
นักวิชาการที่เกี่ยวข้องและบุคคลอื่นๆ ที่ผู้ศึกษาพิจารณา
เห็นควร จำนวน 5 คน รวม 25 คน

เชิงปริมาณประกอบด้วย ประชาชนในพื้นที่อาศัย
อยู่ในพื้นที่ของเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 33 แห่ง
จำนวน 197,068 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เชิงคุณภาพ ได้แก่ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ถึงสภาพการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัญหา รวมถึงทิศทางในอนาคต เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพกับการศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัย

เชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยจะสร้างแบบสอบถาม โดยนำความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาจัดทำแบบสอบถาม เพื่อค้นหาปัจจัยสนับสนุนพัฒนาการการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ และมีแบบสอบถามปลายเปิดที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เชิงคุณภาพ

1. ทบทวนทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. ศึกษานโยบายรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. สร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลในรูปของแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ชนิดมีโครงสร้าง

4. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยเพื่อสัมภาษณ์บุคคลเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์

6. นำข้อมูลที่ตัดหมวดหมู่แล้วมาทำการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการ

7. นำผลการวิเคราะห์ตามข้อ 6. มาสังเคราะห์เพื่อหาคำตอบตามที่กำหนดไว้

เชิงปริมาณ

1. ผู้วิจัยได้ขออนุญาตหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

2. ผู้วิจัยประสานงานและติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อขอความช่วยเหลือในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการตรวจสอบคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำคะแนนไปวิเคราะห์ทางสถิติ

4. ผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้รับจากแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์สำหรับงานวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ใช้ตัวแบบของการวิเคราะห์การบริหารจัดการโครงการ และการวิเคราะห์องค์การ เป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการศึกษาสถานภาพเกี่ยวกับการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน
2. การจัดองค์การ
3. บุคลากร
4. การสั่งการ
5. การประสานงาน
6. การรายงาน
7. การจัดสรรงบประมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ใช้สถิติพรรณนา เพื่อการแจกแจงข้อมูล ความถี่ (frequency distribution) ร้อยละ (percentage) วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) นำข้อมูลทั้งหมดมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อมูล / มัธยฐาน (median) เป็นสถิติในการจัดอันดับข้อมูล เป็นค่าที่อยู่ตรงกลางเมื่อนำค่าที่ได้จากการวัดมาเรียงลำดับจากมากไปน้อยหรือจากน้อยไปมาก / ฐานนิยม (mode) หรือคะแนนที่มีความถี่สูงที่สุด วัดการกระจายของข้อมูล ได้แก่ พิสัย (range) หรือค่าสูงสุด-ค่าต่ำสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ความแปรปรวนของข้อมูล (variance)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

1. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อสภาพปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน พบว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามกรอบแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน เรียงตามลำดับตามความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้คือ ด้านภูมิคุ้มกัน ด้านเงื่อนไขคุณธรรม ด้านความพอเพียง ด้านความมีเหตุผลด้านเงื่อนไขความรู้ (1) ปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านภูมิคุ้มกัน เช่น ในการจัดการในรูปแบบให้ครอบคลุมครบตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทั้งหมดในเขตเทศบาล หากไม่มีกระบวนการเชิงรุก เพื่อทำความเข้าใจ สร้างความคิดการมีส่วนร่วม จะมีผลให้คุณภาพของการดูแลลดลงการเห็นคุณค่าในสิ่งที่ได้รับต่าง ๆ มีน้อยระยะยาว ผู้สูงอายุและผู้เกี่ยวข้องอาจมองเป็นเพียงสิ่งพื้นฐานที่ต้องได้ และเนื่องจากปัจจุบันปัญหาสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านครอบครัวจะต้องต่อสู้กับเรื่องราวจ่ายที่ค่อนข้างสูง ผู้สูงอายุหลายท่านจะต้องอยู่บ้านเฝ้าบ้าน เพียงลำพัง บุตรหลานขาดการดูแลเอาใจใส่เพราะใช้ชีวิตอยู่กับเทคโนโลยีตลอดเวลา (2) ปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ด้านด้านเงื่อนไขคุณธรรม เช่น ในการจัดการภาพรวมการดูแลไม่สามารถแยกได้ชัดเจนว่าสิ่งของกิจกรรม บริการที่ให้การดูแลผู้สูงอายุเป็นการสมควร ยุติธรรมในภาพรวมหรือไม่เช่น เบี้ยยังชีพ มอบให้กับผู้มีฐานะ ในชุมชนแล้วแต่ระหว่างที่ผู้สูงอายุบางรายอาจยังไม่ได้รับหรือได้รับช้ากว่าเวลาที่ควรได้รับการเยี่ยมบ้าน ผู้สูงอายุ หากไม่ได้จัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนกับทางหน่วยงาน ด้านสาธารณสุขในพื้นที่ อาจเยี่ยมดูแลผู้สูงอายุรายจำเป็นซ้ำเนิ่นนานไป (3) ปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความพอเพียง เช่น ขาดงบประมาณ ขาดบุคลากร ขาดการแนะนำอย่างสม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง บุคลากร ที่ทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีจำนวนน้อย และส่วนใหญ่ที่นี้ก็ไม่ตรงสายงานท้องถิ่นจะมีการฝึกในการดูแลผู้สูงอายุหลายด้านด้านการมีภูมิคุ้มกันมีปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม (4) ปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมีเหตุผล เช่น กรมการพัฒนาชุมชนไม่ได้สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรของตนเองอย่างเพียงพอ (5) ปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเงื่อนไขความรู้ เช่น ผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่กับบ้านเฉย ๆ ขาดความรู้ความเข้าใจด้านเศรษฐกิจพอเพียง หรือแหล่งการเรียนรู้ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่มีชุมชนต้นแบบเพื่อเป็นแหล่งคลังปัญญาสำหรับผู้สูงอายุในเขต

2. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อปัจจัยสนับสนุนการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประสพความสำเร็จตามกรอบแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิต 4 ด้าน พบว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยสนับสนุนการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประสพความสำเร็จ จำแนกตามกรอบแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิต 4 ด้าน เรียงตามลำดับตามความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการร่วมกลุ่มทางสังคม ด้านสภาพอารมณ์ที่ดี ด้านสภาพเป็นอยู่ที่ดี (1) ปัจจัยสนับสนุนการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัด

พระนครศรีอยุธยาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น เทศบาลตำบลร่วมกับหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ และโรงเรียนเพราะเป็นบทบาทร่วมกันในการมุ่งเน้นให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเข้าใจกันเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญและมีแนวความคิดในการดูแลผู้สูงอายุชัดเจน และมีความรู้ในองค์รวมในการดูแลผู้สูงอายุ (2) ปัจจัยสนับสนุนการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการร่วมกลุ่มทางสังคม เช่น เทศบาลตำบลเพราะเป็นหน่วยงานที่มีเครือข่ายลงถึงทุกชุมชนประกอบกับมีการกิจในการดูแลประชาชนที่หลากหลายด้าน และร่วมมือร่วมใจในการวางระบบดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือนและชุมชน (3) ปัจจัยสนับสนุนการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมคุณภาพตำบล/โรงพยาบาลชุมชน เพราะเป็นหน่วยงานที่มีบริการและทักษะทางวิชาชีพที่สามารถดูแลด้านอารมได้ (4) ปัจจัยสนับสนุนการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านสภาพเป็นอยู่ที่ดี เช่น พัฒนาชุมชนร่วมกับเทศบาลเพราะเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพในการส่งเสริมอาชีพทุกวัยผสมผสานกับการจัดถิ่นฐานตามความจำเป็นพื้นฐานของชีวิต

3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่าแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามกรอบแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน เรียงตามลำดับตามความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้คือ ด้านภูมิคุ้มกัน ด้านความพอเพียง ด้านเงื่อนไขความรู้ ด้านความมีเหตุผล ด้านเงื่อนไขคุณธรรม (1) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของ

ผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านภูมิคุ้มกัน เช่น ควรมีการประชุม ปรึกษาหารือร่วมกับผู้สูงอายุระดมความคิดในหลายมุมมอง รวมถึงคาดการณ์อนาคตของผู้สูงอายุกลุ่ม ชุมชนด้วย และต้องให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและการให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุ การพัฒนาอารมณ์คุณภาพ ชีวิตของผู้สูงอายุมีการสร้างสรรค์ ไม่ดำเนินคดีเตียน จัดการเรื่องสวัสดิการต่างๆ ให้ทั่วถึง (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านพอเพียง เช่น ควรมีการประชุม ปรึกษาหารือร่วมกับผู้สูงอายุ ระดมความคิด ในหลายมุมมอง รวมถึงคาดการณ์อนาคตของผู้สูงอายุกลุ่มชุมชนด้วย (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเงื่อนไขความรู้ เช่น ควรมีการสนับสนุนเผยแพร่ โดยเฉพาะหน่วยงานหลักอย่าง พมจ. ให้สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาโครงการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ (4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านความมีเหตุผล เช่น ควรมีการจัดการอย่างคุ้มค่า เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจนต่อผู้สูงอายุ มีใช้เพียงให้เกิดกิจกรรมแต่ไม่มีประโยชน์ (5) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านเงื่อนไขคุณธรรม เช่น ควรมีคณะกรรมการกลางจากผู้สูงอายุหน่วยงานที่ดูแลคอยวิเคราะห์เหตุการณ์ไต่ตรอง ในการดำเนินงานต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุในเขตเทศบาล

ผู้ศึกษาได้สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อ (1) ปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและ (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน โดยนำเสนอตามลำดับความสำคัญทั้ง 5 ด้าน มาแสดงไว้ ดังตาราง 1

ตาราง 1

สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อปัญหาการบริหารจัดการ และแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามกรอบแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน เรียงตามลำดับตามความสำคัญจากมากไปน้อยจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ปัญหา		แนวทางการพัฒนา	
ความคิดเห็นเรียงตามความสำคัญจากมากไปน้อยจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
1) ด้านภูมิคุ้มกัน	6	1) ด้านภูมิคุ้มกัน	4
2) ด้านเงื่อนไขคุณธรรม	5	2) ด้านความพอเพียง	4
3) ด้านความพอเพียง	3	3) ด้านเงื่อนไขความรู้	4
4) ด้านความมีเหตุผล	2	4) ด้านความมีเหตุผล	3
5) ด้านเงื่อนไขความรู้	1	5) ด้านเงื่อนไขคุณธรรม	3

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิจัยที่ได้จากแบบสอบถาม

1. ปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (1) สภาพปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ด้านความพอประมาณ (2) สภาพปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ด้านความมีเหตุผล ตัวอย่างข้อคำถาม (3) สภาพปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้านการมีภูมิคุ้มกัน (4) สภาพปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้านเงื่อนไขคุณธรรม ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลบางคนไม่ได้ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีคุณธรรม เช่น ไม่จัดคิวการเข้ามาปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากกองทุนผู้สูงอายุ (5) สภาพปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้านเงื่อนไขความรู้

2. ปัจจัยสนับสนุนการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงประสบความสำเร็จ (1) ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมที่ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อยกว่าเทศบาลให้การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้านกองทุนผู้สูงอายุอย่างเป็นกันเองและจัดเตรียมสถานที่รองรับอย่างสวยงามร่มรื่น (2) ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า เทศบาลให้ความสำคัญกับผู้นำชุมชน

ในการร่วมมือ และขอคำแนะนำในการบริหารจัดการด้านกองทุนผู้สูงอายุ (3) ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการด้านการรวมกลุ่มทางสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อยว่าผู้บริหารของเทศบาลทุกระดับชั้นให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมที่ประสานสอดคล้องกัน (4) ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการด้านสภาพความเป็นอยู่ที่ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อยกว่าเทศบาลให้ความสำคัญกับสภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ เช่น การออกเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุ เพื่อดูแลสภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (1) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ด้านความพอประมาณ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น เทศบาลตำบลควรใช้เวลาในการบริหารจัดการด้านกองทุนผู้สูงอายุ อย่างเหมาะสม หรือไม่มาก หรือนานเกินไป (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ด้านความมีเหตุผล ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น เทศบาลควรบริหารจัดการในเรื่องกองทุนผู้สูงอายุไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เช่น ยืมยืมแจ่มใส หรือสุขภาพ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้านการมีภูมิคุ้มกัน ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น เทศบาลตำบลควรมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการด้านกองทุนผู้สูงอายุเมื่อเกิดสถานการณ์ผิดปกติ เช่น กรณี

ระบบสื่อสารออนไลน์ที่ใช้การไม่ได้ หรือกรณีที่ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ (4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้านเงื่อนไขคุณธรรม ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น เทศบาลควรจะมีการบริหารจัดการด้านกองทุนผู้สูงอายุ โดยอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง เช่น ไปใช้วัสดุอุปกรณ์ หรือเครื่องมือของหน่วยงานตนเอง

(5) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้านเงื่อนไขความรู้ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น เทศบาลไม่ได้ให้ความรู้ หรือชี้แจงประชาชนให้มีความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานในเรื่องกองทุนผู้สูงอายุรวมทั้งไม่ได้เสริมสร้างทัศนคติที่ดี เช่น ประชาชนเกิดความสบายใจทุกครั้งที่มาติดต่อ

ตาราง 2

สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน และค่าเฉลี่ยรวมแต่ละด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรวมจากมากไปน้อย

ปัญหา		แนวทางการพัฒนา	
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 5 ด้าน			
2.57		1.97	
ค่าเฉลี่ยรวมแต่ละด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย			
1) ด้านความมีเหตุผล	2.74	1) ด้านเงื่อนไขความรู้	2.57
2) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน	2.70	2) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน	2.53
3) ด้านเงื่อนไขความรู้	2.57	3) ด้านความมีเหตุผล	1.85
4) ด้านเงื่อนไขคุณธรรม	2.57	4) ด้านเงื่อนไขคุณธรรม	0.71
5) ด้านความพอประมาณ	2.13	5) ด้านความพอประมาณ	0.64

การอภิปรายผล

1. สภาพปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน ผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มตัวอย่างต่างให้ความเห็นต่อสภาพปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน ว่ามีปัญหาทั้ง 5 ด้าน โดยผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มตัวอย่างต่างให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าด้านภูมิคุ้มกันเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด แต่ในขณะเดียวกันผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มตัวอย่างต่างมีความเห็นที่ไม่สอดคล้องกันว่าด้านใดที่มีปัญหาน้อยที่สุด ซึ่งผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือด้านเงื่อนไขความรู้ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างกลับมีความเห็นว่าด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านความพอประมาณ

เหตุผลสำคัญที่ผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

ในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเห็นสอดคล้องกันว่าปัญหาด้านภูมิคุ้มกันเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด ผู้ศึกษามีความเห็นเห็นว่าเทศบาล (1) ไม่ได้คำนึงถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุให้มีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนผู้สูงอายุที่มีเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม และ (2) ไม่มีการเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการกองทุนผู้สูงอายุเมื่อเกิดภาวะวิกฤต เช่น ในภาวณ้ำท่วม เป็นอย่างดีแล้ว เป็นต้นก็ตาม แต่ในเวลาเดียวกันผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มตัวอย่างกับมีความเห็นที่ไม่สอดคล้องกันว่าด้านใดเป็นด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุด ผู้ศึกษามีความเห็นเห็นว่า เทศบาล (1) บุคลากรของเทศบาลตำบลขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการดูแลผู้สูงอายุ (2) เทศบาลใช้งบประมาณสำหรับการบริหารจัดการด้านกองทุนผู้สูงอายุอย่างไม่เหมาะสม หรือน้อยเกินไป เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้ผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยว่าปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาล

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน โดยเฉพาะด้านภูมิคุ้มกันดังกล่าว

2. ปัจจัยที่ทำให้แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาประสบความสำเร็จ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสำคัญที่สุดในขณะที่กลุ่มตัวอย่างกลับมีความเห็นว่าด้านสภาพอารมณ์มีความสำคัญที่สุด แต่ในขณะเดียวกันผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มตัวอย่างต่างมีความเห็นที่ไม่สอดคล้องกันว่าปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยที่สุด ซึ่งผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่าปัจจัยด้านสภาพเป็นอยู่ที่ดีมีความสำคัญน้อยที่สุด

เหตุผลสำคัญที่ผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ที่มีเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเห็นไม่สอดคล้องกันว่าปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงประสบผลสำเร็จที่สำคัญที่สุด ผู้ศึกษามีความเห็นถึงแม้ว่า (1) เทศบาลตำบลร่วมกับหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่และโรงเรียนเพราะเป็นบทบาทร่วมกันในการมุ่งเน้นให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เข้าใจกันเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญและมีแนวความคิดในการดูแลผู้สูงอายุชัดเจนและมีความรู้ในองค์รวมในการดูแลผู้สูงอายุ และ (2) เทศบาลให้การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้านกองทุนผู้สูงอายุอย่างเป็นกันเอง และจัดเตรียมสถานที่รองรับอย่างสวยงามร่มรื่นเป็นอย่างดีแล้วเป็นต้นก็ตาม แต่ในเวลาเดียวกันผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้ศึกษาเห็นว่า (1) เทศบาลร่วมในพัฒนาชุมชนร่วมกับเทศบาล เพราะ

เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพในการส่งเสริมอาชีพทุกวัย ผสมผสานกับการจัดถิ่นฐานตามความจำเป็น (2) เทศบาลให้ความสำคัญกับสภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ เช่น การออกเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุ เพื่อดูแลสภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุเมื่อเป็นเช่นนี้จึงมีส่วนสำคัญทำให้ผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยว่าปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงประสบผลสำเร็จคือด้านสภาพเป็นอยู่ที่ดีดังกล่าว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. เทศบาลตำบลควรจัดให้มีการฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
2. เทศบาลตำบลควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนและการเขียนโครงการเพื่อขอทุนให้กับผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำวิจัยต่อยอดจากการศึกษาครั้งนี้เพื่อหาเหตุผลว่า ทำไมด้านภูมิคุ้มกัน ด้านเงื่อนไขคุณธรรม และด้านพอเพียง ของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจึงมีอิทธิพลเป็นอย่างมากในลำดับต้น
2. ทำวิจัยแบบเจาะลึกด้านการบริหารจัดการของเทศบาลแต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านพอเพียงด้านมีเหตุผล และด้านภูมิคุ้มกัน เป็นต้น
3. ทำวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นกลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องและบุคลากรในเทศบาล เพื่อหาแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิด หรือแบบจำลองในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นเลิศ



References

- Arpakaro, P. & Intarasuwan, K. (2010). *Indicators of happiness: A strategy to create and use a happy community*. Bangkok: Institutional strengthening learning community for Peace. (in Thai)
- Certo, C. S. (2000). *Modern management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Griffin, R. W. (1997). *Management* (5th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Foundation of Thai Gerontology Research and Development Institute. (2012). *Annual report: The situation of the elderly Thailand Wed Fri 2012*. Bangkok: Author. (in Thai)
- Office of the National Economics and Social Development Board. (2013). *Situation report poverty and inequality in the year 2013*. Retrieved from <http://www.nesdb.go.th> (in Thai)
- Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Statistical Office. (2013). *Annual report 2013*. Retrieved from <http://ayuttaya.nso.go.th/images/attachments/Report/psr-2556.pdf> (in Thai)



การบริหารจัดการความเสี่ยงธุรกิจประกันภัยภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการกำกับ
และส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

**Risk Administration of Insurance Business under the Supervision of the Office of
Insurance Commission according to the Philosophy of Sufficiency Economy**

อัญชลิน พรรณนิภา และ สมาน งามสนธิ

Unchalin Punnipa and Saman Ngamsanit

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพบริบทของการบริหารจัดการความเสี่ยงธุรกิจประกันภัย (2) ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการความเสี่ยงธุรกิจประกันภัยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและ (3) แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงธุรกิจประกันภัยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นหลัก และการวิจัยเชิงปริมาณ มาสนับสนุน การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 19 คนเครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัว โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความเสี่ยงธุรกิจประกันภัยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 4 กลุ่ม รวมจำนวน 19 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ และการวิจัยเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ระดับบริหารขององค์กรธุรกิจประกันภัย จำนวน 200 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพรรณนา โดยพบว่า (1) สภาพบริบทของการบริหารจัดการความเสี่ยงธุรกิจประกันภัย ประกอบด้วย เหตุแห่งความเสี่ยง ประเภทของความเสี่ยง และกระบวนการบริหารความเสี่ยง (2) ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการความเสี่ยงธุรกิจประกันภัยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยแนวทางการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีความสอดคล้องกัน (3) แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงธุรกิจประกันภัยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้น คณะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญเริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย โครงสร้างการจัดการของบริษัท การวางระบบบริหารความเสี่ยง การตรวจสอบและการติดตามผลตามแนวคิด COSO ผสมผสานกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัย มีดังนี้ (1) องค์กรประกอบหลักที่สนับสนุนการบริหารจัดการความเสี่ยงธุรกิจประกันภัยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) ทั้งสององค์กรประกอบหลักนั้นมีความสอดคล้องกันในการนำมาใช้ในการบริหารจัดการความเสี่ยงในธุรกิจประกันภัย (3) ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำสำคัญ: การบริหารจัดการความเสี่ยง, ประกันภัย, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the general contexts of risk administration of insurance business, (2) to study the supporting factors of the risk administration of insurance business according to the Philosophy of Sufficiency Economy and (3) to study the approaches to the risk administration in insurance business according to the Philosophy of Sufficiency Economy. The methodology of this research was the mixed research method applying the qualitative research as the principal method and supported by the quantitative research. The qualitative research collected data from 19 key informants, purposefully selected from 4 groups of experts. The tool used to collect data were structured in-depth-interview, collecting data by face-to-face interviewing and analyzing data by descriptive interpretation. As for the quantitative research method, data were collected by questionnaires from 200 samples who were the staff in management level of insurance companies. The data were utilized by the descriptive statistics. Findings were as follows: (1) General context of risk administration of insurance business consists of cause of risk, type of risk, and risk administration procedure (2) Factors affecting the risk administration of insurance business according to the Philosophy of Sufficiency Economy and the concept of COSO, both coincided with each other and (3) the approaches to the risk administration of insurance business according to the Philosophy of Sufficiency Economy, the management of the organization had important roles in the administration, starting from the organization policy setting, determining the organization structure, risk administration system, internal control and monitoring system according to COSO concept and the Philosophy of Sufficiency Economy.

Keywords: risk administration, insurance, philosophy of sufficiency economy



บทนำ

แนวคิดเรื่องการบริหารจัดการความเสี่ยงได้นำมาใช้ในการบริหารจัดการขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการที่จะช่วยให้ผู้บริหารเกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่า โดยลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนที่จะส่งผลกระทบต่อหรือก่อให้เกิดความเสียหายในด้านต่าง ๆ ต่อองค์กรเปรียบเสมือนการสร้างมีคุ้มกันให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

การบริหารจัดการความเสี่ยงจะช่วยสะท้อนให้เห็นภาพรวมของความเสี่ยงได้ทั้งหมด การบริหารจัดการความเสี่ยงจะทำให้บุคลากรภายในขององค์กรธุรกิจประจักษ์ มีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและภารกิจหลักขององค์กรและตระหนักถึงความเสี่ยงทั้งหมดที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจประจักษ์ ได้อย่าง

ถูกต้องครบถ้วน ซึ่งครอบคลุมความเสี่ยงที่มีสาเหตุทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยงานวิจัยนี้จะทำการศึกษาในเรื่องการบริหารจัดการความเสี่ยงทั้งในเรื่องของสภาพบริบท ปัจจัยสนับสนุน และแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงธุรกิจประกันภัยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและลดความเสี่ยงของธุรกิจในแต่ละมุมต่าง ๆ เพื่อการคาดการณ์และลดผลเสียของความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้องค์กรธุรกิจประกันภัยสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยยึดหลักตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการจากเหตุผล ดังกล่าวข้างต้น

การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการ การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมั่นใจได้ว่าความเสี่ยงได้รับการจัดการอย่างถูกต้องเหมาะสมและทันเวลารวมทั้งเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารองค์กรในการบริหารจัดการและการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ เช่น การกำหนด

กลยุทธ์ การจัดสรรงบประมาณ การวางแผนการเงิน และการดำเนินงานตามแผน การติดตามประเมิน ผลการดำเนินงาน การบริหารโครงการ กิจกรรมงาน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

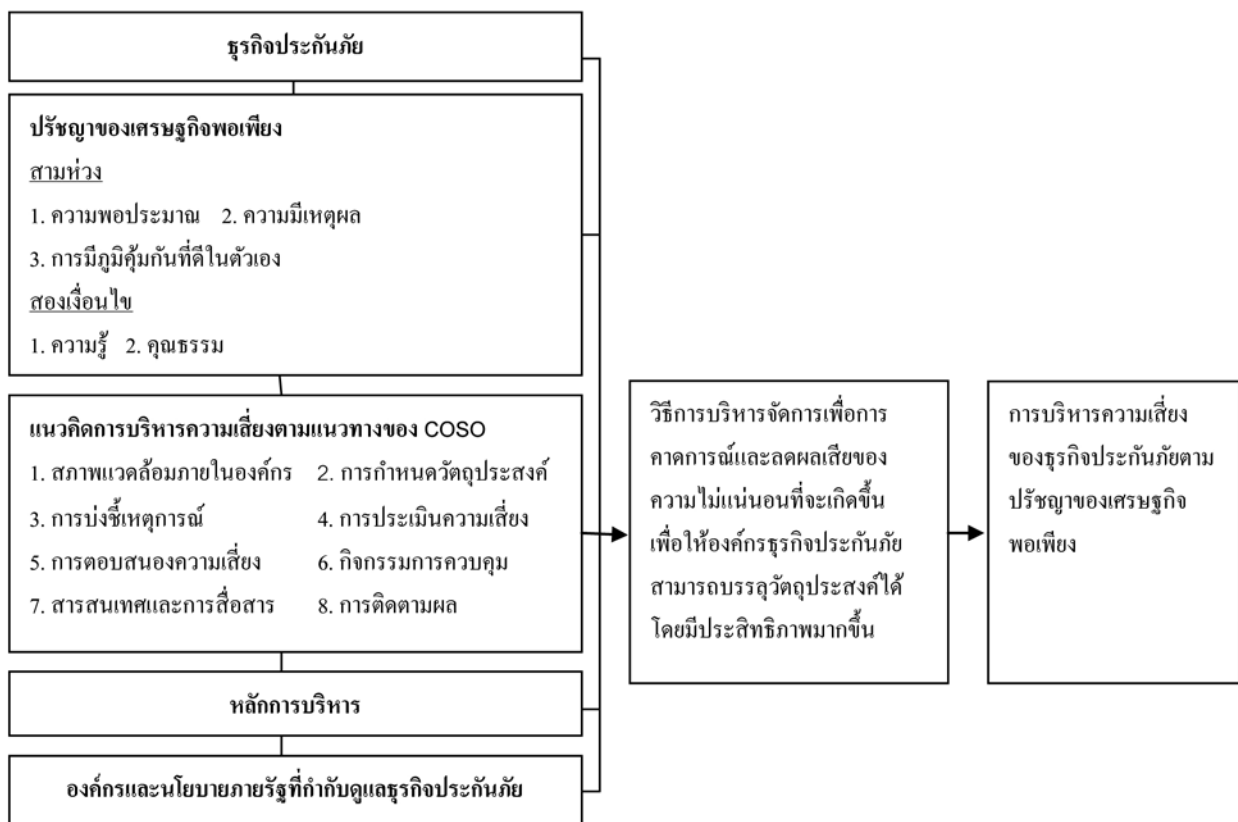
1. เพื่อศึกษาสภาพบริบทของการบริหารจัดการ ความเสี่ยงธุรกิจประกันภัยภายใต้การกำกับของสำนักงาน คณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจ

ประกันภัย (คปภ.)

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการ ความเสี่ยงธุรกิจประกันภัยภายใต้การกำกับของสำนักงาน คณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง ธุรกิจประกันภัยภายใต้การกำกับของสำนักงาน คณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการบริหารจัดการความเสี่ยง (risk administration) ของธุรกิจประกันภัยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจประกันภัย

แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมกำกับดูแลการประกันภัย

แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยง

แนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยง

ทฤษฎีเกี่ยวกับการประกันภัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพมาสนับสนุน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลักโดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งผู้ให้ข้อมูลหลักเป็น 4 กลุ่มด้วยกัน ดังนี้ (1) ผู้บริหารขององค์กรธุรกิจประกันภัยขนาดใหญ่ จำนวน 6 คน (2) ผู้บริหารขององค์กรธุรกิจประกันภัยขนาดกลาง จำนวน 8 คน (3) ผู้บริหารขององค์กรธุรกิจประกันภัยขนาดเล็กจำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 19 คน

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเจ้าหน้าที่ระดับบริหารขององค์กรธุรกิจประกันภัย จำนวน 200 คน ซึ่งมาจากการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง

การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้กำหนดการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัว

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยวิธีการพรรณนาความ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติพรรณนา คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยมีเกณฑ์การแปลผลข้อมูลซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งแบ่งเป็น 5 ช่วงระดับคะแนน

ผลการวิจัย

1. สภาพบริบทของการบริหารจัดการความเสี่ยงของธุรกิจประกันภัยภายใต้การกำกับดูแลของคปภ. ประกอบด้วย

1.1 เหตุแห่งความเสี่ยง (risk driver) พบว่าการจัดการความเสี่ยงขององค์กร เป็นกระบวนการที่คณะกรรมการบริหาร และพนักงานทุกคน ผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กร ประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ที่ออกแบบมาเพื่อจัดการกับเหตุการณ์ที่เป็นความไม่แน่นอนที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรและบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ อันเป็นการประกันการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมเหตุสมผลอย่างเป็นระบบตามหลัก การบริหารงานยุคใหม่ ขอสรุปเป็นมูลเหตุแห่งความเสี่ยง ประกอบด้วย ด้านการลงทุน เทคโนโลยี ผู้เอาประกันภัย ตลาดและคู่แข่ง เศรษฐกิจ บุคลากร งบประมาณ และกลยุทธ์องค์กร

1.2 ประเภทของความเสี่ยง ประกอบด้วย ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง ความเสี่ยงด้านตลาด ความเสี่ยงด้านเครดิต และความเสี่ยงการรับประกันภัย

1.3 กระบวนการบริหารความเสี่ยง พบว่ากระบวนการบริหารความเสี่ยงของธุรกิจประกันภัย ได้แก่

(1) สภาพแวดล้อมในองค์กร พบว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กรธุรกิจประกันภัยเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับกรอบการบริหารความเสี่ยงสภาพแวดล้อมนี้มีอิทธิพลต่อการกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร การกำหนดกิจกรรมการบ่งชี้ประเมินและจัดการความเสี่ยง สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วยหลายปัจจัยเช่น

จริยธรรม วิธีการทำงานของผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงปรัชญาและวัฒนธรรมในการบริหารความเสี่ยง ความเสี่ยงที่ยอมรับได้เป็นส่วนที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และมีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อนำไปดำเนินการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทั้งด้านผลตอบแทนและการเติบโต กลยุทธ์แต่ละแบบนั้นมีความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน ดังนั้น การบริหารความเสี่ยง จึงช่วยผู้บริหารในการกำหนดกลยุทธ์ที่มีความเสี่ยงที่องค์กรสามารถยอมรับได้

(2) การกำหนดวัตถุประสงค์ พบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ชัดเจน คือ ขั้นตอนแรกสำหรับกระบวนการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารขององค์กรธุรกิจประกันภัย ควรมั่นใจว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และความเสี่ยงที่องค์กรธุรกิจประกันภัยเองยอมรับได้โดยทั่วไปวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ควรได้รับการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถพิจารณาได้ในด้านต่าง ๆ คือ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงจากการพิจารณารับประกันภัย ความเสี่ยงจากการประกันภัยต่อ ความเสี่ยงในด้านการเก็บเบี้ยประกันภัย ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการและความเสี่ยงจากการลงทุน

(3) การระบุเหตุการณ์ พบว่า การทำธุรกิจมักมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นมากมาย องค์กรธุรกิจประกันภัยไม่สามารถมั่นใจได้ว่าเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งจะเกิดขึ้นหรือไม่ หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไร ในกระบวนการบ่งชี้เหตุการณ์ผู้บริหารขององค์กร ควรต้องพิจารณาลึกลงไปนี้ (ก) ปัจจัยความเสี่ยงทุกด้านที่อาจเกิดขึ้น เช่น ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ การเงินบุคลากร การปฏิบัติงาน กฎหมาย ภาษีอากร ระบบงานและสิ่งแวดล้อม (ข) แหล่งความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร (ค) ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ในบางกรณีควรมีการจัดกลุ่มเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นโดยแบ่งตามประเภทของเหตุการณ์และรวบรวมเหตุการณ์ทั้งหมดในองค์กรที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานและภายในหน่วยงานเพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์และมีข้อมูลที่เพียงพอเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการประเมินความเสี่ยง

(4) การประเมินความเสี่ยง พบว่า ขั้นตอนนี้เน้นการประเมินโอกาสและผลกระทบของเหตุการณ์ที่

อาจเกิดขึ้นต่อวัตถุประสงค์ ขณะที่การเกิดเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อในระดับต่ำเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอาจมีผลกระทบในระดับสูงต่อวัตถุประสงค์โดยทั่วไปการประเมินความเสี่ยงประกอบด้วย 2 มิติดังนี้ (ก) โอกาสที่อาจเกิดขึ้นว่าเหตุการณ์มีโอกาสเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด (ข) ผลกระทบว่าหากมีเหตุการณ์เกิดขึ้นองค์กรธุรกิจประกันภัยจะได้รับผลกระทบมากน้อยเพียงใด การประเมินความเสี่ยงสามารถทำได้ทั้งการประเมินเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยพิจารณาทั้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากภายนอกและภายในองค์กร นอกจากนี้ การประเมินความเสี่ยงควรดำเนินการทั้งก่อนการจัดการความเสี่ยงและหลังจากที่มีการจัดการความเสี่ยงแล้ว

(5) การตอบสนองความเสี่ยง พบว่า เมื่อความเสี่ยงได้รับการบ่งชี้และประเมินความสำคัญแล้ว ผู้บริหารต้องประเมินวิธีการจัดการความเสี่ยงที่สามารถนำไปปฏิบัติได้และผลของการจัดการเหล่านั้น การพิจารณาทางเลือกในการดำเนินการจะต้องคำนึงถึงความเสี่ยงที่ยอมรับได้และต้นทุนที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่จะได้รับเพื่อให้การบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารอาจต้องเลือกวิธีการจัดการความเสี่ยงอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายวิธีรวมกัน เพื่อลดระดับโอกาสที่อาจเกิดขึ้นและผลกระทบของเหตุการณ์นั้นให้อยู่ในช่วงที่องค์กรธุรกิจประกันภัยสามารถยอมรับได้ หลักการตอบสนองความเสี่ยงมี 4 ประการคือ (ก) การหลีกเลี่ยง ซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง (ข) การร่วมจัดการ โดยร่วมหรือแบ่งความรับผิดชอบกับผู้อื่นในการจัดการความเสี่ยง (ค) การลด โดยการดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อลดโอกาสที่อาจเกิดขึ้นหรือผลกระทบของความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (ง) การยอมรับความเสี่ยงที่เหลือในปัจจุบันอยู่ภายในระดับที่ต้องการและยอมรับได้แล้ว โดยไม่ต้องมีการดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อลดโอกาสหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอีก ผู้บริหารขององค์กรธุรกิจประกันภัยควรพิจารณาการจัดการความเสี่ยงตามประเภทของการตอบสนองข้างต้น และควรดำเนินการประเมินความเสี่ยงที่เหลืออยู่อีกครั้งหนึ่งหลังจากที่ได้มีการจัดการความเสี่ยงแล้วในช่วงเวลาที่เหมาะสม

(6) กิจกรรมควบคุม พบว่า กิจกรรมการควบคุม

คือ นโยบายและกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่า มีการจัดการความเสี่ยง เนื่องจากแต่ละองค์กรมีการกำหนด วัตถุประสงค์และเทคนิคการนำไปปฏิบัติเป็นของเฉพาะ องค์กร ดังนั้น กิจกรรมการควบคุมจึงมีความแตกต่างกัน การควบคุมเป็นการสะท้อนถึงสภาพแวดล้อมภายใน องค์กร ลักษณะธุรกิจโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กร

(7) ข้อมูลและการสื่อสาร พบว่า สารสนเทศ เป็นสิ่ง จำเป็นสำหรับองค์กรธุรกิจประกันภัย ในการบ่งชี้ ประเมินและจัดการความเสี่ยง ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง กับองค์กรทั้งจากแหล่งภายนอกและภายในควรต้องได้รับการ บันทึกและสื่อสารอย่างเหมาะสม ทั้งในด้านรูปแบบ และเวลาเพื่อช่วยให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถตอบสนอง ต่อเหตุการณ์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคคล ภายนอกองค์กร

(8) การติดตามผล พบว่า การติดตามผลเพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการความเสี่ยงมีคุณภาพและมีความเหมาะสมและการบริหารความเสี่ยงได้นำไปประยุกต์ใช้ ในทุกระดับขององค์กรธุรกิจประกันภัย ความเสี่ยงทั้งหมด ที่มีผลกระทบสำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ธุรกิจประกันภัยได้รับการรายงานต่อผู้บริหารที่รับผิดชอบ การติดตามการบริหารความเสี่ยงสามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ การติดตามอย่างต่อเนื่องและการติดตามเป็นรายครั้ง การติดตามอย่างต่อเนื่องเป็นการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างทัน ทั่วถึงและถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน ส่วน การติดตามรายครั้งเป็นการดำเนินการภายหลังจากเกิด เหตุการณ์ ดังนั้นปัญหาที่เกิดขึ้นจะได้รับการแก้ไขอย่าง รวดเร็วหากองค์กรมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ องค์กรธุรกิจประกันภัยควรมีการจัดทำรายงานความเสี่ยง เพื่อให้การติดตามการบริหารความเสี่ยงเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการความเสี่ยง ของธุรกิจประกันภัยภายใต้การกำกับดูแลของคปภ.ตาม ประสิทธิภาพของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยแนวทาง การบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO และปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงที่มีความสอดคล้องกัน โดยเฉพาะ ในส่วนของการมีภูมิคุ้มกันที่ดี เนื่องจากเป็นการเตรียมตัว

รับการเปลี่ยนแปลง และผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้องค์กร อยู่รอดจากวิกฤติต่าง ๆ และเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่และศักยภาพที่แท้จริงขององค์กร นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรที่ควรดำเนินการทั้งในด้าน ของจิตสำนึก และสติปัญญา ก็สอดคล้องกับเงื่อนไขทั้ง 2 ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเงื่อนไขของความรู้และ คุณธรรม นอกจากนี้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้ทั้งในด้านการดำเนินธุรกิจและ การบริหารความเสี่ยง ซึ่งจะทำให้องค์กรดังกล่าวมีแนว นโยบายไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้องค์กรสามารถเติบโต ตามศักยภาพอย่างที่จะควรจะเป็น เกิดความมั่นคง ไม่เกิน กำลังขององค์กร และให้บริการผู้บริโภคด้วยความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องทั้งปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และข้อบังคับ ของสำนักงาน คปภ. ที่คำนึงถึงความพอเพียงของเงิน กองทุนบริษัท และความเป็นธรรมต่อผู้บริโภค

3. แนวทางการบริหารความเสี่ยงของธุรกิจ ประกันภัยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า การดำเนินการ บริหารความเสี่ยงในองค์กรตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงนั้น คณะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการ ดังกล่าวเริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย โครงสร้างการจัดการ ของบริษัท การวางระบบบริหารความเสี่ยง ซึ่งรวมถึง การควบคุมภายใน การตรวจสอบ และการติดตามผล ตามแนวคิด COSO ผสมผสานกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในเรื่องของความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมี ภูมิคุ้มกันเพื่อพร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น และมีการชี้แจงไปยังทุกส่วนงาน เพื่อให้ดำเนิน การไปในทิศทางเดียวกัน

การอภิปรายผล

1. สภาพบริบทของการบริหารจัดการความเสี่ยง ธุรกิจประกันภัยภายใต้การกำกับดูแลของคปภ. ซึ่ง ประกอบด้วย (1) เหตุแห่งความเสี่ยง (2) ประเภทของ ความเสี่ยงและ (3) กระบวนการบริหารความเสี่ยงนั้น มีรายละเอียดตามแต่ละหัวข้อดังนี้

(1) เหตุแห่งความเสี่ยง ประกอบด้วย ด้านการ ลงทุน เทคโนโลยี ผู้เอาประกันภัย ตลาดและคู่แข่งชั้น เศรษฐกิจ บุคลากร งบประมาณและกลยุทธ์องค์กร

โดยสอดคล้องกับศิริมนัส อินตะแก้ว (2551, น. 107) ซึ่งศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานสำนักหอสมุดตามความคิดเห็นสูงสุดในระดับมากของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ภายนอก เช่น วิธีการในการปฏิบัติงานให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และตามความคิดเห็นสูงสุดในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งของผู้บริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย ความไม่แน่นอนของงบประมาณที่ได้รับมีผลต่อการบริหารจัดการอย่างมาก การจัดสรรงบประมาณให้ห้องสมุดกลาง และแยกย่อยให้คณะจัดสรรให้ห้องสมุดคณะมีผลต่อการพัฒนาสำนักหอสมุดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการกำหนดเหตุแห่งความเสี่ยงเป็นขั้นตอนแรกในการดำเนินงานบริหารความเสี่ยง ตามหลักการการบริหารความเสี่ยงขององค์กร โดยในขั้นตอนนี้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงที่ได้จัดตั้งขึ้นจากคณะกรรมการบริหารควรจะต้องวิเคราะห์ความเสี่ยงอันพึงจะเกิดได้ในองค์กรจากทุก ๆ แง่มุมก่อนที่จะนำมาจัดกลุ่มเพื่อนำไปประเมินผลและวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

(2) ประเภทของความเสี่ยงได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง ความเสี่ยงด้านตลาด ความเสี่ยงด้านเครดิตและความเสี่ยงการรับประกันภัย

ในส่วนของความเสี่ยงด้านกลยุทธ์นั้นเกี่ยวข้องกับเป้าหมายและพันธกิจในภาพรวมขององค์กร กลยุทธ์มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จขององค์กรธุรกิจประกันภัย โดยที่กลยุทธ์จะครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดทิศทาง จนถึงการนำกลยุทธ์ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ การแปลงกลยุทธ์จากระดับองค์กรไปสู่ระดับฝ่ายงานต่างๆ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ได้แก่ กลยุทธ์ที่ใช้ไม่ สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมในการประกอบธุรกิจ การบริหารความเสี่ยงทางกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ ผู้บริหารโดยฝ่ายกลยุทธ์องค์กรจะหมั่นทบทวนกลยุทธ์ขององค์กรธุรกิจประกันภัยตนเอง อยู่ตลอดเวลาเพื่อดูว่ากลยุทธ์ที่ใช้อยู่ยังเหมาะสมต่อสถานะแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหรือไม่ นอกจากนี้ฝ่ายกลยุทธ์องค์กรยังจะทำหน้าที่สรุป

สถานการณ์ของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์และแสดงสถานะความสำเร็จของแผนงาน พร้อมส่งสัญญาณเตือนว่าแผนนั้น ๆ จะต้องปรับหรือไม่ การบริหารความเสี่ยงดังกล่าวช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรธุรกิจประกันภัยเห็นความเสี่ยงได้ทันเวลา สามารถหาแนวทางป้องกัน หรือหลีกเลี่ยงให้เป็นโอกาสทางธุรกิจได้

สำหรับ ความเสี่ยงจากการพิจารณารับประกันภัยนั้นจัดเป็นความเสี่ยงภัยที่สำคัญเนื่องจากการดำเนินการธุรกิจหลักขององค์กรธุรกิจประกันภัยที่รับความเสี่ยงโอนความเสี่ยงภัย โดยมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานและฐานะการเงินขององค์กรธุรกิจประกันภัย ความเสี่ยงภัยดังกล่าวอาจเกิดจากหลากหลายสาเหตุ เช่น อุบัติภัยที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป มหันตภัยซึ่งเกิดโดยธรรมชาติจากทั่วทุกมุมโลกที่มีแนวโน้มจะเพิ่มจำนวนครั้งและความรุนแรงมากขึ้น ได้แก่ ภูมิอากาศที่แปรปรวน การละลายตัวของน้ำแข็งขั้วโลก พายุเขตร้อนที่ทวีความรุนแรงขึ้น ภัยน้ำท่วม ภัยจากแผ่นดินไหว ที่ก่อให้เกิดความเสียหายในวงกว้าง นอกจากนี้ยังมีความเสี่ยงที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ ทั้งภัยจากการก่อการร้าย การโจรกรรม เหล่านี้ถือเป็นภัยที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อลดความเสี่ยงดังกล่าวองค์กรธุรกิจประกันภัยจะต้องมีนโยบายในการกำหนดกรอบการรับประกันภัย กระบวนการพิจารณาการรับประกันภัย การกำหนดอัตราเบี้ยประกันภัยที่เหมาะสมกับความเสี่ยง และการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นกลไกหลักในการพิจารณาการรับประกันภัย เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจหลักการประกันภัย และประเมินความเสี่ยงภัยในระดับมืออาชีพ การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงภัยแก่ลูกค้าเพื่อลดความเสี่ยงลง ตลอดจนมีการรับประกันภัยต่อที่เหมาะสมเพื่อกระจายความเสี่ยง

ในส่วนของความเสี่ยงจากการประกันภัยต่อนั้น โดยทั่วไปในการประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยจะมีการทำประกันภัย (reinsurance) กับบริษัทประกันภัยทั้งในและต่างประเทศ บริษัทฯจะมีความเสี่ยงจากฐานะการเงินและความมั่นคงของบริษัทประกันภัยต่อ เนื่องจากหากบริษัทประกันภัยต่อดังกล่าวไม่สามารถชำระค่าสินไหมที่เอาประกันภัยต่อได้ บริษัทฯ เองจะมีภาระที่จะต้องชดเชยให้กับผู้เอาประกันภัยโดยตรง ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องไปยังผลประกอบการและเงินกองทุนของบริษัทฯ ดังนั้นเพื่อลด

ความเสี่ยงดังกล่าว องค์การธุรกิจประกันภัยจะต้องทำการวิเคราะห์ฐานะการเงินและพิจารณาอันดับเครดิตของบริษัทประกันภัยต่ออย่างรัดกุม

ความเสี่ยงในด้านการเก็บเบี้ยประกันภัยในอดีตนั้น ในธุรกิจประกันวินาศภัยมีการให้ระยะเวลาแก่ตัวแทน นายหน้าในการนำเสนอเบี้ยประกันภัยเพื่อเป็นการชักจูงให้ทำประกันภัยกับบริษัทฯ อย่างไรก็ตามวิธีการดังกล่าวก็เพิ่มความเสี่ยงต่อองค์กรในแง่ของการผิวนัดชำระเบี้ยประกันภัย ดังนั้นเพื่อลดความเสี่ยงในการเก็บเบี้ยประกันภัยและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดกับผู้บริหารในกรณีที่ได้ชำระเบี้ยประกันภัยแล้วแต่ทางตัวแทนหรือนายหน้าไม่ได้นำส่งไปยังบริษัทประกันภัยทางคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยได้มีประกาศว่าด้วยการเก็บเบี้ยประกันภัยสำหรับการประกันภัยรถยนต์ กล่าวคือ ให้ลูกค้าชำระเบี้ยประกันภัยก่อนที่กรมธรรม์จะเริ่มมีผลคุ้มครอง (cash before cover) ซึ่งในส่วนขององค์กรธุรกิจประกันภัยก็มีการปรับปรุงแนวทางปฏิบัติงานในการเก็บเบี้ยประกันภัย การกำหนดให้ตัวแทน นายหน้านำหลักทรัพย์มาวางค้ำประกัน องค์กรธุรกิจประกันภัยมีการบริหารหนี้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้ความเสี่ยงด้านนี้ลดลง

สำหรับความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ ซึ่งเป็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากความผิดพลาดของบุคคล ระบบงานหรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรืออาจเกิดจากระบบการควบคุมภายในไม่เพียงพออาจเกิดการทุจริตผลของความเสี่ยงดังกล่าวอาจเป็นความเสียหายที่วัดค่าเป็นจำนวนเงินได้หรือเป็นความเสี่ยงที่ไม่สามารถวัดมูลค่าเป็นจำนวนเงินได้ ได้แก่ ความเสียหายต่อภาพลักษณ์ ชื่อเสียงอันดีงามขององค์กรธุรกิจประกันภัย องค์การธุรกิจประกันภัยจึงควรมีกระบวนการในการบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ โดยมีฝ่ายตรวจสอบในการเป็นผู้ระบุความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยง ติดตามและควบคุมความเสี่ยง และรายงานผลต่อคณะกรรมการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงระดับความเสี่ยงและควบคุมความเสี่ยงด้านปฏิบัติการให้อยู่ในระดับต่ำที่สุดที่องค์กรธุรกิจประกันภัยยอมรับได้ นอกจากนี้ หน่วยงานทุกระดับในองค์กรธุรกิจประกันภัยยังถือเป็นภารกิจสำคัญที่จะต้องติดตาม ควบคุม และประเมินผลด้านปฏิบัติการ เพื่อให้ความเสี่ยงด้าน

ปฏิบัติการอยู่ในระดับที่ยอมรับได้และสอดคล้องกับ เมธาสวรรณสาร (2552) ความเสี่ยงของทุกองค์กร อาจแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ (1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (strategic risk) (2) ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ (operational risk) (3) ความเสี่ยงด้านการเงินและการรายงาน (financial & reporting risk) (4) ความเสี่ยงด้านกฎหมาย กฎเกณฑ์ต่าง ๆ (compliance risk) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ COSO-enterprise risk management framework ที่กล่าวไว้ว่า ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานเป็นความเสี่ยงที่ต้องมีการบริหาร คณะกรรมการ COSO ได้พิจารณาความเสี่ยงว่าเป็นโอกาสที่บริษัทจะดำเนินการแล้วเกิดผลลัพธ์ที่เบี่ยงเบนจากวัตถุประสงค์

(3) กระบวนการบริหารความเสี่ยง ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์ การระบุเหตุการณ์ การประเมินความเสี่ยง การตอบสนองความเสี่ยง กิจกรรมควบคุม ข้อมูลและการสื่อสาร และการติดตามผล ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารตามการศึกษาของ สุทธิคำพร บำราญ (2550, น. 3) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนาการ กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี ซึ่งพบว่า บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และศิริมนัส อินตะแก้ว (2551, น. 107) ซึ่งศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ควรมีการพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการให้กับผู้บริหารระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน การให้รางวัลแก่บุคลากร เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร มีมาตรการป้องกันภัยและความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง และบุคลากรสร้างบรรยากาศการทำงานมีลักษณะของการเคารพ ให้เกียรติ เหมือนพี่กับน้อง และสอดคล้องกับ COSO integrated framework (2004) ซึ่งการระบุความเสี่ยง (risk identification) คือ การพิจารณาเหตุการณ์ที่นำไปสู่ความเสียหาย โดยการระบุความเสี่ยงจะต้องพิจารณาปัจจัยทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร การระบุความเสี่ยง สามารถทำได้หลายแนวทาง ได้แก่ การสัมภาษณ์ (interviews) การใช้ดุลยพินิจจากประสบการณ์ทำงาน การระดมความคิดจากส่วนงานต่าง ๆ (brainstorming) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) การจัดตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความรู้

ความสามารถในด้านต่าง ๆ การวิเคราะห์จากข้อมูลในอดีตเป็นต้น ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ชฎาธร เพ็ญหอม (2553, หน้า. ก) ที่ได้ทำการศึกษาองค์การที่จัดให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงจนประสบความสำเร็จว่า จะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางการเงินขององค์กรหรือไม่ และองค์ประกอบใดที่จะส่งผลต่อความสำเร็จทางการเงินขององค์กรหรือไม่ และองค์ประกอบใดที่จะส่งผลต่อความสำเร็จทางการเงินมากที่สุด พบว่า องค์การที่นำระบบการบริหารความเสี่ยงมาใช้จะช่วยให้ผลประกอบการดีขึ้นและ นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่เหมาะสมนั้นมีผลในเชิงบวกกับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์และอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROCE หรือ ROE) มากที่สุด

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับจุฑามาศ พิมพา (2553, หน้า. ก) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้งบการเงินในเรื่องการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO ERM และการกำกับดูแลกิจการที่ดี (cg) ที่บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ นำมาใช้ในองค์กรว่ามีผลต่อเชื่อมั่นของงบการเงินระดับใดในมุมมองของผู้ใช้งบการเงิน โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความเชื่อมั่นของผู้ใช้งบการเงิน พบว่า ผู้ใช้งบการเงินมีความเชื่อมั่นในระดับ มาก ต่อปัจจัยทั้ง 8 ด้านของการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO ERM และทั้ง 5 หมวดของการกำกับดูแลกิจการที่ดี (cg) ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ correlation นั้น สรุปได้ว่าการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO ERM และการกำกับดูแลกิจการที่ดี ส่งผลต่อ ความเชื่อมั่นต่องบการเงินในเชิงบวก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้ใช้งบการเงินมีความเชื่อมั่นในเรื่องการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO ERM และการกำกับดูแลกิจการที่ดี ก็จะทำให้ผู้ใช้งบการเงินมีความเชื่อมั่นต่องบการเงินด้วยเงินเช่นกัน

2. ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารความเสี่ยงของธุรกิจประกันภัยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย แนวทางการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เนื่องจากการบริหารความเสี่ยงในองค์กรธุรกิจประกันภัยนั้นส่วนใหญ่ยึดตามหลัก COSO

ซึ่งมีความสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสามารถผนวกห้วงทั้ง 3 ที่ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง และเงื่อนไขทั้ง 2 ที่ได้แก่ ความรู้และคุณธรรม ในแต่ละองค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยงทั้ง 8 ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยวดี ไชวิฑูรกิจ ที่กล่าวถึงแนวทางปฏิบัติและผลที่คาดว่าจะได้รับในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 3 ห่วงและ 2 เงื่อนไขมาประยุกต์ใช้นั้นจะนำไปสู่ชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่สมดุล มั่นคง และยั่งยืน และสอดคล้องกับนันทพัทธ์ พูลสวัสดิ์ (2551, หน้า. 119) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการจัดการธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การจัดการธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีมีการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถแยกตามรายด้านได้แก่ ด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี และด้านการมีคุณธรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีความรู้มีการประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อศึกษาถึงผลการดำเนินธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีผลต่อการดำเนินธุรกิจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านทุนมนุษย์และด้านทุนสังคมมีผลการดำเนินธุรกิจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะองค์กรกับผลการดำเนินธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีประเภทของกิจการต่างกันมีผลการดำเนินธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไม่แตกต่างกัน พบว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงต่างกัน มีผลการดำเนินธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการจัดการธุรกิจมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางการบริหารความเสี่ยงของธุรกิจประกันภัยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า คณะผู้บริหาร

มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการดังกล่าว โดยจะต้องเริ่มจากการวางนโยบาย โครงสร้างการจัดการของบริษัท สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการวางระบบบริหารความเสี่ยง โดยมีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่ในการดำเนินการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด COSO ผสมผสานกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเรื่องของความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มกันเพื่อพร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และมีการชี้แจงไปยังทุกส่วนงานเพื่อให้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับคู่มือการจัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงของกรุงเทพมหานคร (2554, หน้า. 15) ที่ว่า วงล้อของการบริหารความเสี่ยงประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ การค้นหาและระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยง การประเมินผลการควบคุมที่มีอยู่ การจัดการความเสี่ยง และการติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานโดยมีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเป็นผู้ดำเนินการหลัก

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. แนวทางและนโยบายภายในเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงขององค์กรสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยเฉพาะการวางนโยบายของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อกระบวนการบริหารความเสี่ยง
2. การกำหนดเป้าหมายสำหรับการบริหารความเสี่ยงขององค์กร อาจกำหนดจากเป้าหมายการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงาน และระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อเป้าหมายดังกล่าวทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว
3. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงขององค์กร เป็นสิ่งที่จำเป็นในการดำเนินการบริหารความเสี่ยง
4. นโยบายการบริหารความเสี่ยงขององค์กร อาจประกอบด้วย ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงที่

เกี่ยวข้องกับการกำหนดกลยุทธ์และการตัดสินใจ ด้านกลยุทธ์ ซึ่งรวมถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ภาวะการแข่งขัน และสภาพแวดล้อม อันส่งผลกระทบต่อองค์กร ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน

5. นโยบายและแผนการประเมินความเสี่ยง อาจพิจารณาจากองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (likelihood) และผลกระทบที่เกิดขึ้น (impact) เพื่อที่จะประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นของเหตุการณ์นั้นต่อเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. การจัดเตรียมแผนบริหารความเสี่ยงองค์กรควรที่จะทำการศึกษา ระบุวิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยงใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อจัดทำแผนในการจัดการความเสี่ยงต่าง ๆ เมื่อเกิดขึ้นจริง
2. ในการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงจะต้องมีผู้บริหารระดับสูงอยู่ในคณะกรรมการซึ่งคณะกรรมการควรประกอบไปด้วยพนักงานจากฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้ได้แนวคิดหรือมุมมองต่อความเสี่ยงที่หลากหลาย
3. เพื่อเป็นการพัฒนาการตอบสนองต่อความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีความเสี่ยงเกิดขึ้น หากเป็นความเสี่ยงที่ได้มีการระบุไว้แล้ว จะต้องดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในการตอบสนองต่อความเสี่ยงดังกล่าว หากเป็นความเสี่ยงที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นหรือระบุไว้ ควรเรียกประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อทำการประเมินและหาวิธีตอบสนองต่อความเสี่ยงดังกล่าวอย่างรวดเร็ว เพื่อให้กระทบต่อการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กรเมื่อสามารถจัดการต่อความเสี่ยงหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งแล้ว ควรจะต้องมีการบันทึก ประเมินและรายงานผลที่ได้ต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อประเมินและหรือศึกษาถึงวิธีที่จะตอบสนองต่อความเสี่ยงเดิมเพื่อให้ได้ผลตอบรับที่ดีขึ้น



References

- Bumran, S. (2007). *Factors affecting job performance of community development workers: A case study of Pattani province*. Master of Business Administration Thesis, National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Khovidhungij, P. (n.d.). *Solvency II and enterprise risk management for insurers*. Retrieved from <http://www.iprbthai.org/contents2/RM13.pdf> (in Thai)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Psychological measurement*, 30(1), 607-610. (in Thai)
- Intakeaw, S. (2008). *Administrative effectiveness of Chiang Mai university library*. Chiang Mai: Chiang Mai University. (in Thai)
- Internal Audit Division Office, Office of the Bangkok City Manager. (2011). *Guide the preparation of the risk management system of Bangkok*. Bangkok: Agricultural Co-operative Federation of Thailand. (in Thai)
- Phimpha, J. (2010). *Risk management based on COSO ERM and good governance reliability of the financial statements in view of the users of financial statements*. Master of Accounting Thesis, Thammasat University. (in Thai)
- Pulsawat, N. (2008). *An application of sufficiency economy philosophy for the small and medium enterprise in Pathum Thani Province*. Master of Liberal Arts Thesis, Phranakhon Rajabhat University. (in Thai)



สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

State and Problem in Educational Management of Child Development Center Follow
Outlook of Stakeholder under Tambol Administration Organization
in Ayutthaya Province

ณิชชาอร เอกเจริญบุญกร

Nichaaon Ekjarernbunkorn

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Master of Education Program, Thepsatri Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ (2) เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ปกครองนักเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 389 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.891 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และวิธีเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สภาพการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัญหาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และระดับการศึกษา ทุกปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, องค์การบริหารส่วนตำบล, พระนครศรีอยุธยา

Abstract

The purpose of this research aims to (1) Study conditions and problems in educational management of child development centers and (2) Compare conditions and problems in educational management of child development centers considering the outlook of stakeholders under Tambo Administration Organization in Ayutthaya province

divided by gender, age, position, size of child development center and educational level. The sample used in this research were the administrators of Tambol administration organization, childcare teachers and parents under Tambol Administration organization in Ayutthaya Province, 389 academics drawn by formulation and persons from stratified sampling. The instrument was the questionnaire that was constructed and collected data by the researcher with the reliability of (0.891) The data were analyzed by using percent, mean, standard deviation, t – test one-way analysis of variance and Scheffé method. The findings were as follow; (1) Conditions and problem in educational management were rated at a moderate level, by arranging most to low average. (2) Comparing conditions and problems in educational management of child development center follow outlook of stakeholder under Tambol Administration organization in Ayutthaya Province. The state of the educational management of child development center follow outlook of stakeholder under Tambol Administration Organization in Ayutthaya Province divided by gender, age, position, size of child development center and different educational levels were statistically significant at (.001). The problems in educational management of child development centers, follow outlook of stakeholder under Tambol Administration Organization in Ayutthaya Province, were divided by gender, age, position, size of child development center and different educational levels. They were statistically significant at (.001)

Keywords: educational management, Ayutthaya province



บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งมีเป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นคนเก่งคนดีและมีความสุข โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้และสังคมแห่งความรู้สำหรับเป็นกลไกในการขับเคลื่อน ให้คนไทยทุกคนได้มีโอกาสและทางเลือกที่จะเข้าถึงปัจจัยและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2546, หน้า 21)

ผลจากการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมาพบว่า ยังมีปัญหาหลายประการ อาทิเช่น ไม่มีความพร้อมทั้งทางด้านบุคลากรงบประมาณ และข้อจำกัดอื่น ๆ ในด้านการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน ไม่ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นซึ่งจะส่งผลให้เด็กมีระดับพัฒนาการที่ล่าช้ารวมถึงเข้าวัยปฎิญาที่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กที่อยู่ในชนบท จากผลสำรวจการประเมินพัฒนาการของเด็กปฐมวัยไทยหลายครั้งที่ผ่านมา สรุปได้ว่าประมาณ 1 ใน 5 ของเด็กในช่วงอายุ 3-5 ปีแรกจะมีระดับพัฒนาการที่ล่าช้า หรือค่อนข้างล่าช้า มีระดับสติปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์ นอกจากนี้ ยังพบว่าพัฒนาการด้านอารมณ์ สังคมของเด็กไทย และความคิดสร้างสรรค์อ่อน ซึ่งความสามารถในด้านอารมณ์ และสังคมนั้น จะมีผลต่อการเรียนรู้ในโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ในการเรียน และความสำเร็จของชีวิตในอนาคต (มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ, 2551, หน้า 8)

ดังนั้น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 18 และ มาตรา 4 แต่ก็ยังมีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนา

เด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมถึงการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบภารกิจในการดำเนินการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานสามารถให้บริการตอบสนองชุมชนด้านการจัดการศึกษาแก่เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอายุ 2 - 5 ปี อย่างทั่วถึง ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน (สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553, หน้า 1 - 2)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยใช้เป็นข้อมูลให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการวางแผน พัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และระดับการศึกษา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. การศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมายถึงกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเจริญงอกงามของเด็ก 0 – 5 ปี ครบทั้ง 4 ด้าน ด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ก่อนเข้าสู่การเรียนรู้การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปัญหาในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และแนวโน้มการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอนาคต มีผู้ให้ความหมายดังนี้

พวงผกาจิตติยศรา (2543, หน้า 8) ได้ให้ความหมายการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ว่าเป็นการจัดการศึกษาในลักษณะการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาความพร้อมของเด็ก ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ให้เป็นคนดีมีคุณธรรม มีระเบียบวินัยมีค่านิยมที่ดีงาม มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมในอนาคต

ทัศนาก้าวพลอย (2544, หน้า 1) กล่าวว่า การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมายถึงการให้การศึกษาเริ่มต้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ และด้านสังคม ดังนั้น การคิดในวัยนี้จึงมีความสำคัญและเป็นพื้นฐานของการพัฒนาบุคคลให้เจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพ

3. การจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 ด้านคือ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ และด้านการมีส่วนร่วม

สมมติฐานการวิจัย

สภาพ และปัญหาการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และระดับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ครูผู้ดูแลเด็กและ ผู้ปกครองนักเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 157 แห่ง แยกเป็นผู้บริหาร 471 คน ครูผู้ดูแลเด็ก 501 คน และผู้ปกครองเด็ก 13,661 คน รวมประชากรทั้งหมด 14,633 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane) (สุวริย์ศิริโกภกริมย์, 2546, หน้า 445) ในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 389 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ ผู้บริหาร 94 คน ครูผู้ดูแลเด็ก 100 คน ผู้ปกครองนักเรียน 195 คน รวมทั้งหมด 389 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประเภทปลายปิดที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากกรอบแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) และแนวคิดต่าง ๆ นำมาประมวลเข้าด้วยกัน ต่อจากนั้นจึงไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำความรู้มาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง สถานภาพ และระดับการศึกษา ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามขอบข่ายงาน 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 3) ด้านวิชาการ และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ทั้งหมด 31 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 107-108) โดยมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับปัญหาในมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปัญหาในมาก
- 3 หมายถึง ระดับปัญหาในปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปัญหาในน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปัญหาในน้อยที่สุด

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.891

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. จัดเตรียมแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง พร้อมจัดทำรหัสในแบบสอบถามให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มไว้แล้ว เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ

2. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอขอพบศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขอหนังสือถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อแนะนำตัวผู้วิจัยและแจ้งเรื่องการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ให้สถานศึกษาในสังกัดทราบ พร้อมทั้งแจ้งให้สถานศึกษาทราบว่าผู้วิจัยจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. การเก็บข้อมูลผู้วิจัยกระทำตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ติดต่อขอความอนุเคราะห์จากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อแจกแบบสอบถามให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยยึดเกณฑ์ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542, หน้า 108)

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยจำแนกตามจำนวนกลุ่มของข้อมูล ดังนี้ (1) จำนวนกลุ่มของข้อมูล 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้สถิติการทดสอบที (t-test) ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา และ (2) จำนวนกลุ่มของข้อมูลมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) และเมื่อพบความแปรปรวนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้การทดสอบวิธีเชฟเฟ (Scheffe's method) ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง ขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และระดับการศึกษา

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 389 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีตำแหน่งเป็นผู้ปกครองมากที่สุด มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี และมีระดับการศึกษาระดับต่ำปริญญาตรีมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 สภาพการจัดการศึกษา ด้านบุคลากร ในภาพรวมมีสภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการจัดการศึกษาในภาพรวมมีปัญหาการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 สภาพการจัดการศึกษา ด้านอาคารสถานที่ ในภาพรวมมีสภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 สภาพการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ ในภาพรวมมีสภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายการที่เป็นปัญหาค่าสุด คือ เด็กนักเรียนได้รับสารอาหารไม่ครบ 5 หมู่

2.4 สภาพการจัดการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ในภาพรวมมีสภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับรายการที่เป็นปัญหาอันดับแรกคือ ความสนใจติดตามประเมินผลจากภาคประชาชนหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านวิชาการ

2.5 สภาพการจัดการศึกษา ในภาพรวมมีสภาพการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการจัดการศึกษา ในภาพรวมมีปัญหาการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

3. ผลเปรียบเทียบข้อมูล ระดับสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะคิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและระดับการศึกษา ในรายด้าน 4 ด้านสรุปได้ดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศ ผลเปรียบเทียบข้อมูลระดับสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะคิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในราย4ด้าน พบว่า ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.2 จำแนกตามอายุ ผลเปรียบเทียบระดับสภาพและปัญหาการจัดการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะคิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะคิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวมและทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน

การอภิปรายผล

1. สภาพและปัญหาการจัดการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าในภาพรวม สภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน ทั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก และผู้ปกครอง มีความคิดเห็น คล้ายกันว่าการจัดการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ถือว่าการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นภารกิจที่สำคัญ เพราะการจัดการศึกษาต้องเริ่มตั้งแต่เยาว์วัย ดังนั้นทุกฝ่ายจะต้องให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินงาน แม้จะมีปัญหาและอุปสรรคบ้าง แต่ถ้าทุกคนช่วยกันงานก็จะสามารถสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กลุ่มวิจัยและพัฒนาสำนักงานพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 7 (2545, บทคัดย่อ) ที่พบว่าสภาพการดำเนินงานการจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตการศึกษา 7 ในภาพรวมเห็นว่าสภาพการจัดการศึกษาระดับปานกลาง สภาพการดำเนินงานสูงสุด คือ ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และด้านงบประมาณ นอกจากนี้ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่ง ตามความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) กลยุทธ์แผนงานที่ 3 ได้ปรับระบบบริหารการศึกษาและการกระจายอำนาจการบริหารไปยังสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น สถานประกอบการ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครองและรูปแบบอื่น ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 35) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขาวนุช ทานาม (2545) พบว่า ความต้องการของผู้ปกครองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมและด้านการประสานความ

สัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง จากการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยอยู่ในลักษณะที่คงสภาพ แต่ในด้านการมีส่วนร่วมจะมีลักษณะเด่นขึ้นเนื่องจากปัจจุบันการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมจากบุคคล หน่วยงาน องค์กร ชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน

2. ปัญหาการจัดการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิจัยในประเด็นนี้ พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็กและผู้ประกอบอาหาร ให้ความเห็นว่าปัญหาการจัดการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ เวฬุวรรณ สมทรัพย์ (2545, บทคัดย่อ) พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษา ยังไม่ได้ดำเนินการวางแผน ไม่มีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร สถานที่ และยังขาดการประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน ส่วนปัญหาด้านงบประมาณและด้านการมีส่วนร่วม มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เห็นว่า รัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษาอยู่แล้วและหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลเอง ยังมีความสามารถในการสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษาได้ นอกจากนี้ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ พิบูลย์ พันธุ์ สาทอง (2542, บทคัดย่อ) ที่พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยังให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษาน้อยไป เนื่องจากเห็นว่าการจัดการศึกษายังไม่ใช่ปัญหาใหญ่ ปัจจุบันการบริหารงานการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ และด้านการมีส่วนร่วม มีพัฒนาการที่ดีขึ้น ซึ่งจากงานวิจัยของหลาย ๆ ท่านว่า ผลการวิจัยมีปัญหาอยู่ในระดับมาก แต่ในปัจจุบันพบว่า ทุกด้านมีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางอีกประการหนึ่ง แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา มีความเข้าใจงานด้านการจัดการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้รับการถ่ายโอนมาดำเนินการ ดีขึ้นกว่าเดิม

3. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดการศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และระดับการศึกษา

3.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีเพศต่างกัน มีสภาพการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้วิจัยเห็นว่าสาเหตุที่ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีเพศแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าสภาพด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ไม่เหมือนกัน จึงมีความเห็นและความคาดหวังที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับ อรทัย รัตนวิมล (2545, บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาความพร้อมของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐมต่อการกิจด้านสาธารณสุขซึ่งคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศแตกต่างกัน เห็นว่าความพร้อมในการปฏิบัติการกิจด้านสาธารณสุข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเห็นต่อสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับ สากล ฉิมวงศ์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพร้อมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี พบว่าครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเห็นถึงความพร้อมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกัน

3.3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีสภาพและปัญหา

การจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังกัดการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าสาเหตุที่ความคิดเห็นของผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน คือ ผู้ที่รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกันอาจเป็นเพราะว่าผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาอยู่ในสภาพเดียวกัน สถานที่ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมแตกต่างกันและมีวิถีภาวะ รูปแบบภาคปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงมีความคิดที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ มานี โชติมา (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความหวังของครูผู้สอนและผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนโชติมาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่าครูผู้สอนและผู้บริหารที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน

3.4 จำแนกตามขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังกัดการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน สากล ฉิมวงศ์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพร้อมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี พบว่าครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความเห็นถึงความพร้อมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

3.5 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังกัดการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับ อัจฉรา ฉายวิวัฒน์ (2553, บทคัดย่อ) พบว่าผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรนำผลการวิจัยสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไปเป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะปัญหาในการจัดการศึกษาใน 4 ด้าน เช่น ด้านวิชาการที่พบ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการสนับสนุนการจัดทำสื่อการเรียนการสอน มีการจัดทำแผนการสอนและมีหลักสูตรการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งเสริมพัฒนาการเด็กระดับปฐมวัย โดยเฉพาะพัฒนาการด้านสมองและกระบวนการคิดในเด็กแรกเกิดถึง 6 ปี ควรมีการพัฒนาการจัดห้องเรียน ห้องสมุด การอบรมวิชาการ ให้เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนเด็ก ควรมีการประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและกิจกรรมต่างๆ อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรสร้างความเข้าใจและประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาให้กับผู้ปกครองและชุมชนในท้องถิ่น ได้รับทราบความเป็นไปของการจัดการ

ศึกษาและสร้างความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ปกครองและชุมชนเป็นระยะ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้วิธีการสอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามเท่านั้น ควรมีการศึกษาโดยวิธีอื่น ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์ การจัดกลุ่มสนทนา เป็นต้น เพื่อศึกษาในประเด็นอื่น ๆ ต่อไป

2. เพื่อให้ทราบสภาพและปัญหาในการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างลึกซึ้งและกว้างขวางและนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลวางแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นควรทำการวิจัยเรื่องเดิมซ้ำอีก แต่เปลี่ยนกลุ่มประชากร

3. ควรศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ ด้วย เช่น โรงเรียนเอกชน โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ



References

- Chimwong, S. (2005). The study of readiness of human resource management in primary schools, Udonthani province. Master of Education Thesis, Udonthani Rajabhat University. (in Thai)
- Chotima, M. (2003). The study of parents' need for educational provision. Master of Education Thesis, Sukhothai Thammathirat University. (in Thai)
- Kannasut, P. (1999). Statistic for behavior research. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Ministry of Education. (2011). *Action plan for decentralization to local administrative organization* (2nd ed.). Bangkok: Thummasat University. (in Thai)
- National Health Foundation. (2008). *Create happiness with health networks*. Bangkok: Author. (in Thai)
- Rattanawimol, O. (2002). The readiness of sub-district administration committee for health care mission. Master of Liberal Arts Thesis, Nakon Pathom Rajabhat University. (in Thai)
- Sathong, P. (1999). *A study of educational role of the sub-district local authority of muang district of Udonthani province*. Master of Education Thesis, Khon Kaen University. (in Thai)
- Shinewiwat, A. (2010). Development of the enrichment curriculum for developing pupils' responsibility at small schools in the managed classrooms with that have managed the integrated instruction in the classrooms by teachers having participation. *Journal of Education, Burapha University*, 21(3), 13-24.
- Somsab, V. (2002). The mathematics course syllabus creation for mattayom 2 students. Master of Education Thesis, Chiang Mai University. (in Thai)
- Taveerat, P. (2000). *Methodology of behavior and social research* (7th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Thanam, Y. (2002). Parents' need for primary education participation. Master of Education Thesis, Chulalongkorn University. (in Thai)



รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน

A Teacher Development Model on Experiential Learning Activities for Enhancing Imagination and Creative Thinking of Kindergarten Students in Private Schools

ปรีชา หวังวิทยาคูณ และ พลสันห์ โพธิ์ศรีทอง

Precha Wangwithayakun and Pollasanha Positong

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Education Program, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน (2) ศึกษาการพัฒนาการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในปัจจุบัน (3) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนและ (4) ศึกษาความเหมาะสม ความสอดคล้องความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยครู 447 คน ผู้บริหาร 12 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การประชุมสนทนากลุ่ม การประชุมเชิงผู้เชี่ยวชาญ และการประชุมปฏิบัติการเชิงวิชาการ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมฯ ของครู อยู่ในระดับปานกลาง (2) การพัฒนาการจัดกิจกรรมฯ ของครู ควรกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และศึกษา Best Practice ของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (3) รูปแบบฯ มี 3 องค์ประกอบคือ (1) หลักการและเหตุผลของรูปแบบ/ วัตถุประสงค์ (2) การพัฒนาครู 5 ขั้นตอนคือ (2.1) สำรวจความต้องการจำเป็น (2.2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (2.3) ครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย (2.4) การนิเทศติดตามผลและแบ่งปันประสบการณ์ (2.5) การจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานและยกย่องให้รางวัล (3) ปัจจัยและเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ (4) ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ พบว่า อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาครู, ความคิดสร้างสรรค์, เด็กปฐมวัย

Abstract

This study used the quantitative and qualitative research in order to (1) study current conditions of Learning Experience Activities (LEA) engaged by teachers in private kindergartens located in upper central region (2) study development of LEA set for students in private kindergartens located in upper central region (3) construct and develop a model of LEA by teachers for enhancing imagination and creative thinking of kindergarten students (4) study propriety, congruity, possibility and benefit of development model constructed for this study. The sample and

information included 447 teachers and 12 principals. Questionnaires, interviewing, focus group, specialists' conference and academic workshop were instruments. Data were statistically analyzed by mean and standard deviation. This study found out that (1) The current condition of LEA was at moderate level (2) Vision, strategy and best practices should be set for developing LEA for teachers (3) Teacher development model was comprised of rationale/purposes and there were five stages of develop of teachers in LEA: (1) need surveying (2) workshop training (3) Setting LEA (4) supervising, following up and experience sharing 5. work exhibition, knowledge sharing and rewards, and factors and condition of practical model. Propriety, congruity, possibility and benefit of teacher development model of LEA for enhancing imagination and creative thinking of kindergarten students in private schools were at high level.

Keywords: teacher development, creativity, kindergarten students



บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ในมาตรา 6 กำหนดว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพสูงขึ้นโดยมีแนวการจัดการศึกษาแสดงไว้ในหมวด 4 มาตรา 22 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และมาตรา 24 ระบุว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้จะต้องให้เนื้อหาสาระและกิจกรรมมีความสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ปัญหา โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ลงมือปฏิบัติคิดเป็นทำเป็นในด้านการจัดการเรียนการสอน และให้ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ ให้สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกหน่วยการเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันทั้งผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้

ได้ทุกเวลาทุกสถานที่สำหรับเด็กปฐมวัย เป็นช่วงวัยที่นักการศึกษาและนักจิตวิทยาทั่วโลกต่างให้ความสำคัญและสนใจด้านพัฒนาการเด็กปฐมวัยซึ่งมีอายุระหว่าง 0-5 ปี (เด็กตั้งแต่แรกปฏิสนธิถึงอายุ 5 ปี 11 เดือน 29 วัน) ทั้งทางร่างกายอารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา เพราะเป็นช่วงที่ระบบประสาทและเซลล์สมองมีการเจริญเติบโตในอัตราสูงสุดร้อยละ 80 ของผู้ใหญ่ ดังนั้นสิ่งแวดล้อมรอบตัวเด็ก การดูแลอบรมเพื่อปลูกฝังสร้างเสริมพัฒนาการ จึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่งเป็นพื้นฐานต่อบุคลิกภาพอุปนิสัยและการเจริญเติบโตของสมองที่ส่งผลต่อสติปัญญา และความสามารถของเด็กอย่างถาวร ซึ่งการเรียนรู้ในช่วงวัยดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การได้รับประสบการณ์หรือการฝึกฝน การกระตุ้นและจูงใจที่ดีจะทำให้เกิดกระบวนการบูรณาการในสมอง ทำให้ข้อมูลที่รับรู้ไปสู่ความรู้ความเข้าใจและการจำ (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2551, หน้า 19)

ด้วยเหตุนี้การศึกษาปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 จึงเป็นหลักสูตรการศึกษาที่ต่างจากหลักสูตรการศึกษาระดับอื่น ๆ กล่าวคือหลักสูตรที่เน้นพัฒนาการโดยมีอายุและพัฒนาการตามวัยของผู้เรียนเป็นกรอบส่วนการพัฒนาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้จะสร้างเสริมพัฒนาการ ส่งเสริมความเป็นมนุษย์ให้อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข และพร้อมที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียนได้ (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2551) ดังนั้นหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 3 - 5 ปีจึงเป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและเด็กจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา

ตามวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล มุ่งให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมีหลักการจัดประสบการณ์ คือ จัดประสบการณ์การเล่น และการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเด็กโดยองค์รวมอย่างต่อเนื่อง เน้นเด็กเป็นสำคัญ สนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่ จัดให้เด็กได้รับการพัฒนาโดยให้ความสำคัญทั้งกับกระบวนการ และผลผลิต จัดการประเมินพัฒนาการให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์ และให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554) ซึ่งการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ครูผู้สอนมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กอย่างมาก ต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกความรู้หรือสั่งให้เด็กทำตามเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้สอนจะต้องยอมรับ เห็นคุณค่า รู้จัก และเข้าใจเด็กแต่ละคนที่ตนดูแลรับผิดชอบก่อน เพื่อจะได้วางแผนสร้างสภาพแวดล้อม และจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้สอนต้องรู้จักพัฒนาตนเอง ปรับปรุงใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเด็ก

ผลจากการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมวัยของเด็กนั้น จะครอบคลุมเรื่องของความใฝ่รู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะในการสื่อสารจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์สมวัยของเด็กซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนา ทักษะการคิดของเด็กตามหลักการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 12 ประการตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ประการหนึ่งนั้นคือให้มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

จากการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัยรอบสอง ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า สถานศึกษาระดับปฐมวัยที่ได้รับการรับรอง

ร้อยละ 82.72 และไม่รับรอง ร้อยละ 17.28 เมื่อพิจารณาตามระดับคุณภาพพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 70.72 มีคุณภาพระดับดี รองลงมาอยู่ในระดับดีมากร้อยละ 18.90 และระดับพอใช้ร้อยละ 10.11 โดยมีสถานศึกษาที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุงร้อยละ 0.27 เมื่อพิจารณาผลการประเมินจำแนกรายมาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่มีจำนวนสถานศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัยได้รับการรับรองสูงสุดคือ มาตรฐานด้านผู้เรียน ได้แก่ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ส่วนมาตรฐานที่สถานศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัยไม่ได้รับการรับรองสูงสุดคือ มาตรฐานด้านผู้เรียนเช่นกัน ได้แก่ มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ และมาตรฐานด้านผู้สอน ได้แก่ มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554)

จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและคุณภาพการศึกษานอกข้างต้นที่พบว่าสถานศึกษาครูนักเรียนมาตรฐานคุณภาพการศึกษายังต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนแนวใหม่ แบบกระตุ้นชี้แนะให้ผู้เรียนได้พัฒนาความฉลาดทุกด้านรักการอ่านและการเรียนรู้เรียนรู้ด้วยตนเองเป็นคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นแผนการสอนแบบบรรยายให้ท่องจำเพื่อสอบเอาคะแนนแบบเก่าต้องมีการจัดฝึกอบรมและเสริมสร้างครูอาจารย์ที่คิดและสอนแนวใหม่ เพราะผู้บริหารครูอาจารย์จำนวนมากเรียนมาแบบนั่งฟังและท่องจำไปสอบแบบเก่าไม่รักการอ่านการเรียนรู้ใหม่ คิดวิเคราะห์ไม่เป็นคิดได้แต่ประโยชน์ตนเองมากกว่าจะมีจิตสำนึกคิดและหาทางทำให้นักเรียนได้ประโยชน์สูงสุด (วิทยากร เชียงกูล, 2551)

จากเหตุดังกล่าวข้างต้น ครูเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ต้องนำผลการประเมินที่ได้จากการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยการรายงานตนเองของสถานศึกษาและผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่ประเมินโดยสำนักงาน

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะว่าโรงเรียนจะจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐานนั้นขึ้นกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูเมื่อครูจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพนักเรียนย่อมมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ (มานัส สักดี, 2551)

จะเห็นได้ว่า ปัญหาที่สำคัญ คือ ครูผู้สอน เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการครบทุกด้าน เกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจ สามารถนำทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น แนวทางการแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนา ดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการสร้างหรือพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตภาคกลางตอนบน
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตภาคกลางตอนบนในปัจจุบัน
3. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน
4. เพื่อศึกษาความเหมาะสม ความสอดคล้องความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนที่พัฒนาขึ้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย ในคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 กล่าวว่า การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย 3 - 5 ปี จะไม่จัดเป็นรายวิชาแต่จัดในรูปของกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่น เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ตรง เกิดการเรียนรู้ ได้พัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม สติปัญญา กิจกรรมที่จัดให้เด็กแต่ละวันอาจใช้ชื่อเรียกกิจกรรมต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน แต่ทั้งนี้ประสบการณ์ที่จัดจะต้องครอบคลุมประสบการณ์สำคัญที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และควรยืดหยุ่นให้มีสาระการเรียนรู้ที่เด็กสนใจ และสาระการเรียนรู้ที่ผู้สอนกำหนด เมื่อเด็กได้รับประสบการณ์สำคัญ และกิจกรรมในแต่ละหัวเรื่องแล้ว เด็กควรที่จะเกิดแนวความคิดตามที่เสนอแนะในหลักสูตร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ Dr. Nir-Jarniv มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรได้ให้ข้อคิดว่าการศึกษাপฐมวัยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการที่ควรพิจารณา คือ

1. ตัวเด็ก: ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องเข้าใจเกี่ยวกับความคิดรวบยอดของตัวเด็ก เข้าใจถึงจิตวิทยาพัฒนาการธรรมชาติของเด็กและพัฒนาการในการคิด ความต้องการเด็ก โดยคำนึงถึงว่า

- 1.1 เด็กมีความเหมือนกันคือ มีการพัฒนาตามขั้นตอนมีความต้องการ (needs) และมีความกระตือรือร้น (curiosity) เหมือน ๆ กัน

- 1.2 เด็กมีความแตกต่างกันคือ ทุกคนมีภูมิหลังและพื้นฐาน (background) ไม่เหมือนกัน

- 1.3 เด็กทุกคนต้องการมีเพื่อน

2. พ่อแม่: ในการจัดการการศึกษา ควรคำนึงถึงว่าพ่อแม่เป็นครูคนแรกและเป็นแบบอย่างให้แก่ลูก พ่อแม่เป็นบุคคลคนแรกที่ลูกรู้จัก เป็นผู้ปลูกฝังความคิดและพัฒนาบุคลิกภาพ ตลอดจน ค่านิยมต่าง ๆ ของสังคม

จากการวิจัยพบว่า การนำพ่อแม่เข้ามามีส่วนร่วมในการให้การศึกษาลูก ดังนั้นทำอย่างไร เราจึงจะสามารถช่วยให้พ่อแม่ ซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งของลูกได้เข้าใจ และมีส่วนร่วมในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่ลูก เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกอย่างแท้จริง ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงควรมีการรวมเอาพ่อแม่เข้าไว้ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้วย

3. ตัวครู: ในที่นี้หมายรวมไปถึงผู้ดูแลเด็ก พี่เลี้ยงศึกษานิเทศก์ และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กับการอบรมเลี้ยงดู ให้การศึกษาแก่เด็กในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ครูและบุคคลต่าง ๆ ที่กล่าวมาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่เด็ก ดังนั้นจึงควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กในวัยนี้ด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณลักษณะด้านจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย การส่งเสริมคุณลักษณะด้านจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลจะต้องพัฒนาให้สูงสุดตามศักยภาพ โดยใช้วิธีต่าง ๆ อย่างหลากหลายสอดคล้องกับธรรมชาติตามความแตกต่างระหว่างบุคคล เทคนิคการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์นั้น ครูควรจะนำวิธีการต่าง ๆ มากระตุ้นให้เกิดนิสัยและเจตคติในทางสร้างสรรค์แก่เด็ก (ประพันธ์ศิริ สุเสารัง, 2556) มีเทคนิควิธีการดังนี้

1. การระดมสมองเป็นเทคนิคเพื่อรวบรวมทางเลือกและการแก้ปัญหาโดยให้โอกาสในการคิดอย่างอิสระ กว้างไกลที่สุดและไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์ใด ๆ ระหว่างการคิด

2. การปลูกฝังความกล้าที่จะทำสิ่งสร้างสรรค์ เป็นเทคนิคที่ใช้ในการตั้งคำถามง่าย ๆ เพื่อให้คิดโดยจัดให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เมื่อฝึกฝนมากเข้าก็จะช่วยในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้มากยิ่งขึ้น

3. การปรับเปลี่ยนเทคนิคนี้เป็นการสร้างแนวคิดใหม่โดยอาศัยแนวคิดเดิม วิธีการใช้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1 ปรับเปลี่ยนบางอย่าง เป็นการปรับเปลี่ยนลักษณะบางประการของแนวคิดหรือผลงานเดิม โดย

ปรับเปลี่ยนแต่ละส่วนเมื่อนำมารวมกันก็จะได้ความคิดหรือรูปแบบใหม่ ๆ

3.2 ถ้ายึดสิ่งเก่าไปใช้ในสถานการณ์อื่น คือการถ่ายโยงลักษณะบางประการ จากสถานการณ์หนึ่ง มาใช้กับอีกสถานการณ์หนึ่ง

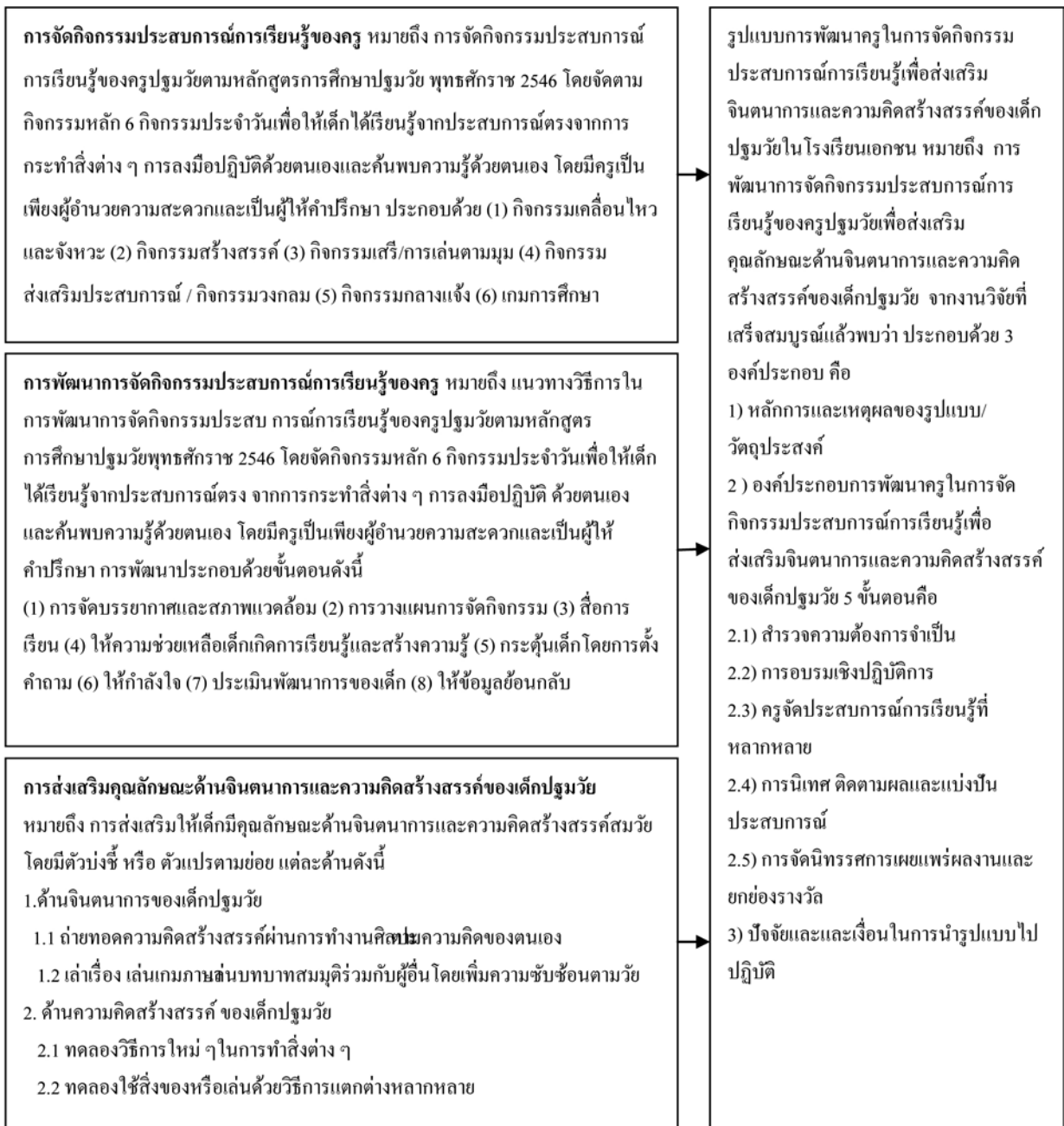
4. การสร้างความคิดใหม่ เป็นเทคนิคที่ใช้ในการสร้างความคิดใหม่ ๆ เริ่มจากการแยกย่อยส่วนประกอบย่อยๆ จากของเดิมทั้งรูปร่าง สมบัติ หน้าที่ ประโยชน์ เป็นต้น ส่วนย่อย ๆ นั้นอาจจะเป็นข้อความหรือแผนงานพฤติกรรม แล้วนำมาสังเคราะห์ความคิด เป็นการรวบรวมหรือประกอบส่วนย่อยของสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้กลายเป็นเรื่องราว หรือเหตุการณ์ หรือปรากฏการณ์ หรือแนวคิดที่มีรูปแบบ โครงสร้างใหม่ที่ชัดเจน มีลักษณะที่แตกต่างไปจากเดิม

5. ตรวจสอบ ค้นหาความคิดดี ๆ เป็นเทคนิคที่ใช้ในการค้นหาความคิดหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยการค้นหาตรวจสอบรายการความคิดดี ๆ เดิม ๆ ที่มีผู้ทำไว้แล้ว การใช้รายการตรวจสอบนี้จะช่วยให้เห็นความคิดดี ๆ ที่มีผู้คิดไว้แล้วและนำมาพิจารณาประเมินข้อดีหรือประโยชน์ของความคิดเหล่านั้น

6. การทำปัญหาที่แปลกให้คุ้นเคย ก็คือ การทำความเข้าใจต่อปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ ปัญหาที่มีความ “แปลก” คือ ปัญหาที่ผู้เกี่ยวข้องไม่มีความเข้าใจปัญหาหรือทราบจุดมุ่งหมายของการแก้ปัญหาและไม่สามารถคิดหาคำตอบได้ขณะนั้น กลไกทางธรรมชาติของความคิดก็คือพยายามที่จะทำปัญหาที่แปลกให้คุ้นเคย โดยการวิเคราะห์หรือแยกแยะปัญหาจากประสบการณ์เดิมที่คล้ายคลึงในอดีต พยายามที่จะหาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบระหว่างปัญหานั้น ๆ กับข้อมูลเดิมที่เคยสะสมมาในอดีต เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจต่อปัญหาเสียใหม่หรือทำให้เกิดความคุ้นเคยแล้วนำมาเป็นคำตอบในเหตุการณ์ใหม่

7. การทำปัญหาที่คุ้นเคยให้แปลก การทำความเข้าใจคุ้นเคยต่อปัญหาอย่างเดียวไม่พอเพียง จำเป็นต้องมองปัญหาในแนวใหม่ด้วยนั่นก็คือผู้แก้ปัญหาต้องทำปัญหาที่คุ้นเคยให้แปลก โดยการไม่มองปัญหาไปตามความเคยชิน หรือมองปัญหาโดยสามัญสำนึกอย่างคนธรรมดา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัด และการพัฒนา

การจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตภาคกลางตอนบนในปัจจุบันโดย

1.1 วิจัยเอกสาร 1.2 แบบสอบถาม 1.3 สัมภาษณ์ 1.4 ร่างรูปแบบฯ

2. สร้างและพัฒนาแบบฯ และนำเสนอรูปแบบฯ โดย 2.1 จัดประชุมสนทนากลุ่ม 2.2 จัดประชุมอิงผู้เชี่ยวชาญ และ 2.3 สรุปและนำเสนอรูปแบบฯ

3. ศึกษาความเหมาะสม ความสอดคล้องความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบฯ โดย 3.1 ประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ 3.2 แบบสอบถาม 3.3 สรุปผลการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนระดับปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตภาคกลางตอนบน ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรีจำนวน 1,632 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอนระดับปฐมวัย และผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่ภาคกลางตอนบน ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรีตอบแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การประชุมสนทนากลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมปฏิบัติการเชิงวิชาการ รวมทั้งสิ้น 447 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของครูโรงเรียนเอกชนในเขตภาคกลางตอนบน จำนวน 30 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ $\alpha = 0.921$

2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จำนวน 20 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ $\alpha = 0.856$

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

1. วิจัยเอกสาร
2. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล จัดส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองที่โรงเรียนเมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเสร็จ ผู้วิจัยไปรับกลับคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ ครู และผู้อำนวยการ โดยเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสารแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ มาจัดทำร่างรูปแบบฯ

5. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ถึงผู้เชี่ยวชาญผู้อำนวยการ และครู เพื่อเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม เพื่อหาฉันทมติ และให้ข้อเสนอแนะต่อรูปแบบฯ ที่ผู้วิจัยร่างขึ้น

6. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ถึงผู้เชี่ยวชาญผู้อำนวยการ และครู เพื่อเชิญเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พร้อมให้ฉันทมติกับรูปแบบฯ และนำไปสรุปรูปแบบฯ

7. ผู้วิจัยติดต่อถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอเชิญครูเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการเชิงวิชาการเพื่อหาข้อยุติในด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนเอกชนตรวจสอบรูปแบบฯ

9. ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมปฏิบัติการเชิงวิชาการ โดยฉันทมติของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนมีผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตภาคกลาง

ตอนบนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การพัฒนาการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตภาคกลางตอนบน ควรกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และศึกษา Best Practice ของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ

3. รูปแบบมี 3 องค์ประกอบคือ (1) หลักการและเหตุผลของรูปแบบ/ วัตถุประสงค์ (2) การพัฒนาครู 5 ขั้นตอนคือ (2.1) สำรวจความต้องการจำเป็น (2.2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (2.3) ครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย (2.4) การนิเทศ ติดตามผลและแบ่งปันประสบการณ์ (2.5) การจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานและยกย่องให้รางวัล (3) ปัจจัยและเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ

4. ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบพบว่า อยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผล

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตภาคกลางตอนบนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกิจกรรมเกมการศึกษา ด้านกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ ด้านกิจกรรมส่งเสริมประสบการณ์ / กิจกรรมวงกลม ด้านกิจกรรมสร้างสรรค์ ด้านกิจกรรมเสรี/การเล่นตามมุม และด้านกิจกรรมกลางแจ้งตามลำดับ ส่วนการพัฒนาการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของครูในโรงเรียนอนุบาลพบว่าผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และศึกษา Best Practices ของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จทางด้านครูควรออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก มีการวางแผนจัดการเรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารและผู้ปกครอง และควรจัดกิจกรรมส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับกิจกรรมหลักทั้ง 6 ตามบริบทของโรงเรียนและสอดคล้องกับแนวคิดของ

Guskey (2000) ที่มีความเห็นว่า การเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน การพัฒนาครูต้องมีการออกแบบและดำเนินการที่ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมสำหรับองค์กร สังคม โครงสร้าง แหล่งทรัพยากรและสนองความต้องการของครูกลุ่มนั้น ๆ ให้มากที่สุด Guskey ยังแสดงให้เห็นว่า ความรู้และพฤติกรรมการสอนของครูมีผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ถ้าการอบรมครูไม่สามารถพัฒนาครูให้มีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ตนสอนได้รวมถึงไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียนได้แล้ว การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียนก็จะไม่เป็นไปตามที่ครูคาดหวัง

ทั้งนี้จากการพัฒนาและสร้างรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนพบว่า มี 3 องค์ประกอบคือ

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ และเหตุผล/ วัตถุประสงค์

1. หลักการและเหตุผลของรูปแบบฯ

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมาก การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยครูมีหน้าที่เอื้ออำนวยในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ครูจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ แต่จากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสองของสถานศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า ระดับการศึกษาปฐมวัย ด้านผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 คือ ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับต่ำไม่เป็นที่น่าพอใจ สาเหตุมาจากการจัดกิจกรรมการสอนของครูหรือการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของครูยังไม่เหมาะสมและไม่ส่งเสริมคุณลักษณะด้านจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย

ดังนั้นจึงต้องหารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการ

และความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยผู้วิจัยจึงศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนสัมภาษณ์ ประชุมสนทนากลุ่ม ประชุมอิงผู้เชี่ยวชาญ และประชุมปฏิบัติตรวจสอบรูปแบบดังกล่าว ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาคูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน

2. วัตถุประสงค์ (1) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน (2) เพื่อส่งเสริมให้นำรูปแบบการพัฒนาคูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (3) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจในขั้นตอนการนำรูปแบบการพัฒนาคูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน (4) เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสามารถใช้เป็นแนวทางในการสรรหา พัฒนา และธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนเอกชนให้สามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนได้ยาวนาน

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาคูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย ขั้นตอนประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ซึ่งประเด็นสำคัญที่ควรอภิปรายมีดังนี้ คือ

1. สำรวจความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่ผู้อำนวยการ ครูผู้สอน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันศึกษาสภาพสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาของการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตภาคกลางตอนบน และ นโยบายพัฒนาคูในศตวรรษที่ 21 และกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะเด็กปฐมวัยเพื่อนำมาสร้างเป็นแนวทาง และกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหาและพัฒนางานวิชาการให้เป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของเด็กปฐมวัย สอดคล้องกับแนวคิดของ เทพธิดา ธิช่างทอง (2554) กล่าวว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในระดับปฐมวัยเพื่อให้เด็กมีพัฒนาการครบถ้วน

ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญา นั้นครูผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของเด็ก ครูต้องเป็นผู้สร้างความอบอุ่น ความเป็นกันเอง เพื่อให้เด็กเกิดความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมสร้างพัฒนาการด้านสติปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริมให้เด็กมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจินตนาการ

2. อบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการ หรือกระบวนการการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในด้านการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะด้านจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย จากการศึกษาเอกสาร สื่อการเรียนรู้ การอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานเป็นทีม การศึกษาดูงาน สอดคล้องกับแนวคิดของระวีอาธิสมแอล(2556) ที่กล่าวถึงความสำคัญของครูที่มีต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาว่าการพัฒนาการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ของครูเป็นกิจกรรมสำคัญในด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูให้เอื้อต่อการบริหารงาน โดยมีเป้าหมายคือ ช่วยให้โรงเรียนสามารถเสริมสร้าง และปรับเปลี่ยนครูปฐมวัยให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะในการทำงาน และมีเจตคติที่เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพการทำงาน

3. ครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายเป็นขั้นตอนที่ครูนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปสอนนักเรียนปฐมวัยในรูปแบบต่าง ๆ ให้มีคุณลักษณะด้านจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราณัฐวัฒน์ พัฒนสระภู (2552) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล สะอาด อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์ ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ดในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การมอบหมายงาน และการนิเทศการสอน ทำให้ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดประสบการณ์ ระดับปฐมวัยและสามารถเขียนแผนการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยได้ ส่วนการนำแผนการจัดประสบการณ์ไปจัดประสบการณ์

ในห้องเรียนจริงนั้น ครูผู้ดูแลเด็กสามารถจัดกิจกรรมได้ครบทั้ง 6 กิจกรรม คือ กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมเสรี และกิจกรรมเกมการศึกษา ครูผู้ดูแลเด็ก 4 คนสามารถจัดกิจกรรมได้เป็นที่น่าพอใจ ทั้ง 6 กิจกรรม

4. นิเทศ ติดตามผล และแบ่งปันประสบการณ์ เป็นการประเมินผลการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะด้านจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยและแบ่งปันประสบการณ์ที่เป็นแบบอย่างที่ดีของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวุธวัฒน์ พัฒนสระคู (2552) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ดในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การมอบหมายงาน และการนิเทศการสอนการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยการนำใช้กลยุทธ์การนิเทศการสอน ซึ่งเชิญวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญในการจัดประสบการณ์ ระดับปฐมวัยออกนิเทศการสอนโดยการสาธิตและให้ครูผู้ดูแลเด็กได้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง โดยวิทยากรจะให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ ในการจัดกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ และกิจกรรมเสริมประสบการณ์ ที่เป็นประเด็นปัญหา ทำให้ครูผู้ดูแลเด็กสามารถจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัยในชั้นเรียนได้

5. จัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานและยกย่องให้รางวัล เป็นการเผยแพร่ผลงานของครูปฐมวัยที่ประสบผลสำเร็จและยกย่อง ให้รางวัล ให้ทั่วถึงทุกระดับชั้น จากนั้นจึงเผยแพร่ไปให้ชุมชน และสถานศึกษาอื่นๆ ได้รู้ได้ปฏิบัติต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Guskey (2000) มีความเห็นว่าการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ดังนั้นการพัฒนาครูต้องมีการออกแบบและดำเนินการที่ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมสำหรับองค์กร สังคม โครงสร้าง แหล่งทรัพยากรและสนองความต้องการของครูกลุ่มนั้น ๆ ให้มากที่สุด นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังมีส่วนในการพัฒนาศักยภาพของครู ทั้งทางด้านวิชาการ และวิธีสอน ผู้บริหารที่มีความรู้และความเข้าใจเรื่องการ

จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญจะสามารถสนับสนุนการเรียนรู้ของครูได้ดี เช่น จัดส่งผลการเรียนรู้ในโรงเรียนให้แก่ครู การเปิดคลินิกวิชาการให้คำแนะนำด้านการเรียนการสอน การนิเทศการสอน และการจัดการประเมินผลการสอนของครู ดังนั้น การจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานของครูและเด็ก และให้ขวัญกำลังใจ จึงเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะทำให้ครูมีแบบอย่างที่ดีในการจัดกิจกรรม และทำให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังที่ เอียน สมิธ และอนงค์ วิเศษสุวรรณ (2550) กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมาก การเรียนรู้ต้องเน้นการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยครูมีหน้าที่เอื้ออำนวยในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ครูจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 3 เงื่อนไขและปัจจัยในการนำไปปฏิบัติ (1) การนำรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนไปใช้ควรอยู่บนเงื่อนไขของความสมัครใจ ความพร้อมและความเข้าใจของโรงเรียนเอกชน (2) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและบุคลากร ที่สมัครใจใช้คู่มือรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนควรได้รับการพัฒนา ประชุม หรือให้ความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจก่อนการนำไปใช้ (3) ผู้บริหารควรเปิดใจกว้าง ยอมรับ และสนับสนุนการดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนให้กับบุคลากรในโรงเรียนเอกชน (4) ระยะเวลาที่โรงเรียนเอกชนนำรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนควรใช้อย่างน้อย 1 ปี เพื่อติดตามผลการดำเนินงานและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

สำหรับผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์

การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสิตา อยู่อำไพ (2554) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ผลการสังเกตงานวิจัยเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของเด็กอนุบาล พบว่า ผลการทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นตามเกณฑ์ประสิทธิภาพ E1/E2 เท่ากับ 84.16/76.04 และมีค่าขนาดอิทธิพลของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นเท่ากับ 2.963

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนที่นำเสนอเป็นเพียงรูปแบบที่มีแนวทางกว้างๆ เพื่อให้เห็นถึงแนวทางในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะด้านจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย ดังนั้น โรงเรียนเอกชนที่จะนำรูปแบบไปใช้สามารถปรับหรือเพิ่มแนวทางให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนนั้น ๆ และต้องศึกษารูปแบบ

โดยละเอียดเพื่อศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติต่อไป

2. กลยุทธ์การนำรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนไปใช้ให้ได้ผลต้องมีการสร้างความเข้าใจของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้ทราบถึงหลักการ แนวทางและยอมรับในวิธีการจัดประสบการณ์ของครู

3. ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นความรู้พื้นฐานส่วนหนึ่งของการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะด้านจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเรื่องผลการนำรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน ไปศึกษาต่อยอดโดยนำไปทดลองปฏิบัติในโรงเรียนอนุบาลเอกชน

2. ควรมีการวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้ในความสำเร็จในแต่ละด้านการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย



References

- Chiangkul, W. (2008). *Situation of Thai education in 2007-2008: Equality and quality*. Bangkok: VTC Communication. (in Thai)
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. CA.: Corwin Press.
- Ismael, R. (2013). *Management factors effecting teaching behavior of teachers in private kindergarten schools in Bangkok*. Master of Education Thesis, Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Ministry of Education. (2003). *Curriculum for primary education year 2003*. Bangkok: Khurasapha. (in Thai)
- Pattanasarakhu, J. (2009). *Human resource development for primary education center at Saart sub-district administrative organization, amphor Pho Chai, Roi-Ed province*. Master of Education Thesis, Mahasarakham University. (in Thai)
- Sakdee, M. (2008). *Strategy effecting teacher's quality assessment*. Master of Education Thesis, Chulalongkorn University. (in Thai)
- Smith, E., & Wisertsuwan, A. (2007). Facilitating student – centered learning. *Journal of Education*, 18(2), 2. (in Thai)
- Susaewraj, P. (2013). *Thinking development* (5th ed.). Bangkok: 9119 Technic Printing. (in Thai)
- Tantipalacheewa, K. (2008). *Learning activity for kindergarten students*. Bangkok: Puen Agsorn. (in Thai)
- The Office for National Education Standards and Quality Assessment. (2011). *A guide book for quality assessment year 2011-2015 for primary education*. Bangkok. Author. (in Thai)
- Thichangthong, T. (2011). *Report of language development by illustration technique for kindergarten students*. Lampang: n.p. (in Thai)
- Youampai, N. (2011). *Perception of creative thinking assessment for kindergarten students*. Retrieved from <https://www.facebook.com/notes/257209064314393/> (in Thai)



กระบวนการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี

The Development Process for Vocational Education Learner in High Vocational
Certificate Level in Business Computer Major in Area of Prachinburi Province

รุจิรา พันธุ์ขัน

Rujira Phankhan

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Master of Education Program, Kasetsart University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษากระบวนการในการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา (2) เสนอแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาชั้นปีที่ 2 จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) กระบวนการในการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาด้านปัจจัยพื้นฐานในด้านความต้องการของตนเอง/ครอบครัว ส่งผลต่อการเลือกเรียนมากที่สุด ด้านกระบวนการการผลิตผู้เรียนมีหลักสูตรที่เป็นพื้นฐานเน้นด้านการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานจริงเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมกับการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในสาขาวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ธุรกิจเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะหลายๆด้านที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น (2) แนวทางในการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาด้านจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่น ให้ผู้เรียนมีรายได้ระหว่างการเรียนรู้ เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพให้ผู้สนใจในการศึกษาได้ทั่วถึงและเสมอภาคทั่วกัน

คำสำคัญ: การพัฒนาผู้เรียน, อาชีวศึกษา, คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

Abstract

The purposes of this research were as follows (1) to study the development process for vocational education learners (2) to propose developments for vocational education learners in high vocational certificate level in business computer majors in Prachinburi Province. The sample size consisted of 320 people. Research tools were questionnaires and interviews. Data Analysis for percentage, mean and standard deviation were applied. Research results were (1) the basic elements in personal and family requirements have the greatest impact on decision making to study vocational education. There is core curriculum of the process on providing knowledge to the students; moreover, it also emphasizes on the outdoor class learning activities which are advantageous for students to gain the real experience and be ready for the labor market. There are demands of entrepreneur which require adding the

integrated learning that is relevant in term of increasing the ability of student being able to apply this knowledge to his/her work in the future. (2) Proposing of development for vocational education learner management vocational flexibility causes income while study for educational opportunities even and equal

Keywords: development process learner, vocational education, business computer



บทนำ

ในโลกของเรามีเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประเพณี การเมือง ไม่เว้นแต่สกุลเงิน เป็นต้น การจัดการศึกษาย่อมเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปตามกาลเวลาเช่นกัน ประเทศไทยแต่เดิมเป็นประเทศเกษตรกรรมผลิตข้าวและผลผลิตทางเกษตรกรรมส่งออกไปทั่วโลกเมื่อกาลเวลาเปลี่ยนแปลงไปเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้เข้ามาประเทศไทยก็เริ่มให้ความสำคัญทางด้านอุตสาหกรรมและบริการเพิ่มมากขึ้น ทำให้ตลาดมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะวิชาชีพที่เฉพาะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย และในพุทธศักราช 2558 นี้ ประเทศไทยจะก้าวไปสู่สากลมากยิ่งขึ้นโดยการลงนามในความร่วมมือในสนธิสัญญาประชาคมอาเซียน ไม่เพียงแต่ค้าขายหรือการค้าต่อทางด้านอุตสาหกรรมเท่านั้น ยังรวมไปถึงการแลกเปลี่ยนทางการศึกษา แรงงาน วัฒนธรรม ประเพณี อีกด้วย (กรวิทย์ ดันศรี และ สิริธร จารุชัยลักษณ์, 2555) การศึกษาในสายอาชีวศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความชำนาญ ทักษะในการประกอบอาชีพ เป็นการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายหลักในการผลิตและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อประกอบอาชีพโดยตรงรวมทั้งผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพควบคู่กับการแสวงหาความรู้เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพมาตรฐาน และมีปริมาณเพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน (บัณฑิต นราอนุสรณ์, 2551) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาวิชาชีพ เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจ สังคม และจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบุคลากร

ออกมาสนองตอบความต้องการของภาคอุตสาหกรรม แต่ยังไม่เพียงพอ ซึ่งแรงงานในภาคส่วนนี้ยังขาดอยู่มาก (กระทรวงแรงงาน, 2557) เนื่องจากนักเรียนมีค่านิยมในการเรียนต่อปริญญาตรีค่อนข้างสูง จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลสถิติทางการศึกษาพบว่าในช่วงที่ผ่านมา นักเรียนที่เรียนจบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มในการเลือกศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพลดลง และเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเพิ่มขึ้น ข้อมูลจากข้อเสนอแนะการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (2552-2561) ระบุว่า การเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ประเภทอาชีวศึกษา:สามัญศึกษา เป็น 60:40 ซึ่งมีแนวโน้มว่าสัดส่วนกำลังจะลดลง ออกห่างจากเป้าหมายเป็นเรื่อย ๆ จากสถิติ ปี 2553 เท่ากับ 36:64 ปี 2554 เท่ากับ 35:65 ปี 2555 เท่ากับ 34:66 ปี 2556 เท่ากับ 34:66 ปี 2557 เท่ากับ 66:34 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2557) ในส่วนนี้ต้องมีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนสนใจในการเข้าศึกษาสายอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น และขยายการจัดอาชีวศึกษาสู่กลุ่มประชากรวัยแรงงาน ผู้อยู่นอกภาคแรงงานและผู้สูงอายุ ให้ทั่วถึงทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นส่วนในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเลือกมาศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น การวิจัยเพื่อศึกษากระบวนการและเสนอแนวในการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย การวิเคราะห์ปัจจัยการเลือกศึกษาต่อของผู้เรียน คือ ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อการเลือกเรียน ในด้านความต้องการของตนเอง/ครอบครัว ความถนัด ความต้องการความรู้ ความจำเป็นทางเศรษฐกิจ โอกาสในการมีงานทำ และปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อ

การเลือกเรียน การศึกษากระบวนการพัฒนาผู้เรียน อาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ใน ด้านผู้เรียน ด้านผู้สอน ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อหาแนวทาง ในการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ซึ่งผลการ วิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ ต่อสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดปราจีนบุรี ด้านกระบวนการและแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนอาชีว ศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา วิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดปราจีนบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษากระบวนการในการพัฒนาผู้เรียน อาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี
2. เสนอแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

อรุณญา กิมภีระ (2554) ได้เสนอทฤษฎีการจัดการ อาชีวศึกษาไว้ 16 ข้อ อ้างอิงจากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับ ทฤษฎีการจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น มีต้นแบบมาจาก Professor Dr. Charles Prosser ซึ่งเป็น ผู้บุกเบิกงานด้านการพัฒนาระบบการอาชีวศึกษาของ ประเทศสหรัฐอเมริกาจนเจริญก้าวหน้าและเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาทรัพยากรกำลังคนเพื่ออุตสาหกรรม โดยสรุป ไว้ดังนี้

1. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลก็ต่อเมื่อพัฒนาให้ ผู้เรียนมีนิสัยปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างดี ให้ได้ มาตรฐาน เราจะต้องฝึกให้นักเรียนเป็นคนตรงต่อเวลา รับผิดชอบงานซื่อสัตย์สุจริต ขยันอดทนต่อสภาพแวดล้อม ที่ไม่ดี เช่น โรงงานที่มีเครื่องจักรที่เต็มไปด้วยเขม่า ฝุ่น สกปรกเหม็นอับ ร้อนอุดูหนาวหูกหู ต้องให้ความเป็นกันเอง และร่วมมือกับคนงานที่พูดจาอะอะโววาย หยาบคาย

การฝึกงานก็ต้องไปฝึกในโรงงานหรือร้านจริง ๆ เป็นเวลา หลาย ๆ เดือน ซึ่งโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไปไม่สามารถ จะจัดตารางสอนให้ได้

2. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลต่อเมื่อเราพัฒนาให้ ผู้เรียนมีนิสัยของการคิดให้ได้มาตรฐาน เราจะต้องสอนให้ นักเรียนมีความตั้งใจ สนใจ จดจำผลิตภัณฑ์เก่า เพื่อจะได้ เป็นแนวทางให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และสามารถ แก้ปัญหางานได้ การเรียนวิชาต่าง ๆ ต้องไม่แยกจากกัน เช่น ต้องเรียนวิชาการออกแบบไปพร้อม ๆ กับการเรียน วิชาเรขาคณิต กลศาสตร์ ความร้อนแสง เสียง ซึ่งต่างกับ โรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไป

3. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลก็ต่อเมื่อเราพัฒนาให้ ผู้เรียนมีกิจนิสัยให้ได้มาตรฐาน เราต้องให้นักเรียนทำงาน ซ้ำ ๆ จนเกิดเป็นนิสัยที่สามารถบำรุงรักษาและใช้เครื่องมือ ทำงานได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย ละเอียดรอบคอบ คล่องแคล่ว ว่องไว มั่นใจ และภูมิใจในผลงานทั้งสาม ทฤษฎีถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ผู้เรียนทุกคนต้องมื ความสามารถสูงได้มาตรฐานถ้าไม่สามารถจะทำได้เช่นนี้ได้ ก็จะทำให้ประโยชน์จากอาชีวศึกษาไม่ได้เลย

4. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ ก็ต่อเมื่อเราจัดให้ ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความสามารถและความ ต้องการ นักเรียนที่มีความสามารถและความต้องการ จะเรียน เขาจะเรียนได้ดีกว่า ฉะนั้นครูจึงควรพิจารณา เรื่องนี้ให้ดี

5. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ต่อเมื่อเราจัดให้ ผู้เรียน สามารถเลือกเรียนได้ตามความถนัดและความสนใจ โดยยอมรับเกี่ยวกับความแตกต่างแต่ละบุคคล

6. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ต่อเมื่อเราจัดการ ฝึกนิสัยให้ผู้เรียน โดยการฝึกซ้ำ ๆ เพื่อให้เกิดทักษะอาชีพ ที่เหมือนกับการทำงานในชีวิตจริง การฝึกซ้ำ ๆ จะสะสม ทักษะให้พอกพูนมากขึ้นเมื่อทำงานได้อย่างหนึ่งก็จะ สามารถทำงานได้อีกอย่างหนึ่งคล้าย ๆ กันได้อีกอย่างผลดี และรวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น นักเรียนทำงานให้ซ้ำ ๆ ก็จะเกิด ทักษะในการคิด การทำ ทำให้เกิดทักษะขึ้นอย่างอัตโนมัติ เช่น ศัลยแพทย์ที่ทำการผ่าตัดบ่อย ๆ มือก็จะเที่ยงตรง และแม่นยำ

7. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ต่อเมื่อสอนด้วยครู

ที่มีประสบการณ์สูง ๆ มาก ครูที่สอนอาชีวศึกษาต้องมีประสบการณ์สูงมาก ๆ ไม่ใช่จบปริญญาแล้วก็มีมาสอนได้เลย

8. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ต่อเมื่อฝึกให้ผู้เรียนทำซ้ำ ๆ กัน จนเกิดทักษะถึงขั้นของมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานแต่ละอาชีพแต่ละประเภท แต่ละเวลาจะไม่เหมือนกันครูจะต้องฝึกให้นักเรียนมีทักษะเข้าขั้นมาตรฐาน ถ้าไม่สามารถจะฝึกได้ถึงขั้นมาตรฐานแล้ว การอาชีวศึกษาจะไม่เป็นประโยชน์อันใดเลย เพราะถ้าจบไปแล้วก็จะไม่มีงานทำไม่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมเลย

9. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ต่อเมื่อจัดการฝึกให้ถูกต้องตามความต้องการของท้องตลาดเพราะว่าแต่ละอาชีพมีความต้องการในตลาดแรงงานต่างกัน ครูจะต้องฝึกให้นักเรียนทำได้ตามความต้องการของตลาดแรงงานเมื่อจบไปแล้วก็จะมีความจำเป็น

10. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้น เราจะต้องสร้างกณิสัยให้ผู้เรียนโดยการทำตามทฤษฎีการฝึกงาน ต้องฝึกด้วยเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์จริงที่มีคุณภาพเท่ามาตรฐานของตลาดแรงงาน

11. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้น เนื้อหาวิชาต้องเขียนขึ้นด้วยบุคคลที่กำลังทำงานอยู่วงการนั้น การร่างหลักสูตรอาชีวศึกษานั้น จะต้องเชิญผู้ประกอบการนั้นๆ มาร่วมกันร่าง ไม่ใช่ใช้นักการศึกษาที่มีคุณวุฒิมาร่าง เวลาสอนก็เชิญเขามาสอนหรือไปฝึกงานกับเขาจริงๆ

12. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้น จะต้องเน้นให้ผู้เรียนได้ศึกษาในเนื้อหาเฉพาะอาชีพนั่นอย่างเชี่ยวชาญจริงๆ

13. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลก็ต่อเมื่อเราปฏิบัติตามทฤษฎีแห่งการบริการทางด้านวิชาการให้ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล เนื่องจากปัจจุบันนี้สังคมของเราเจริญเติบโตเร็วมาก ฉะนั้นผู้เรียนสมัครเข้าเรียนนั้นย่อมมีสติปัญญาปฏิภาณไหวพริบพื้นความรู้ประสบการณ์ความสนใจความถนัดและความต้องการในการฝึกอาชีพแตกต่างกัน

14. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลก็ต่อเมื่อเราปฏิบัติตามทฤษฎีของกลุ่มผู้เรียนต้องจัดการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่มที่ปฏิบัติงานเนื่องจากนักเรียน

อาชีวศึกษาแต่ละคนมีประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ เจตคติ สุขภาพ ภูมิลำเนา และสมรรถภาพแตกต่างกันมากฉะนั้น โรงเรียนจะต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนแล้ว จัดแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย สอนในเรื่องต่างๆ กัน ออกไปตามความเหมาะสมของแต่ละกลุ่มจึงจะได้ผลดี

15. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลก็ต่อเมื่อเราปฏิบัติตามทฤษฎีของการบริหารแบบยืดหยุ่น

16. อาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลก็ต่อเมื่อเราปฏิบัติตามทฤษฎีแห่งความเปลี่ยนแปลงต้องมีวัสดุฝึกอย่างเพียงพอ

กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน อาชีวศึกษา มีองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านอาชีวศึกษาที่ต้องการปัจจัยก็คือศักยภาพของผู้เรียน คุณภาพครูผู้สอน งบประมาณการลงทุนตลอดจนอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ ครุภัณฑ์ และวัสดุฝึก ขณะเดียวกัน กระบวนการจัดการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะก็เป็นสิ่งจำเป็นรวมทั้งการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ และระบบควบคุมคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อจำนวนช่างฝีมือ ช่างเทคนิคและนักเทคโนโลยี ที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อคุณภาพและสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษา สายปฏิบัติการและผลสุดท้ายคือ ความพึงพอใจของสถานประกอบการ และความเพียงพอต่อความต้องการกำลังคนของท้องถิ่นและประเทศ (ฉัตรชัย เรืองมณี, 2552) ได้กล่าวถึงกระบวนการที่สนับสนุนในการพัฒนาการอาชีวศึกษาตามองค์ประกอบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ด้านอาชีวศึกษาโดยต้องการปัจจัย และกระบวนการเพื่อส่งผลที่ได้รับ บรรลุตามวัตถุประสงค์ จำเป็นจะต้องปรับกระบวนการที่สนับสนุนการพัฒนาการอาชีวศึกษา ไปสู่จุดหมายปลายทางที่วางไว้

กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน อาชีวศึกษา (อนันต์ งามสะอาด, 2553)

1. ปัจจัย (input) ได้แก่ แนวโน้มการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (2552 - 2561) พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 และภารกิจของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

2. กระบวนการ (process) ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี การกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาการวัดและการประเมินผล

3. ผลผลิต (output) ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษา ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี มีคุณภาพและสมรรถนะเป็นที่พึงพอใจของสถานประกอบการ และมีปริมาณเพียงพอต่อ ความต้องการ กำลังคน

ทฤษฎีการตัดสินใจเป็นการนำแนวความคิด ที่มีเหตุผลที่ผู้บริหารใช้ในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ ทฤษฎีการตัดสินใจ จำแนกตามวิธีการตัดสินใจและทฤษฎีการตัดสินใจตาม บุคคลที่ตัดสินใจ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2548, หน้า 263-264) ดังนี้

1. ทฤษฎีการตัดสินใจจำแนกตามวิธีการตัดสินใจ สามารถจำแนกทฤษฎีการตัดสินใจตามวิธีการตัดสินใจ ออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

1.1 ทฤษฎีการตัดสินใจโดยการคาดการณ์ มีการใช้เทคนิคการคาดการณ์และการพยากรณ์เข้ามา ประกอบการตัดสินใจ เช่น การพยากรณ์โดยใช้แนวโน้ม เป็นต้น

1.2 ทฤษฎีการตัดสินใจโดยการพรรณนา เป็นการใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ ดังนั้นผู้วิจัยจะต้องมีการพิสูจน์และเห็นจริงจึงจะดำเนินการตัดสินใจได้บางครั้งเรียกการตัดสินใจแบบนี้ว่าการตัดสินใจ ทางวิทยาศาสตร์

1.3 ทฤษฎีการตัดสินใจโดยกำหนดความเป็นทฤษฎีที่คำนึงถึงว่าแนวทางการตัดสินใจควรจะเป็น หรือน่าจะเป็นอย่างไรจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการตัดสินใจได้

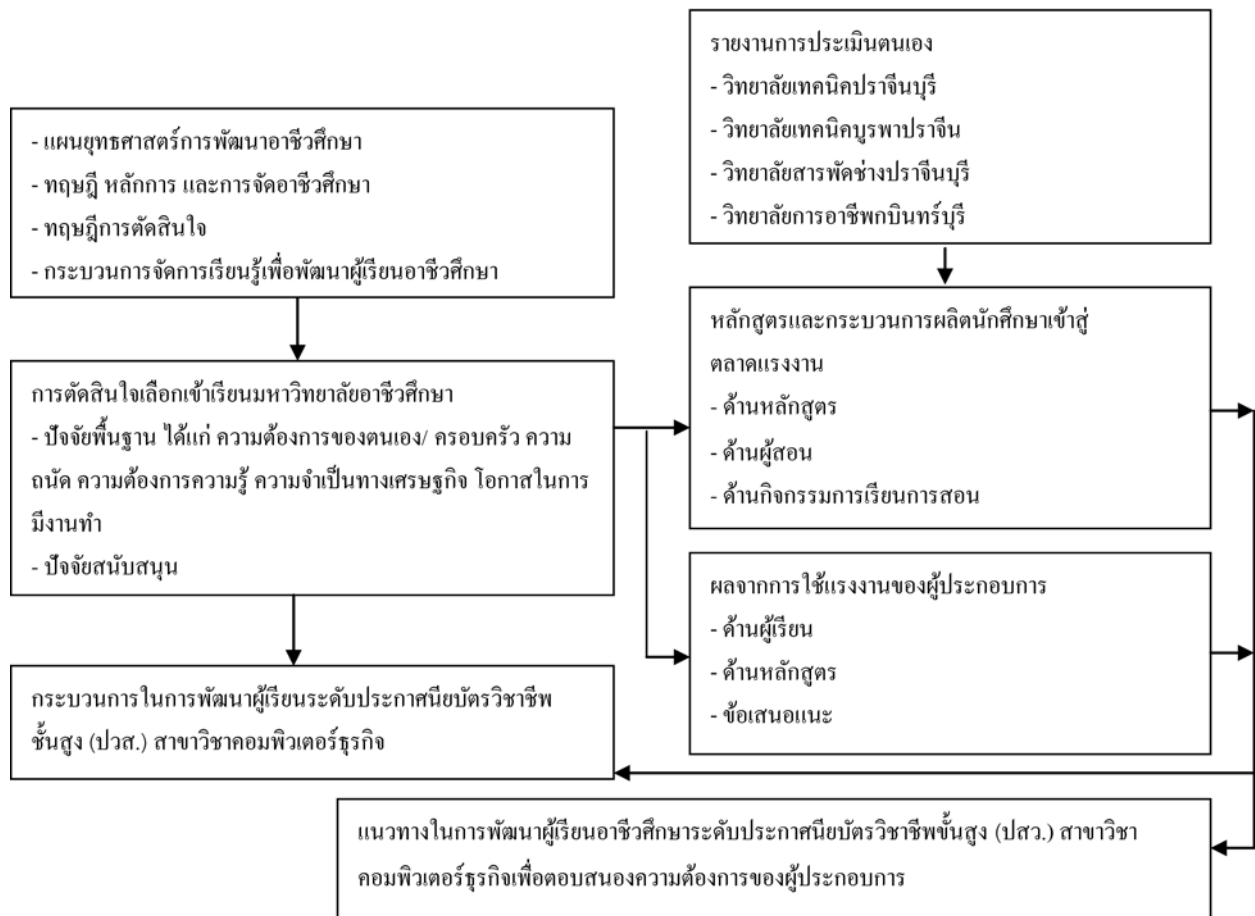
2. ทฤษฎีการตัดสินใจจำแนกตามบุคคลที่ตัดสินใจ สามารถจำแนกทฤษฎีการตัดสินใจโดยการจำแนกตาม บุคคลที่ตัดสินใจได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การตัดสินใจโดยคนเดียว เป็นการตัดสินใจ โดยคนๆเดียวจะทำให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจ มักจะใช้ธุรกิจขนาดย่อมที่มีผู้ประกอบการ

ที่เป็นเจ้าของกิจการและเป็นผู้ที่ใกล้ชิดปัญหาและทราบ ข้อมูลได้ดีกว่า

2.2 การตัดสินใจโดยกลุ่ม เป็นการตัดสินใจที่ยึด ทีมงาน และคณะกรรมการเป็นผู้ร่วมตัดสินใจเป็นการ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อใดก็ตามที่ต้องการ ความร่วมมือผู้บริหารจึงควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามา มีส่วนร่วม ดังนั้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจจึงจำเป็นสำหรับองค์การในอนาคต ลิตา รัตนพันธ์(2551)ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาการจัดการศึกษา ระบบทวิภาคี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขา วิชาการค้าปลีก ในความร่วมมือของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย และบริษัทเดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด (สาขางามวงศ์วาน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการจัดการศึกษาระบบ ทวิภาคี ประชากรในการวิจัย คือ อาจารย์ผู้สอน จำนวน 6 คน ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง สาขาวิชาการค้าปลีก ในความร่วมมือของวิทยาลัย เทคนิคสุโขทัยและบริษัทเดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด (สาขางามวงศ์วาน) รุ่นที่ 1-2 จำนวน 60 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานประกอบการ จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบ สัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ปัญหา การจัดการศึกษาระบบทวิภาคี หลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาการค้าปลีก ในความร่วมมือของ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยและบริษัทเดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด (สาขางามวงศ์วาน) ภาพรวมพบว่า มีปัญหาระดับน้อย ในทุกด้าน เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่าด้านหลักสูตรอาจารย์ ผู้สอนและผู้สำเร็จการศึกษามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย แต่ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานประกอบการ ไม่มีปัญหา สำหรับด้านคุณลักษณะของนักเรียน และด้าน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษาการติดตามผล การประชาสัมพันธ์ และการประสานงาน อาจารย์ผู้สอน, ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานประกอบการ มีปัญหาในระดับน้อย ขณะที่ผู้สำเร็จการศึกษามีปัญหา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี มีจำนวนทั้งหมด 4 แห่ง จำนวน 1,588 คน ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี 745 คน วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน 298 คน วิทยาลัยสารพัดช่างปราจีนบุรี 348 คน และ วิทยาลัยการอาชีพกบินทร์บุรี 197 คน ครุในสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี ผู้ประกอบการที่ให้ความร่วมมือ

กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาในการรับนักเรียนไปฝึกงานในพื้นที่จังหวัด ปราจีนบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะสุ่มจากประชากร และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบที่ทราบจำนวนประชากร โดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างใน นงนุช ปรมาคม, 2553, หน้า 119-121) กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี มีจำนวนทั้งหมด 4 แห่ง โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % หรือมีความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้น 5 % จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 320 คน และคำนวณแบ่งตามสัดส่วนการเก็บข้อมูลตามขนาดประชากรแต่ละวิทยาลัย

ได้ดังนี้ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี 150 คน วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน 60 คน วิทยาลัยสารพัดช่างปราจีนบุรี 70 คน และ วิทยาลัยการอาชีพกบินทร์บุรี 40 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามแบบสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ครูในสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี โดยการสุ่มเลือกครูผู้สอน จำนวน 4 คน โดยแบ่งเป็นวิทยาลัยละ 1 คน ผู้ประกอบการที่ให้ความร่วมมือกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาในการรับนักเรียนไปฝึกงานในพื้นที่จังหวัด ปราจีนบุรี โดยการสุ่มเลือกจากรายชื่อสถานประกอบการที่รับนักศึกษาไปฝึกงานจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้ง 4 แห่ง มีจำนวนทั้งหมด 2 แห่ง ได้แก่ บริษัท ไคเซล เซฟตี้ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัท ไคโยต้าปราจีนบุรี (1993) ผู้จำหน่ายไคโยต้า จำกัด ได้ผู้ประกอบการ จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาสำหรับนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ชั้นปีที่2 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แนวคิดและทฤษฎีเพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยในการเลือกเข้าศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ การอยู่อาศัย อาชีพ ผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง รายได้ของผู้ปกครอง รายได้ที่นักศึกษาได้รับจากผู้ปกครอง และรายได้พิเศษนอกเหนือจากผู้ปกครอง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล

ต่อการเลือกเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี แบ่งออกเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนจำนวน 5 ข้อหลัก แบ่งเป็น 16 ข้อย่อย และปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนจำนวน 7 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (likert scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบในเชิงบวก

ผู้วิจัยได้ผลคะแนน IOC แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแล้ว ปรากฏว่ามีข้อคิดเห็นที่ไม่ตรงกันและเป็นข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1.2 มีค่า IOC เท่ากับ 0.33 ข้อ 1.9 มีค่าเท่ากับ 0 ข้อ 1.14 มีค่าเท่ากับ 0.33 ข้อ 1.18 มีค่าเท่ากับ -0.67 และข้อ 2.7 มีค่าเท่ากับ -0.33 และค่า IOC รวมมีค่าเท่ากับ 0.69 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าสามารถนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นไปได้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงและจัดเรียงข้อคำถามให้เป็นกลุ่มเดียวกันตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญแนะนำแล้วไปทำการทดสอบ (try-out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มทดลองที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการ ตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) ในการหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.7 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ สำหรับงานวิจัยฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.887 และผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นแบบสอบถามแบบสมบูรณ์สำหรับการนำไปใช้จริงต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับครูสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแนวคิดและศึกษาวิเคราะห์ข้อคำถามที่ได้จากแบบสอบถาม

มีประเด็นเกี่ยวกับ ด้านหลักสูตร ด้านผู้สอน ด้านกิจกรรม การเรียนการสอน

3. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สำหรับผู้ประกอบการในสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาในการรับนักศึกษาไปฝึกงานในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แนวคิดและศึกษาวิเคราะห์ข้อคำถามที่ได้จากแบบสอบถาม มีประเด็นเกี่ยวกับ ด้านผู้เรียน ด้านหลักสูตร ข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิและแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.1 ขอนหนังสือเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน วิทยาลัยสารพัดช่างปราจีนบุรี และ วิทยาลัยการอาชีพกบินทร์บุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

(1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

(2) แบบสัมภาษณ์สำหรับครูเกี่ยวกับ ด้านหลักสูตร ด้านผู้สอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

(3) แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ประกอบการเกี่ยวกับ ด้านผู้เรียน ด้านหลักสูตร ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ และเอกสารตีพิมพ์เผยแพร่ของหน่วยงานต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้สถิติบรรยาย (descriptive statistic) ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มาหาค่าแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี มาหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และแปลความหมาย โดยมีเกณฑ์วิธีการแปลผลเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย (Fisher อ้างถึงใน เต็มศักดิ์ สุขวิบูลย์, 2552) ดังต่อไปนี้

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	หมายถึงปัจจัยที่ส่งผล
5	4.21 - 5.00	มากที่สุด
4	3.41 - 4.20	มาก
3	2.61 - 3.40	ปานกลาง
2	1.81 - 2.60	น้อย
1	1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับครูเกี่ยวกับ ด้านหลักสูตร ด้านผู้สอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับผู้ประกอบการเกี่ยวกับ ด้านผู้เรียน ด้านหลักสูตร ข้อเสนอแนะ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงเพื่อนำเสนอผลและสรุปผล นำผลการสัมภาษณ์ที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนโดยอ้างอิงจากเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องการศึกษากระบวนการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี คือปัจจัยพื้นฐานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลในการเลือกเรียนนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเลือกเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษา คือ ความต้องการของตนเอง/ครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในวิทยาลัยอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรีนั้นจะคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐานด้านความต้องการของตนเอง/ครอบครัวมากที่สุดเป็นอันดับแรก และรองลงมาในปัจจัยพื้นฐาน

ด้านอื่น ๆ นั้นพบว่าค่าเฉลี่ยมีค่าใกล้เคียงกันมาก และอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนปัจจัยสนับสนุนนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 อยู่ในระดับมาก และปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อการเลือกเรียน คือ นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนการเปิดตลาดแรงงานสู่อาเซียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมากที่สุด

กระบวนการการผลิตนักเรียนเข้าสู่ตลาดแรงงานของครูและผู้ประกอบการในด้านผู้เรียนทักษะคอมพิวเตอร์เบื้องต้น การเขียนโปรแกรมทางอินเทอร์เน็ต ฐานข้อมูล บัญชีเบื้องต้น ด้านเศรษฐศาสตร์ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาเป็นทักษะเป็นทักษะที่มีความจำเป็นต่อสายงานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ด้านผู้สอน จัดทำการเรียนการสอนให้เด็กได้มีความรู้ควบคู่กับความสนุกสนานในการเรียนมากที่สุดยกตัวอย่างที่นักเรียนสามารถเข้าถึงและเข้าใจได้ง่ายให้ผู้เรียนร่วมแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความคิด เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบและปฏิบัติตนให้เข้ากับผู้อื่นได้และต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ด้านหลักสูตร หลักสูตรสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ รองลงมาในปัจจัยสนับสนุนด้านอื่น ๆ นั้นพบว่าค่าเฉลี่ยมีค่าใกล้เคียงกันมาก และอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันดังที่แสดงในตารางต่อไปนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเรียนอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี			
	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อการเลือกเรียน	4.21	0.47	มากที่สุด
1.1 ความต้องการของตนเอง/ครอบครัว	4.32	0.55	มากที่สุด
1.2 ความถนัด	4.18	0.62	มาก
1.3 ความต้องการความรู้	4.19	0.62	มาก
1.4 ความจำเป็นทางเศรษฐกิจ	4.18	0.74	มาก
1.5 โอกาสในการมีงานทำ	4.18	0.65	มาก
2. ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อการเลือกเรียน	4.15	0.59	มาก
2.1 นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนการเปิดตลาดแรงงานสู่อาเซียน	4.24	0.78	มากที่สุด
2.2 นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน	4.13	0.80	มาก
2.3 การเปิดอบรมหลักสูตรระยะสั้นของผู้ประกอบการ	4.19	0.82	มาก
2.4 อัตราค่าจ้างที่ผู้ประกอบการเพิ่มให้สูงขึ้นสำหรับวิชาชีพเฉพาะ	4.15	0.76	มาก
2.5 การเพิ่มพื้นที่การเรียนรู้ทางสายอาชีพในของชุมชน	4.11	0.81	มาก
2.6 การได้รับการยอมรับทางสังคมในการประกอบอาชีพ	4.17	0.74	มาก
2.7 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.06	0.79	มาก

รายวิชาการเขียนโปรแกรมทางธุรกิจ การวิเคราะห์ระบบงาน การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น มีความน่าสนใจ ส่วนวิชาทางเศรษฐศาสตร์และวิชาคอมพิวเตอร์เพื่อการธุรกิจ เป็นวิชาที่จำเป็นต่อการทำงานในสายงานคอมพิวเตอร์ธุรกิจและควรออกแบบหลักสูตรแบบบูรณาการเข้ากับคอมพิวเตอร์ธุรกิจ รายวิชาที่ควรเพิ่มลงไปหลักสูตร คือ คณิตศาสตร์คำนวณและวิชาการประยุกต์ใช้ด้านคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน จัดเตรียมสื่อการเรียนการสอนเอกสารประกอบการเรียนรู้ให้เพียงพอแก่นักศึกษา การจัดทำแผนการสอนเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในชั้นเรียนในการจัดการเรียนรู้ การทำกิจกรรมในชั้นเรียนแบบแบ่งกลุ่มและชิ้นงานเดี่ยว การทดลอง การมีส่วนร่วมและใบงานโดยมอบชิ้นงานบูรณาการให้เหมาะสมกับระดับช่วงชั้นและสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนสามารถจับต้องได้และใช้ปฏิบัติได้จริง และข้อเสนอแนะควรจะมีการบูรณาการหลักสูตรคอมพิวเตอร์ธุรกิจกับความคิดสร้างสรรค์และทักษะในการแก้ปัญหา และควรพัฒนาให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานจริง ทำการทดลองจริง และมีสื่อ

การเรียนการสอนที่ทันสมัยมากขึ้น

การให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ที่ตนเองมีเช่น ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาการทำงานเป็นระบบ การจัดการวางแผนการทำงาน เป็นต้น และยังช่วยให้นักเรียนได้ทดลองปฏิบัติงานจริง และเป็นสื่อในการเรียนการสอนที่ดีมากยิ่งขึ้น ทักษะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำกิจกรรมเหล่านี้ยังสามารถช่วยให้ผู้เรียนนำมาใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคตได้ กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา โดยการสร้างคุณภาพ โอกาสและความร่วมมือจะส่งผลให้เกิด ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ระดับฝีมือระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี มีคุณภาพและสมรรถนะเป็นที่พึงพอใจของสถานประกอบการ และมีปริมาณเพียงพอ ต่อความต้องการกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน ของประเทศได้

แนวทางในการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา ด้านเนื้อหาวิชาที่เรียนในสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มีส่วนที่สามารถเรียนแล้วนำไปใช้ในการทำงานได้จริง วิทยาลัย

ควรเพิ่มรายวิชาที่เน้นการเรียนการสอนในด้านทักษะการทำงาน ควรจัดหลักสูตรที่มีรายวิชาที่เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน ด้านจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่น ควรมีการจัดการศึกษาวิชาชีพแบบทวิภาคี ที่เกิดจากข้อตกลงระหว่าง สถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือรับนักศึกษาไปฝึกงาน รั่ววิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ให้มีรายได้ระหว่างการเรียนรู้ เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา วิชาชีพให้ผู้สนใจในการศึกษาได้ทั่วถึงและเสมอภาคทั่วกัน ในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจศักยภาพความพร้อมโอกาส และสิ่งที่เป็นประโยชน์กับตนเอง โดยผ่านการอบรมและการเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้น เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะด้านอื่น ๆ ได้ทางหนึ่ง เป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานที่รัฐบาลให้ความสนับสุนด้านนโยบายต่าง ๆ มาโดยตลอดและยังเป็นการเรียนรู้ทางอาชีพตลอดชีวิตอีกด้วย

การอภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง กระบวนการในการพัฒนา ผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี และเสนอแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจในพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี ได้พบประเด็นที่น่าสนใจจะนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนการเปิดตลาดแรงงานสู่อาเซียน มีส่วนสำคัญในการเลือกเข้าศึกษาต่อวิทยาลัยอาชีวศึกษามากเช่นเดียวกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษา(พ.ศ.2552-2561) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปฏิรูประบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเชื่อมต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในด้านการพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและสังคมทั้งในประเทศและภูมิภาคอาเซียน นักเรียนที่เลือกเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาให้ความสนใจกับปัจจัยนี้มากที่สุด ซึ่งอาจนำไปสู่อนาคตการทำงานหลังจากการเรียนรู้จบ และนโยบายของรัฐบาลด้านอื่น ๆ อาจจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ

เลือกเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเช่นเดียวกันกับ ลิตา รตนพันธ์ (2551) ได้ให้แนวทางในการจัดการศึกษา ปัจจุบัน และอนาคต ว่ารัฐควรส่งเสริมให้เอกชนเข้ามาจัดการศึกษาระดับวิชาชีพ (อาชีวศึกษา) และอุดมศึกษาในสาขาวิชาที่ตลาดต้องการ โดยเฉพาะด้านอาชีวศึกษานั้นควรจัดให้ผู้เรียนได้รับความรู้ทั้งทฤษฎีและทักษะอื่นที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพและการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง และงานอาชีพเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้เรียนจะต้องพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

วิทยาลัยควรจัดให้นักศึกษาได้เรียนหลักสูตรที่บูรณาการหลากหลายสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจเข้าด้วยกัน โดยมีการประยุกต์วิชาที่สอดคล้องกับการนำไปปฏิบัติงานได้จริง หลักสูตรสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจเนื้อหาในด้านรายวิชาการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางธุรกิจเบื้องต้น นั้นมีความน่าสนใจอยู่มาก และเป็นพื้นฐานในการทำงานทางด้านการติดต่อสื่อสารทางด้านธุรกิจที่สำคัญ นอกจากนี้แล้วการวิเคราะห์ระบบงานก็มีส่วนสำคัญ หากเข้าไปปฏิบัติงานจริงแล้วนักเรียนจะมีความเข้าใจในระบบการทำงานตามสายงานได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษา (พ.ศ.2552-2561) ยุทธศาสตร์ที่ 7 ผลักดันการบูรณาการการวิจัยและพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา และ ลิตา รตนพันธ์ (2551) ได้กล่าวว่าการจัดการฝึกอาชีพในสถานประกอบการนั้น สถานประกอบการควรสนับสนุนและจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการฝึกให้ผู้เรียนตามสมควร สถานประกอบการและสถานศึกษาต้องร่วมมือกันวางแผนการฝึกให้ครอบคลุมเนื้อหาวิชาตามหลักสูตร และครูฝึกต้องควบคุมดูแลให้ผู้เรียนจดบันทึกสมุดรายงานพร้อมทั้งตรวจการบันทึก เพื่อเป็นหลักฐานในการฝึก และนำไปประกอบการสอบมาตรฐานฝีมือทุกครั้งหลักสูตรและสิ้นหลักสูตรไม่เพียงแต่วิทยาลัยอาชีวศึกษาจัดหลักสูตรบูรณาการแล้ว ควรขอความร่วมมือสถานประกอบการในการเสนอหลักสูตรที่จำเป็นต่อทักษะในการทำงานตามสาขาที่เรียน หรืออำนวยความสะดวกให้โรงงานเป็นห้องเรียนภาคปฏิบัติของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพื่อเป็นการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจริงได้ง่ายยิ่งขึ้น

การให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาได้พัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ที่ตนเองมีเช่น ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาการทำงานเป็นระบบ การจัดการวางแผนการทำงาน เป็นต้น และยังช่วยให้นักศึกษาได้ทดลองปฏิบัติงานจริง และเป็นสื่อในการเรียนการสอนที่ดีมากอย่างหนึ่ง ทักษะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำกิจกรรมเหล่านี้ยังสามารถช่วยให้ผู้เรียนนำมาใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคตได้ กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาโดยการสร้างคุณภาพ โอกาสและความร่วมมือจะส่งผลให้เกิด ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ระดับฝีมือระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี มีคุณภาพและสมรรถนะเป็นที่พึงพอใจของสถานประกอบการ และมีปริมาณเพียงพอ ต่อความต้องการกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน ในอนาคตของประเทศได้ โดยอนันต์ งามสะอาด (2553) ได้กล่าวเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาด้านภารกิจของสถานศึกษาอาชีวศึกษามีภารกิจในการผลิตกำลังคนระดับช่างฝีมือ ระดับช่างเทคนิค และระดับเทคโนโลยี โดยเน้นให้มีทักษะที่หลากหลาย (multi skill) เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมฐานความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศตระหนักในความสำคัญของการสร้างคุณภาพ โอกาสความร่วมมือ และขับเคลื่อนให้การอาชีวศึกษามีความพร้อมรองรับการเปิดเสรีทางการศึกษา พ.ศ.2558 มุ่งเน้นการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาทั้งปริมาณ และคุณภาพ มีสมรรถนะ ทักษะฝีมือ เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนด้านอาชีวศึกษา ทั้งในระดับพื้นที่ ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ เน้นการศึกษาในระบบ นอกกระบบ การศึกษาระบบทวิภาคี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการตอบสนองความต้องการกำลังคนในประเภทวิชาอุตสาหกรรม ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ ประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชาศิลปกรรม ประเภทวิชาเกษตรกรรม ประเภทวิชาประมง ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอและประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีรูปแบบเชิงระบบในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งแนวโน้มในอนาคตผู้เรียน

ที่เรียนจบจากโรงเรียนอาชีวศึกษาจะมีทักษะที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพในการทำงานตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการทุกประการ

แนวทางในพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาด้านการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นมีการจัดการศึกษาวิชาชีพแบบทวิภาคี จัดหลักสูตรการเรียนการสอนในโรงงาน หรือ การจัดการเรียนการสอนในชุมชน และการสร้างวิทยาลัยในโรงงาน หรือ สร้างวิทยาลัยในชุมชน มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษา (พ.ศ.2552-2561) ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในและต่างประเทศในด้านการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคี และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศในการจัดการอาชีวศึกษาระดับนานาชาติ โดยปรับระบบความร่วมมือและเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพให้ผู้สนใจในการศึกษาได้ทั่วถึงและเสมอภาคทั่วกันรวมไปทั้งแรงงานในโรงงานและชุมชนมีโอกาสเพิ่มวุฒิทางการศึกษาให้มีระดับที่สูงขึ้นได้ ซึ่งนำไปสู่อัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่อาจเพิ่มขึ้นตามทักษะหรือวุฒิการศึกษาที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากข้อค้นพบงานวิจัย

1. การจัดการบูรณาการวิชาชีพของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอน ครูควรให้ความรู้เพิ่มเติมและให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในเวลาที่น่าอกเหนือจากคาบเรียน รวมไปถึงการทำโครงการและการพัฒนาชิ้นงานของนักเรียนให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. สถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สังคม และสถานประกอบการ โดยร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ เชิญตัวแทนผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพแต่ละกลุ่มอาชีพนี้ และครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญสาขาอาชีพมาร่วมดำเนินการ เพื่อให้ได้หลักสูตรตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและสอดคล้องกับสายงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

สถานศึกษาควรขยายขอบเขตการศึกษาระบบ
การพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจในพื้นที่จังหวัด

ปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ให้ครอบคลุมกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในพื้นที่
จังหวัดปราจีนบุรี หรือ จังหวัดใกล้เคียงเพื่อหาข้อ
เปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาต่อไป



References

- Gimpira, A. (2011). *Course syllabus development for vocational intensive course of Lampang Polytechnic Collage*. Master of Educaiton Thesis, Lampang Rajabhat University. (in Thai)
- Ministry of Labour. (2014). *The estimation of under graduated students in 2014-2015*. Bangkok: Author. (in Thai)
- Naranusorn, B. (2008). *Factors affecting the selection of retail business in dual vocational training of students in the level of vocational certificate at Bangna Commercial Collage*. Master of Educational Thesis, Kasetsart University. (in Thai)
- Ngamsaart, A. (2010). *Learning management for vocational students*. Retrieved from <https://sisatblog.wordpress.com/2010/08/07/rr/#more-37> (in Thai)
- Office of the Permanent Secretary Ministry of Education. (2014). *Statistic of education in 2010-2014*. Bangkok: Author. (in Thai)
- Paramakom, N. (2010). *Agricultural research methodology*. Bangkok: Kasetsart University. (in Thai)
- Rattanapan, L. (2008). *Problems of dual system of higher vocational certificate management in retailing course, the educational co-operation between Dusit Technical Collage and the Mall Group Company Limited (Ngamwongwan Branch)*. Master of Education Thesis. Kasetsart University. (in Thai)
- Ruengmanee, C. (2009). *Concept of vocational education development*. Retrieved from <https://www.gotoknow.org/posts/231714> (in Thai)
- Sukhothai Thammatirat University. (2003). *Strategic management*. Nontaburi: Author. (in Thai)
- Sukwimon, B. (2009). *Rating scale measurement for research*. Retrieved from <http://ms.src.ku.ac.th/schedule/Files/2553/Oct/1217086.doc> (in Thai)
- Tansri, K., & Jarutanyalak, S. (2012). *Unbalanced of Thai labour market*. Khon kaen: Bank of Thailand. (in Thai)



การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นปีที่ 2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ จังหวัดสุพรรณบุรี

State of Learning Management to Support Analytical for the Second Year Vocational Certificate Students in Suphan Buri Province

สมหญิง เพ็ชรรัตน์

Somying Petcharat

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Master of Education Program, Kasetsart University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ (2) เพื่อศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับทักษะการคิดวิเคราะห์ (3) เพื่อนำเสนอปัจจัยในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นปีที่ 2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 3 แห่ง สุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน คือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า (1) ทัศนคติเกี่ยวกับทักษะการคิดวิเคราะห์พบว่า ผู้เรียนนำความรู้และทักษะการฝึกปฏิบัติในเรื่องเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้มากที่สุด (2) การจัดการเรียนการสอนของครู พบว่า ครูได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองแล้วนำมาสรุปตามความเข้าใจมากที่สุด (3) ปัจจัยในการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ คือ ด้านหลักสูตรควรเป็นหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอนครูควรใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายด้านประเมินผลควรเป็นการประเมินผลจากสภาพจริง ด้านการจัดการชั้นเรียน จัดห้องเรียนให้เป็นห้องจำลองสถานที่ปฏิบัติงานจริง

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้, ทักษะการคิดวิเคราะห์

Abstract

The purposes of this research were as follows (1) To study the teaching of teachers to support analytical. (2) To determine attitudes about support analytical for the second year vocational certificate students. (3) To present factor in learning management to support analytical. Population and sample is second year vocational certificate students 3 college. A sampling of 310 people. Research Tools is questionnaires and interviews. Data Analysis for percentage, mean and standard deviation. Research results is (1) Determine attitudes about support analytical is students apply their knowledge and skills to practice technologically advanced in the most. (2) Study the teaching of teachers have conducted their own research and to summarize the understanding. (3) Factor in learning management to support analytical is curriculum should focus on the learners. Teaching and learning use a variety of teaching

learning materials. Evaluate an assessment of the actual state. Classroom management the classroom is places simulate actual operations.

Keywords: learning management, analytical



บทนำ

เป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพด้วยกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดี มีแรงจูงใจ โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะแห่งอนาคตใหม่ ที่ครูควรมีทักษะและคุณลักษณะที่รองรับเข้าถึงเพื่อสร้างนวัตกรรมบริหารจัดการการเรียนรู้แนวใหม่ในอันที่จะพัฒนาผู้เรียนที่เยาวชนในยุคใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง (แสงรุ่ง พูลสุวรรณ, 2554) การคิดและทักษะการคิดเป็นเรื่องที่สำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณภาพการคิดขั้นสูง ทักษะการคิดนั้นมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างมาก ทักษะการคิดที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ คือ การคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดแก้ปัญหา จากทักษะการคิดทั้ง 4 ด้านนี้ การคิดวิเคราะห์เป็นทักษะการคิดหลักสำหรับการคิดในด้านอื่น ๆ และช่วยเสริมสร้างให้เกิดมุมมองเชิงลึกและครบถ้วนในเรื่องนั้น (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2551) การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาสำหรับการเตรียมกำลังคน (manpower) เข้าสู่อาชีพเตรียมความพร้อมเพื่อให้กำลังคนมีทักษะขั้นสูงในการทำงาน บทบาทความรับผิดชอบที่สำคัญของอาชีวศึกษาจะต้องเป็นการศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาการเตรียมความพร้อม (readiness) และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตในโลกการทำงาน และเพิ่มการเรียนรู้ตลอดชีวิต (relearning) ของผู้เรียนสายอาชีวศึกษา (Evans and Herr, 1978, p.77) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำเสนอปัจจัยในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ในระดับอาชีวศึกษาซึ่งเป็นระดับที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่นำทักษะในด้านการคิดวิเคราะห์ไปใช้ในการเรียนการสอน เพื่อที่จะสามารถผลิต

และพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเลือกนักเรียนชั้นปีที่ 2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี เนื่องจากนักเรียนชั้นปีที่ 2 เป็นระดับชั้นที่ได้ผ่านการเรียนการสอนจากครูผู้สอนมาแล้ว สามารถตอบคำถามได้ดีว่า ครูมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์มากน้อยเพียงใดและเป็นระดับชั้นที่เป็นการเตรียมความพร้อมที่จะนำทักษะการคิดวิเคราะห์นี้ไปสู่การทำโปรเจกต์ในชั้นปีที่ 3 ต่อไป

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ของโรงเรียนอาชีวศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556
2. มาตรฐานการอาชีวศึกษา
3. ทักษะการคิดวิเคราะห์
4. การจัดการเรียนรู้
5. อาชีวศึกษาในสุพรรณบุรี
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นปีที่ 2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับทักษะการคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นปีที่ 2 หลักสูตร

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
อาชีวศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

3. เพื่อนำเสนอปัจจัยในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม
ทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นปีที่ 2 หลักสูตร
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
อาชีวศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นปีที่
2. โดยมีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ มาตรฐาน
การอาชีวศึกษา 6 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา
วิชาชีพ คือ ทำการจัดการพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จ
การศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักด้านคณิตศาสตร์
และวิทยาศาสตร์

มาตรฐานที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียน
การสอน คือ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียน
การสอน โดยร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนา
หลักสูตรและจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญ รวมทั้งจัดสถานที่เรียนและสถานฝึกปฏิบัติงาน
ให้เหมาะสม

มาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คือ มีการ
กำหนดแนวทางในการดูแลผู้เรียนจัดทำระบบการดูแล
ให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านวิชาการ
คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงงามและจัดกิจกรรมส่งเสริม
การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ประเพณี

มาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพสู่สังคม คือ มีการ
บริการวิชาชีพที่เหมาะสมตามความต้องการของชุมชน
สังคม องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จัดสรรงบประมาณ
เพื่อการบริการวิชาชีพอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 5 วัฒนธรรมและการวิจัย คือ มีการ
ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างและพัฒนานวัตกรรม
สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัยและโครงการที่นำไปใช้ในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 6 ภาวะผู้นำและการจัดการ คือ
ผู้บริหารมีภาวะผู้นำใช้ภาวะผู้นำและการมีวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารในการผสมผสานความร่วมมือของบุคลากร

ในสถานศึกษาและหน่วยงาน หรือบุคคลภายนอกให้เข้ามา
มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2. การจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมทักษะการคิด
วิเคราะห์ของนักเรียนชั้นปีที่ 2 โดยมีแนวคิดทฤษฎีที่
เกี่ยวข้อง คือ ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ขั้นนำ
ขั้นสอน ขั้นสรุป

ขั้นนำ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกระตุ้น
ให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ โดยใช้
วิธีการและสื่อที่หลากหลายประกอบการใช้คำถามกระตุ้น
ซักถาม

ขั้นสอน เป็นการจัดกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้เรียนมี
บทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด
ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

ขั้นสรุป เป็นการสรุปผลการเรียนรู้ตาม
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมี
ส่วนร่วมในการสรุปองค์ความรู้

3. ปัจจัยในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะ
การคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นปีที่ 2 โดยมีแนวคิด
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องคือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้
ด้านการประเมินผล ด้านการจัดการชั้นเรียน

หลักสูตรคือ โครงสร้างของเนื้อหาวิชาและ
ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้ ผู้เรียน
ได้ศึกษาหาความรู้ทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และการมี
ส่วนร่วมกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์ตนเอง

การจัดการเรียนรู้ เป็นการดำเนินงานเพื่อให้เกิด
การเรียนการสอนตามหลักสูตรที่กำหนดเพื่อให้ผู้เรียน
ไปสู่เป้าหมาย

การประเมินผล เป็นกระบวนการอย่างมีระบบ
โดยนำข้อมูลทั้งหลายที่ได้จากการวัดมาพิจารณาวิเคราะห์
แปลความหมาย เพื่อที่จะตัดสินหรือสรุปคุณภาพและ
คุณลักษณะต่าง ๆ

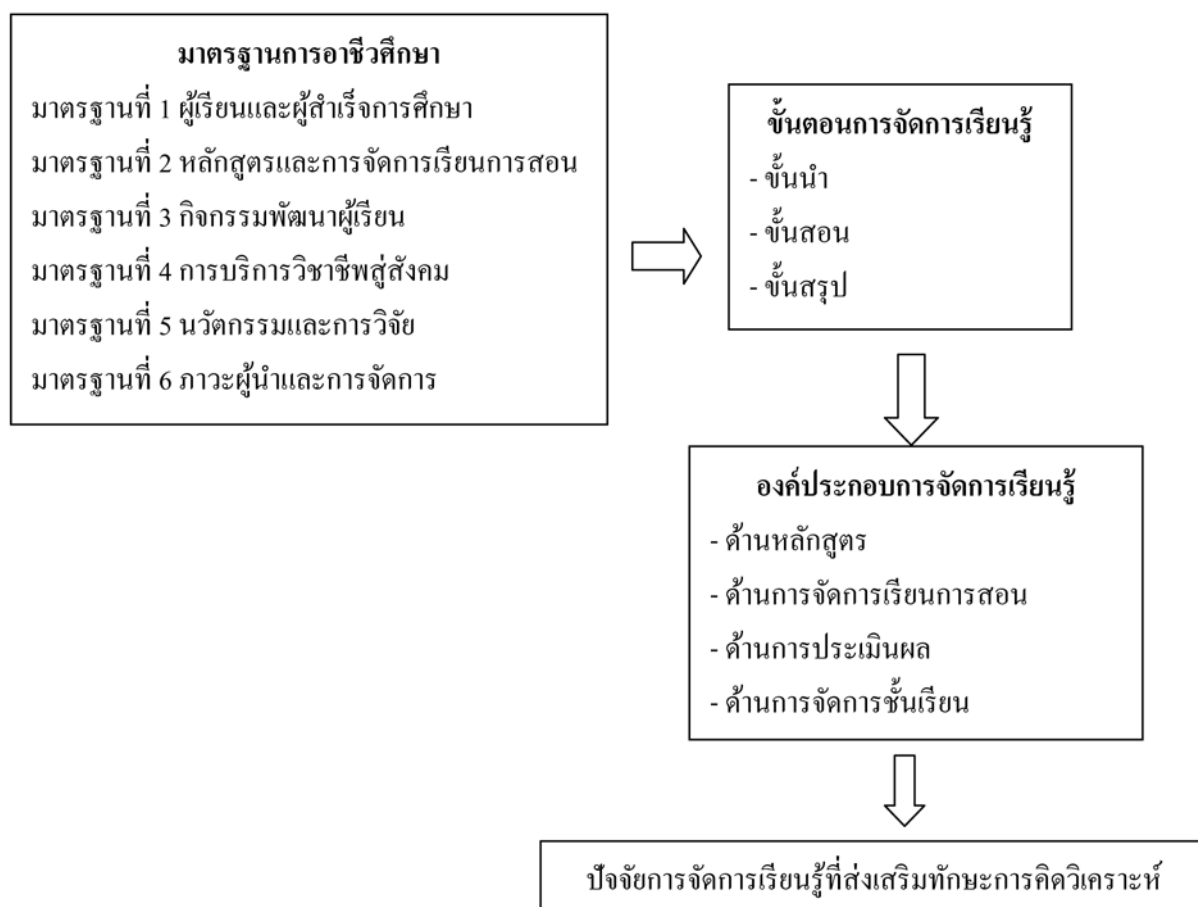
การจัดการชั้นเรียนคือ การจัดสภาพแวดล้อม
ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อสนับสนุนให้เด็กเกิด
การเรียนรู้อย่างมีความสูง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการคิดวิเคราะห์ คือ

ปณิธา วรณพิจูณ และปริญนันท์ นิลสุข (2554) ศึกษาผลของการเรียนแบบผสมผสานโดยใช้เครื่องมือทางปัญญาเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานใช้เครื่องมือทางปัญญามีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบ

ผสมผสานใช้เครื่องมือทางปัญญาอยู่ในระดับมาก ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความรู้ของตนเองผู้เรียนมีทัศนคติทางบวกต่อการเรียนได้ดีขึ้น กล่าวได้ว่าการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ผังทางปัญญา (cognitive map) ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยบันทึกความคิดเพื่อให้เห็นภาพความคิดที่หลากหลาย มุมมองที่กว้างและชัดเจนการการบันทึกที่ยังไม่จัดระเบียบความคิดใด ๆ แพนผังทางปัญญาเป็นรูปจำลองที่

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นปีที่ 2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพจังหวัดสุพรรณบุรี ได้มีทักษะการคิดวิเคราะห์มากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นปีที่ 2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 3 แห่งคือ วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรีและวิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร – แจ่มใส มีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ วิทยาลัยทั้ง 3 แห่งนี้ มีความหลากหลายทางด้านสาขาวิชาและจากการประเมินคุณภาพภายนอกทั้ง 3 วิทยาลัยอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ นักเรียนชั้นปีที่ 2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนได้ ตัวอย่างทั้งหมด 310 คน คือ วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี 120 คน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี 110 คน และ วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร – แจ่มใส 80 คน และผู้บริหารวิทยาลัย 2 คน ครูผู้สอน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. แบบสำรวจทัศนคติเกี่ยวกับทักษะการคิดวิเคราะห์และการจัดการเรียนการสอนของครู สำหรับนักเรียนชั้นปีที่ 2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 310 ฉบับ ประกอบด้วยแบบสำรวจ 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สำรวจทัศนคติเกี่ยวกับทักษะการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นปีที่ 2

ตอนที่ 2 การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์

2. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยในการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นปีที่ 2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัย 2 คน และครูผู้สอน 3 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี และ วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร – แจ่มใส เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจัดเก็บข้อมูล

2. เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการสำรวจทัศนคติเกี่ยวกับทักษะการคิดวิเคราะห์และ

การจัดการเรียนการสอนของครูไปยัง วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี 120 ฉบับ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี 110 ฉบับ และ วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร – แจ่มใส 80 ฉบับ ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจาก วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี 113 ฉบับ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี 99 ฉบับ และ วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร – แจ่มใส 69 ฉบับ

3. ขออนุญาตเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัย 2 คน และครูผู้สอน 3 คน ผู้วิจัยดำเนินการทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยในการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำคะแนนที่ได้มาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์มาหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยในการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ มาทำการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปผลและนำผลที่ได้มานำเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องการศึกษาศาภาพการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า

จากการศึกษาเรื่อง ทัศนคติเกี่ยวกับทักษะการคิดวิเคราะห์พบว่า ในมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์มากที่สุดคือผู้เรียนนำความรู้ และทักษะการฝึกปฏิบัติในเรื่องเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

มากที่สุด รองลงมาก็คือ มาตรฐานที่ 3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนคือ ผู้เรียนทราบถึงความสำคัญของการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในแต่ละครั้ง ส่วนมาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพผู้สังคม ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์น้อยที่สุดคือ ผู้เรียนเชื่อมบทเรียนต่าง ๆ ไปใช้ในการแก้ปัญหาในชุมชน

จากการศึกษาเรื่องการจัดการเรียนการสอนของครูที่ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า ขั้นสอนครูมีการจัดการเรียนการสอนมีการใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์มากที่สุด คือ ครูได้ให้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองแล้วนำมาสรุปตามความเข้าใจ รองลงมาคือ ขั้นนำครูบอกถึงความสำคัญของเนื้อหาก่อนที่จะเรียนเสมอ ส่วนขั้นสรุปครูมีการจัดการเรียนการสอนมีการใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์น้อยที่สุดคือ ครูผู้สอนให้นักเรียนทำแผนผังความคิดเพื่อสรุปเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละครั้งและครูเปิดโอกาสร่วมกันวิพากษ์และแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากิจกรรม

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยในการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า

1. ด้านหลักสูตร พบว่าหลักสูตรที่จะช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์เป็นหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นหลักสูตรที่มีการตั้งคำถามในการจัดการเรียนการสอนและเป็นหลักสูตรที่มีการผสมผสานสาขาวิชาตั้งแต่ 2 สาขาวิชาขึ้นไป

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายการจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน หรือ ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน

3. ด้านการประเมินผล พบว่าการประเมินผลที่จะช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์เป็นการประเมินผลตามสภาพจริง โดยเริ่มทำการประเมินผลตั้งแต่การวางแผนก่อนทำงาน กระบวนการทำงาน จนถึงขั้นตอนสุดท้ายเป็นผลงานหรือชิ้นงานที่ออกมาจริง

4. ด้านการจัดการชั้นเรียน พบว่าการจัดห้องเรียนที่จะช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์เป็นการจัดห้องเรียน

ให้เอื้อต่อการเรียนรู้จัดห้องเรียนให้เป็นห้องจำลองสถานที่ปฏิบัติงานจริง จัดสร้างสถานที่ที่ปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนได้เห็นถึงสภาพการทำงานจริง

การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง สภาพการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นปีที่ 2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์คือ ศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับทักษะการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นปีที่ 2 ศึกษาการจัดการเรียนการสอนของครูที่ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ และศึกษาปัจจัยในการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์

จากผลการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นปีที่ 2 พบว่า มาตรฐานที่ 4 การบริการวิชาชีพผู้สังคมมีทักษะการคิดวิเคราะห์น้อยที่สุด คือ นักเรียนยังขาดการเชื่อมโยงบทเรียนต่าง ๆ ไปใช้ในการแก้ปัญหาในชุมชนเนื่องจาก นักเรียนยังได้รับความรู้จากการเรียนยังไม่ค่อยถ่องแท้และยังขาดความเข้าใจในการเรียนรู้ของแต่ละวิชา ส่งผลให้ผู้เรียนขาดทักษะในการเชื่อมโยงบทเรียนต่าง ๆ ของแต่ละวิชาเข้าด้วยกัน แต่ถ้าครูผู้สอนมีวิธีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความเข้าใจในบทเรียนให้มากขึ้น โดยการใช้วิธีการสอนที่มีความหลากหลายให้ผู้เรียนได้เห็นภาพจริง มีการลงมือปฏิบัติจริง จะสามารถให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจบทเรียนได้อย่างถ่องแท้ และสามารถเชื่อมโยงบทเรียนต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้

จากผลการศึกษาการจัดการเรียนการสอนของครูที่ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า ขั้นสรุปครูใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์น้อยที่สุดคือ ครูใช้แผนผังความคิดเพื่อสรุปเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละครั้ง และครูยังขาดการเปิดโอกาสให้นักเรียนร่วมกันวิพากษ์และแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากิจกรรม จากผลการวิจัย จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันเด็กอาชีวศึกษาครูผู้สอนยังการใช้แผนผังความคิดให้ผู้เรียนได้ทำการสรุปเนื้อหา ซึ่งนับเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากที่จะให้เด็กอาชีวศึกษาทำการสรุปเนื้อหาโดยใช้แผนผังความคิด แต่ถ้าครูผู้สอนทำการจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนทำการสรุปเนื้อหาโดยใช้แผนผัง

ความคิด จะสามารถเป็นการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ให้กับนักเรียนอาชีวศึกษาได้เป็นอย่างดี และนอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ก็ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะสามารถช่วยให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาสามารถเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ได้

จากผลการศึกษาในเรื่อง ปัจจัยในการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยแยกออกเป็น 4 ปัจจัยคือ

1. ด้านหลักสูตร จากผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรเป็นปัจจัยหนึ่งในการจัดการเรียนรู้ ที่ช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า ควรเป็นหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การที่จะให้หลักสูตรของระดับอาชีวศึกษาเป็นหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนสำคัญ ควรจะเน้นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนสามารถสร้างนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เกิดขึ้นได้ซึ่งสอดคล้องกับ (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2550, หน้า. 2) ได้กล่าวว่า หลักสูตรที่จะช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ควรเป็นหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป็นหลักสูตรแบบบูรณาการและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง เป็นจุดรวมหรือจุดกลางที่ต้องนำเนื้อหาที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจได้มาจากสาขาต่าง ๆ ในวิชาเดียวกัน

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการสอนที่จะช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์คือ ครูผู้สอนควรที่จะใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบ เพราะ การใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบจะสามารถให้นักเรียนได้มีความสนใจในการเรียนมากขึ้น และควรที่จะจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้โดยเห็นภาพจริง และมีการลงมือปฏิบัติจริง เพราะการให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงจะทำให้ผู้เรียนได้เห็นภาพการเรียนการสอนที่ชัดเจนขึ้น และมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนมากขึ้น จนนักเรียนสามารถได้ฝึกการคิดวิเคราะห์ได้ด้วยตนเอง ซึ่งนับว่าเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดวิเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับ (อุษณีย์ โพธิ์สุข, 2551, หน้า. 99-100) ได้เสนอแนวการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์คือ ให้นักเรียนศึกษาจากประสบการณ์ตรง การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการสร้างทักษะการเรียนรู้การสร้างสถานการณ์ในการเรียนให้ผู้เรียนได้เห็นภาพจริง

3. ด้านการประเมินผล จากผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลที่จะสามารถวัดทักษะการคิดวิเคราะห์ได้นั้น ควรเป็นการประเมินผลตั้งแต่ที่ นักเรียนได้เริ่มทำการวางแผน กระบวนการทำงาน จนถึงขั้นตอนสุดท้ายคือผลงานหรือชิ้นงานที่ออกมา เพราะการประเมินผลในลักษณะนี้จะทำให้ครูผู้สอนได้รู้ถึงวิธีการและกระบวนการทำงานของผู้เรียนได้ และสามารถดูทักษะการคิดวิเคราะห์ได้ว่า นักเรียนแต่ละคนมีทักษะการคิดวิเคราะห์มากน้อยเพียงใดและนักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์หรือไม่ซึ่งสอดคล้องกับ (ทิสนา แคมมณี, 2553) ได้กล่าวถึงการวัดและประเมินความสามารถในการคิดว่า การประเมินผลที่จะวัดทักษะการคิดวิเคราะห์จะเน้นการประเมินผลจากการปฏิบัติงานในชีวิตจริงหรือคล้ายจริงที่มีคุณค่าต่อตัวผู้ปฏิบัติ

4. ด้านการจัดการชั้นเรียน จากผลการวิจัยพบว่า การที่จะให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์จำเป็นต้องมีการจัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยทำการจัดห้องเรียนให้เป็นห้องจำลองสำหรับการปฏิบัติงานจริง สร้างห้องเรียนให้เป็นห้องทำงานจริง เพราะการจัดห้องเรียนให้เป็นเสมือนห้องทำงานจริง จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกว่าตนเองอยู่ในสถานที่ปฏิบัติงานจริง กำลังเผชิญกับสถานการณ์จริง รู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจริง และสามารถหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ (ผจงกาญจน์ ภู่วิภาดาจารย์, 2551, หน้า. 17) ได้กล่าวว่าแนวทางการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ควรจัดสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ เช่น ห้องเรียน ให้เหมาะสม จัดบรรยากาศการเรียนการสอนให้มีการกระตุ้นคำถามตลอดเวลา จัดผู้เรียนให้เกิดการปฏิบัติจริง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาในระดับอุดมศึกษาและโรงเรียนในสังกัดการศึกษาเอกชน
2. ควรมีการวิจัยที่จะช่วยนำเสนอวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ให้กับนักเรียน หรือนักศึกษา



References

- Chareonwongsak, K. (2008). *Analytical thinking*. (3rd ed.). Bangkok: Success Media. (in Thai)
- Dachakupt, P. (2007). *5C skills to development program's learning and teaching integrate*. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Khammani, T., et al. (2010). *Thinking*. Bangkok: The Master Group Management. (in Thai)
- Poolsuwan, S. (2011). *The development of an editorial curriculum to enhance textbook critical editing knowledge and ability based on Ennis' approach*. Doctor of Education Thesis. Chulalongkorn University. (in Thai)
- Posuk, P. (2008). *Creative thinkers: Manual cutting education for the talent, skills, higher level thinking*. Bangkok: Rattanaphonchai. (in Thai)
- Puvipadavan, P. (2008). *Reading skills of English in high school*. Chiang Mai: Chiang Mai University. (in Thai)
- Wannapiroon, P. (2011). *The development of blended learning model by using cognitive tools to develop critical thinking skills*. Doctor of Philosophy Thesis, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai)



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษและคะแนนการสอบความเข้าใจ การใช้ภาษาอังกฤษของนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ

The Correlation between Motivation of English Development and Score of English Comprehension Level Examination of Air Force Student Nurses

วัชรารณ์ เปาโรหิตย์

Watcharaporn Paorohit

วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

Royal Thai Air Force Nursing Collage

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษและคะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ (English comprehension level) (2) ศึกษาความต้องการและปัญหาการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนพยาบาลทหารอากาศ (นพอ.) ชั้นปีที่ 1, 2, 3 และ 4 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 196 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งพัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และมีความเที่ยง ($r=0.93$) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยเลขคณิต วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) แรงจูงใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ และคะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($r = 0.17$, $P\text{-value} < 0.05$) ความต้องการพัฒนาภาษาอังกฤษ ด้านการพูดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 การฟังมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 การอ่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และการเขียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ปัญหาการเรียนในการพัฒนาภาษาอังกฤษคือโอกาสในการพัฒนาการเรียนการสอนในชีวิตรประจำวันน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 การขาด Soft ware ที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 การนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลบนหอผู้ป่วยไม่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อุปกรณ์การสอนไม่ทันสมัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และการมอบหมายงานที่ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสืบค้นบทเรียนน้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การพัฒนาภาษาอังกฤษ, คะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ

Abstract

This is a descriptive research. The purposes of this research were (1) to examine the correlation between motivation of English development and score of English Comprehension Level Examination (ECL) of Air Force Student Nurses (AFSN), (2) to investigate the needs and problems of teaching and learning in English subjects. Samples were 196 AFSNs class 1, 2, 3 and 4, academic year 2016. Research instrument was questionnaires which formulated base on related literature. Content validity was verified by 3 experts. Reliability was $r = 0.93$. Data were analyzed by frequency, arithmetic mean and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. Research results:

(1) Motivation of English development and Score of English Comprehension Level Examination (ECL) were significantly correlated ($r = 0.17$, $P\text{-value} < 0.05$). (2) The needs to develop speaking English were the most needed ($\bar{X} = 4.59$), listening ($\bar{X} = 4.55$), reading ($\bar{X} = 4.36$) and writing ($\bar{X} = 4.42$), respectively. (3) Problems found were less opportunity to speak English in daily life ($\bar{X} = 3.67$), lack of Software to facilitate learning English ($\bar{X} = 3.60$), insufficiency utilizing English language in nursing practice at ward ($\bar{X} = 3.46$), teaching materials are out of date ($\bar{X} = 3.44$), less English language assignment to seek knowledge ($\bar{X} = 2.98$).

Keywords: Motivation, English Development, Score of English Comprehension Level Examination



บทนำ

การที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2559 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้าน เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยเฉพาะด้านการสื่อสารด้วยภาษากลางของภูมิภาคอาเซียน นั่นคือ “ภาษาอังกฤษ” ซึ่งได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ในกฎบัตรสมาคมแห่งประชาชาติอาเซียนตะวันออกเฉียงใต้ (กฎบัตรอาเซียน) ข้อที่ 34 ระบุว่า “ภาษาที่ใช้ในการทำงานของอาเซียน คือ ภาษาอังกฤษ” (<http://www.asean thai.net/>) รัฐบาลจึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของคนไทย จากการสำรวจความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของคนไทยของกรมประชาสัมพันธ์ เมื่อพฤษภาคม พ.ศ. 2558 ผลปรากฏว่าประเทศไทยถูกจัดอยู่ในอันดับที่ 48 จาก 66 ประเทศ มีค่าดัชนี 47.79 จัดอยู่ในระดับมีความสามารถต่ำมาก (very low proficiency) แต่มีค่าดัชนีสูงกว่ากัมพูชาซึ่งมีค่าดัชนี 38.25 ในขณะที่เวียดนามจัดอยู่ในอันดับที่ 33 จาก 63 ประเทศ มีค่าดัชนี 51.57 อยู่ในระดับความสามารถต่ำ (low proficiency) (<http://www.asean thai.net/>) สะท้อนให้เห็นว่าประชาชนไทยยังต้องการพัฒนาระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษให้สูงขึ้น เพราะผู้ที่มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษระดับสูง จะมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับประชาชนในกลุ่มประเทศอาเซียนท่ามกลางการเปิดเสรีการค้าเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้ AEC (<http://www.thai-aec.com/458>)

กองทัพอากาศ (ทอ.) เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้กำหนดแผนพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล โดยจัดทำแผนพัฒนา

ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของกำลังพล พ.ศ. 2556-2560 และได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ กำลังพลกองทัพอากาศทุกระดับ ได้รับการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษให้สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operation--NCO) และการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสมบูรณ์ (ASEAN community)” ทุกหน่วยงานต้องมีระบบการบริหารจัดการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของกำลังพล ทอ. ที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการฝึกศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ คือกลุ่มกำลังพลก่อนการเข้าสู่ระบบที่ ทอ. ผลิตได้เอง และในส่วนความรับผิดชอบของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ กรมแพทย์ทหารอากาศ (วพอ.พอ.) คือ นักเรียนพยาบาลทหารอากาศ (นพอ.) ซึ่งจำเป็นต้องเร่งพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับใช้การได้และมีผลการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ (English Comprehension Level Examination--ECL) ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70

วพอ.พอ.ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อม นพอ. เพื่อก้าวสู่การรองรับการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operation-- NCO) และการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยสมบูรณ์ (ASEAN community) ในปี พ.ศ. 2559 โดยเฉพาะด้านการสื่อสารด้วยภาษาภาษาอังกฤษ วพอ.พอ. ได้มีการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้กับ นพอ. โดยจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ตั้งแต่ ปี 2555 เพื่อเพิ่มระดับความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ (English

comprehension level) แต่จากผลการสอบพบว่าคะแนนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ

จากการศึกษาของ วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์ และ บาริย์ นวลเพชร (2011) เรื่องความต้องการในการเรียน วิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนนายเรืออากาศ (นนอ.) และนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ (นพอ.) พบว่า นพอ. ขาดแรงจูงใจการพัฒนาภาษาอังกฤษ และจากผลการสอบ ความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ (ECL) ของ นพอ. ในปี 2554-2557 พบว่า นพอ. ยังคงมีคะแนนสอบความเข้าใจ การใช้ภาษาอังกฤษ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 คิดเป็นร้อยละ 16.15 การเสริมสร้างแรงจูงใจจึงมีความสำคัญที่จะช่วยให้ นพอ. เกิดความสนใจในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถ สอบผ่านความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ (ECL) ได้ตามที่ ทอ. กำหนดคือร้อยละ 70 Domjan (1996) อธิบายว่า แรงจูงใจ เป็นภาวะการเพิ่มพฤติกรรมหรือการกระทำ กิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้นที แก้วระย้า (2010) ให้ความหมายการจูงใจ (motivation) คือการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายามหรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ Steer & Porter (1977) ซึ่งกล่าวว่า บุคคลที่มีความพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติที่ดี

พวอ.พอ.ได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ นพอ. ได้พัฒนาภาษาอังกฤษทั้งนอกและในเวลาราชการและ นอกจากนั้นยังมีโครงการที่ช่วยส่งเสริมให้ นพอ. ได้พัฒนา ความสามารถด้านภาษาอังกฤษได้แก่โครงการแลกเปลี่ยน ระหว่างวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและโรงเรียนพยาบาล เหล่าทัพสาธารณสุขภูเกาหลี่ การคัดเลือก นพอ. ชั้นปีที่ 1 เข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โรงเรียนพยาบาล เหล่าทัพสาธารณสุขภูเกาหลี่การแข่งขันภาษาอังกฤษระหว่าง ชั้นปีที่ 1-4 การให้รางวัลผู้ที่ชนะเลิศการประกวดเรียงความ ภาษาอังกฤษ เนื่องในวันไหว้ครู โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือ กระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้ นพอ. ได้พัฒนาภาษาอังกฤษ

และอาจทำให้ผลคะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ (ECL) ผ่านเกณฑ์ที่กองทัพอากาศกำหนดคือ ร้อยละ 70 มีจำนวนสูงขึ้นแต่การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและ ผลคะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ ECL ของ นพอ. ยังไม่มีผู้ศึกษามาก่อน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของ นพอ. เพื่อตอบสนอง ต่อแผนพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของ กำลังพล ทอ. (2556-2560) ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การพัฒนาภาษาอังกฤษและคะแนนการสอบความเข้าใจ การใช้ภาษาอังกฤษ ของนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ
2. เพื่อศึกษาความต้องการและปัญหาการเรียน การสอนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ

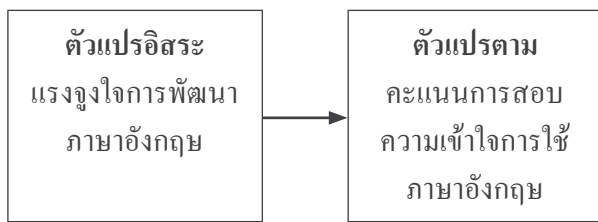
ความสำคัญของการวิจัย

1. สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ ในการพัฒนาภาษาอังกฤษของ นพอ. อย่างเป็นระบบ
2. สามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงโครงการ และกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาการสอบความเข้าใจการใช้ภาษา ภาษาอังกฤษของ นพอ.

นิยามศัพท์

1. แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่ทำให้เกิด ความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นมุ่งมั่นบากบันความพยายาม ไม่ท้อต่ออุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิด ความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์
2. คะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ หมายถึง คะแนนที่เป็นผลจากการสอบเพื่อวัดระดับความ เข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งครอบคลุมทักษะการฟัง การอ่าน การสนทนา และไวยากรณ์ ตามที่ศูนย์ภาษา กรมยุทธศึกษาทหารอากาศจัดสอบเพื่อวัดมาตรฐาน ความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษของกำลังพล ทอ.

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แรงจูงใจคือ พลัง (energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือเกิดพฤติกรรม ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้กิจกรรมนั้นสำเร็จบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำกิจกรรมใด ๆ มักเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำเรื่องนั้น ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าก่อให้เกิดการค้นพบช่องทาง ดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบความสำเร็จมากกว่า งามละมัย ผิวเหลือง (2556) กล่าวถึงความสามารถในการสร้างแรงจูงใจคือการกระตุ้นตนเองให้เกิดความคิดสร้างสรรค์โดยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับตนเอง มองโลกในแง่ดี มีความพยายามไม่ท้อต่ออุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น นพพร เจริญสุข (2540) กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบความสำเร็จ หรืออาจหมายถึงรางวัล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย แรงจูงใจจึงมีความสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพยายาม (persistence) มีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการ นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์

แรงจูงใจการพัฒนาภาษาอังกฤษของ นพอ. คือ ความพยายามที่นพอ. ได้มีการทบทวนภาษาอังกฤษอยู่เสมอ แม้ว่าเวลาในการทบทวนภาษาอังกฤษจะมีน้อย แต่ก็พยายามอย่างเต็มที่ตั้งใจอ่านและให้ความร่วมมือตามที่อาจารย์สอนภาษาอังกฤษแนะนำโดยไม่ย่อท้อ มีการประเมินข้อบกพร่องและพยายามหาทางแก้ไขรวมทั้งค้นคว้าหาความรู้ ความหมายของคำศัพท์คอยตรวจความสามารถในการอ่านมีสมาธิแน่วแน่ในการทบทวน

ภาษาอังกฤษทุกทักษะแม้ว่ามีอาการง่วงและอ่อนเพลียจากการเรียนและการฝึกปฏิบัติการพยาบาลบนหอผู้ป่วย มีการหาวิธีการเพื่อให้อ่านต่อได้และหาความรู้เพิ่มเติม นอกเหนือจากที่อาจารย์สอน โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือให้ได้คะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ (ECL) ผ่านเกณฑ์ที่กองทัพอากาศกำหนด คือ ร้อยละ 70 และกระทรวงกลาโหมได้กำหนดระเบียบให้ผู้ที่จบจากโรงเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหมว่า ผู้ที่ได้คะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ (ECL) เกินกว่าร้อยละ 80 และมีคะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตร 3.25 ขึ้นไป จะได้เงินเดือนมากกว่าปกติ 1 ขั้น ดังนั้นคะแนนความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษจึงมีผลต่อ นพอ. ในการเริ่มต้นชีวิตของการรับราชการในกองทัพอากาศ

สมมุติฐานการวิจัย

แรงจูงใจการพัฒนาภาษาอังกฤษ และคะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ ของนักเรียนพยาบาลทหารอากาศมีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนาประชากร คือ นพอ. จำนวน 207 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรยามานะ กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 1% ได้ตัวอย่างคือ นพอ. จำนวน 196 คน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ได้แบบสอบถามกลับมาร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาโดยพัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และหลังจากนั้นได้นำเครื่องมือไปหาความเที่ยงของแบบสอบถาม (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93

การพิทักษ์สิทธิตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ก่อนทำการเก็บข้อมูล และกลุ่มตัวอย่างยินยอมให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างสามารถหยุด หรือปฏิเสธและขอออกจากกรวิจัยได้ตลอดเวลา และการวิจัยนี้คำนึงถึงความถูกต้อง สิทธิประโยชน์ และความเท่าเทียมกันของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยชื่อนามสกุล และการนำเสนอผลการวิจัยเป็นไปในภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลความต้องการและปัญหาในการพัฒนาภาษาอังกฤษของ นพอ. ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษและคะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ ใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างคือ นพอ.จำนวน 196 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 20 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 49.49 รองลงมาคืออายุ 21 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.96 อายุ 22 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.94 อายุ 24 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61 ตามลำดับ

ตาราง 1

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ ความพร้อมต่อการสอบ และคะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ

คะแนนความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ (n=196)	
p – value	
แรงจูงใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ	$r = 0.17 < 0.05$
ความพร้อมต่อการสอบ	$r = 1.83 < 0.01$

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ และคะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.17$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และความพร้อมต่อการสอบและคะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษมีความสัมพันธ์กัน ($r = 1.83$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตาราง 2

ความต้องการในการพัฒนาภาษาอังกฤษของ นพอ.

รายการ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการพูด	4.59	0.63
การพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการฟัง	4.55	0.62
การพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการอ่าน	4.36	0.68
การพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการเขียน	4.42	0.67
การเรียนรู้ภาษาอังกฤษและ ECL เสริม	4.34	0.72

จากตารางที่ 2 พบว่า นพอ.ต้องการพัฒนาภาษาอังกฤษ ด้านการพูดและการฟังมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และ 4.55 การอ่านค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 การเขียนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและ ECL เสริม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

ตาราง 3

ปัญหาในการพัฒนาภาษาอังกฤษของ นพอ.

รายการ	ปัญหา	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อุปกรณ์การสอน ไม่ทันสมัย	3.44	0.95
ขาด Soft ware ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.60	0.98
การนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลบนหอผู้ป่วยไม่เพียงพอ	3.46	1.00
การมอบหมายงานที่ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสืบค้นบทเรียนน้อย	2.98	0.83
การพัฒนาด้านการสนทนาในชีวิตประจำวันน้อย	3.67	0.98

จากตารางที่ 3 พบว่าปัญหาในการพัฒนาภาษาอังกฤษคือโอกาสในการพัฒนาการสนทนาในชีวิตประจำวันน้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ขาด Soft ware ที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 การนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลบนหอผู้ป่วยไม่เพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อุปกรณ์การสอน ไม่ทันสมัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และการมอบหมายงานที่ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสืบค้นบทเรียนน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98

การอภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ และคะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษมีความสัมพันธ์กัน $r = 0.07$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยและความพร้อมต่อการสอบและคะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษมีความสัมพันธ์กัน ($r = 1.83$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สามารถอภิปรายได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการกิจกรรมใด ๆ จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามละมัย ผิวเหลือง (2556) คือแรงจูงใจเป็นการกระตุ้นบุคคลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มุ่งโลกในแง่ดี มีความพยายามไม่ทอดทิ้งอุปสรรคและปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและสอดคล้องกับ Toohey & Norton (2011) กล่าวคือแรงจูงใจสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกรักอยากเรียนทำให้ง่ายต่อการแก้ปัญหา และมีความพยายามมากขึ้น แม้ว่าธรรมชาติการเรียนการสอนในสาขาพยาบาลศาสตร์ มีความแตกต่างจาก

การเรียนในสาขาอื่น นพอ. มีเวลาพักน้อยและเวลาส่วนใหญ่ใช้ไปกับการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยแต่ นพอ. ก็มีความพยายามพัฒนาภาษาอังกฤษ เพื่อให้สามารถสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษได้มากกว่าร้อยละ 70 และมีความพร้อมต่อการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ (ECL) ซึ่ง Woolfolk (1993) กล่าวว่าความพร้อมคือการที่บุคคลเตรียมตัวในการปฏิบัติหรือดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ ให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายจากการศึกษาของ Thongmak, Kaewkong, & Udom (2012) เรื่องแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษของนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความเข้มของแรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษซึ่งแรงจูงใจของ นพอ. คือสามารถสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษได้มากกว่าร้อยละ 70 เนื่องจากผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 70 มีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้แทนเข้าร่วมในโครงการแลกเปลี่ยนระหว่างวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและโรงเรียนพยาบาลเหล่าทัพสาธิตรัฐเกาหลี่ซึ่งมีเงินทุนสนับสนุนจากแหล่งภายนอก และ นพอ. ชั้นปีที่ 1 ที่ได้คะแนนความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษ (ECL) มากกว่าร้อยละ 70 มีสิทธิ์ได้รับการคัดเลือก เข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่โรงเรียนพยาบาลเหล่าทัพสาธิตรัฐเกาหลี่และระหว่างการศึกษานพอ. ได้จะรับการคัดเลือกจะได้รับการสนับสนุนด้านเงินเดือน ค่าอาหาร ที่พักและเครื่องแต่งกายจากกระทรวงกลาโหมเกาหลี่ได้ด้วยเงินสนับสนุนที่มีอัตราที่สูงกว่า นพอ. สองเท่าจึงเป็นเสมือนแรงขับให้เกิดแรงจูงใจการพัฒนาภาษาอังกฤษซึ่งสอดคล้องกับ Litting (2015)

ว่าแรงจูงใจการเรียนรู้ภาษาจีนเกิดจากแรงจูงใจเพื่อต้องการพัฒนาตนเอง และเพื่อให้ได้มีโอกาสท่องเที่ยว

2. ผลการศึกษาด้านความต้องการการพัฒนาภาษาอังกฤษ พบว่า นพอ. ต้องการพัฒนาภาษาอังกฤษ ด้านการพูด และการฟัง มากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และ 4.55 การอ่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 การเขียนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เรียนภาษาอังกฤษและ ECL เสริมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 วพอ. พอ. จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาความสามารถใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับใช้การได้ตามแผนพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของกำลังพล ทอ. (2556-2560) และเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “กำลังพลกองทัพอากาศทุกระดับ ได้รับการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษให้สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Operation--NCO) ซึ่ง Arnold (1999) กล่าวว่าความต้องการด้านการเรียนภาษาอังกฤษเกิดขึ้นได้ในบางสถานการณ์เช่นการฝึกสนธิกำลังทางทหาร ที่เกิดจากความร่วมมือในการฝึกจากมิตรประเทศ ผู้เข้าร่วมการฝึกจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสารทุกทักษะ ทั้งการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน Phaisuwan (2006) กล่าวว่าความต้องการคือช่องว่างที่เกิดขึ้น และมีความเฉพาะเจาะจง หากความต้องการได้รับการตอบสนองจากการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมจะสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดี

3. ผลการศึกษาด้านปัญหาในการพัฒนาภาษาอังกฤษของ นพอ. พบว่าปัญหาในการพัฒนาภาษาอังกฤษคือโอกาสการพัฒนาด้านการสนทนาในชีวิตประจำวันน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 Audrey (2016) อธิบายถึงลำดับการพัฒนาภาษาอังกฤษว่าควรเริ่มจากการส่งเสริมให้นักเรียนได้พูดเพราะการพูดคือกระบวนการที่ผ่านการคิด ซึ่งการคิดเกิดจากการฟังและการอ่านแล้วจึงพัฒนาไปสู่การพูดและการเขียน ดังนั้นการส่งเสริมการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการสนทนาในชีวิตประจำวันจึงควรเป็นลำดับแรกของการพัฒนาภาษาอังกฤษ ซึ่งสอดคล้องกับ Cooper (2012) ที่กล่าวถึงความต้องการของผู้เรียนว่า การเรียนการสอนในชีวิตประจำวันผู้สอนควรใช้ภาษาอังกฤษ ทั้งการพูด การอ่าน การเขียน และการฟัง เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านภาษาอังกฤษของผู้เรียน

ปัญหาการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการสนทนา

ในชีวิตประจำวัน และการส่งเสริมให้นำภาษาอังกฤษมาใช้ในการเรียนการสอนในชีวิตประจำวัน Ortiz & Wilkinson (1991) กล่าวว่า การป้องกันความล้มเหลวในการสอนภาษาอังกฤษคือการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในทางสร้างสรรค์และควรมีการวางกลยุทธ์การสอนร่วมกับผู้เรียน และผู้สอนควรมีการประเมินและติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน ผลจากการประเมินจะถูกนำไปสู่การปรับกลวิธีการสอน Valdes & Figueroa (1996) ยังกล่าวสนับสนุนว่าการประเมินการเรียนรู้จำเป็นต้องมีแบบประเมินที่เหมาะสม และจำเป็นต้องมีผู้สอนที่ได้รับการฝึกด้านภาษาและการประเมินผล

ปัญหาการขาด Soft ware ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และพบปัญหาอุปกรณ์การสอนไม่ทันสมัย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 ซึ่งผลการศึกษาของ วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์ และ บาจริย์ นวลเพชร (2011) เรื่องความต้องการการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียน นายเรืออากาศ (นนอ.) และนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ (นพอ.) พบว่าปัญหาคือ นพอ. ขาดอุปกรณ์การสอน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่ง Ortiz & Wilkinson, (1991) และ Audrey (2016) ให้ความสำคัญกับอุปกรณ์การสอนภาษาอังกฤษว่าช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเห็นภาพชัดเจนทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี Farbman (2016) กล่าวว่าอุปกรณ์การสอนเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน อุปกรณ์ควรได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยใช้ได้สะดวก น่าสนใจ หากอุปกรณ์การสอนไม่เอื้อก็อาจส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะล่าช้า

ปัญหาการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลบนหอผู้ป่วยไม่เพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 Deller & Price (2007) กล่าวว่า การผสมผสานการสอนภาษาอังกฤษในการสอนทฤษฎีวิชาสามารถดึงความสนใจผู้เรียนให้ผู้เรียนเข้าใจและจำได้ดียิ่งขึ้น ส่วนการมอบหมายงานที่ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสืบค้นบทเรียนน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 Audrey (2016) ให้ข้อเสนอแนะว่าการมอบหมายงานเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับผู้สอน เพราะการอ่านคือสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ลักษณะงานที่มอบหมายควรมีความชัดเจนและไม่มอบหมายมากเกินไป

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจการพัฒนาภาษาอังกฤษ และคะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษมีความสัมพันธ์กัน วพอ.พอ จึงควรหาวิธีการสร้างแรงจูงใจการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อให้เกิดแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง และควรส่งเสริมให้ นพอ.ใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันมากขึ้น โดยเน้นการสื่อสาร การฟัง การเขียนและ

การอ่าน ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยเพื่อให้เกิดความคุ้นชินมากขึ้น จัดหา Software ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยและผู้สอนควรพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความพร้อมต่อการส่งเสริมการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการสอนทุกรายวิชา วพอ.พอ. ควรดำเนินการแก้ไขโดยเร่งพัฒนาอาจารย์โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้สามารถสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษให้มากขึ้น



References

- Arnold, J. (1999). *Affect in language learning*. New York: Cambridge University Press.
- Audrey, L. H. B.(2016). *Keys to success for English language learners*. Retrieved from <http://www.learnnc.org/>
- Cooper, A. (2012). *10 Tips for teaching English-language learner*. Retrieved from <https://www.edutopia.or>.
- Deller, S. & Price, C. (2008). *Teaching other subjects through English*. Oxford: Oxford University Press.
- Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior*. Belmont, CA: Thomson.Wadsworth.
- Farbman, D. A. (2016). *Giving English language learners the time they need to succeed profiles of three expanded learning time schools*. Retrieved from <http://t.timeandlearning.org/>.
- Keawraya, K. (2010). *An investigation of needs and opinions about English language learning of the air technical students at the air technical training school, Directorate of Education and Training, the Royal Thai Air*. Master of Liberal Arts Thesis, Thammasat University. (in Thai)
- Litting, P. (2015). *Factors affecting students' motivation in studying Chinese at Siam Universit*. Master of Business Administration Thesis, Siam University. (in Thai)
- Ortiz, A. A., & Wilkinson, C. Y. (1991). Assessment and intervention model for the bilingual exceptional student (AIM for the BEST). *Teacher Education and Special Education*, 14(1), 35-42.
- Paorohit, W., & Nuanphet, B. (2011).The learning needs for air cadets and air force student nurses in the English subject. *Royal Thai Air Force Medical Gazette*, 57(3). 40-50. (in Thai)
- Phaisuwan, C. (2006). *A study of the needs and problems of Seagate planners in using the English language to establish an ESP course*. Master of Liberal Arts Thesis, Thammasat University. (in Thai)
- Pioluteang, N. (2013). The development of personality test, emotional quotient test, and morality quotient test for air cadets. *RTAFA Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(1), 15-25. (in Thai)
- Thongmak, S., Kaewkong, P., & Udom,P. (2012). A study of Thaksin university students' motivation in English language learning. *Thaksin University Library Journal*, 1(1), 21-32. (in Thai)

Toohey, K. & Norton, B. (2011). *Identity, language learning, and social change*. Retrieved from <http://journal.Cambridge.org>.

Valdes, G., & Figueroa, R. A. (1996). *Bilingualism and testing: A special case of bias*. Norwood, NJ: Ablex.

Woolfolk, A. E. (1993). *Education psychology* (5th ed.). Boston: Allyn & Bacon.



ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย

Factors Affecting the Organizational Development in the Context of Knowledge Management for Effective Administration of the Sukhothai Municipality

ศักดิ์ดา หาญยุทธ

Sakda Hanyuth

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Faculty of Political Science, Sukhothai Thammathirat University

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย (2) ระดับปัจจัยบริหารในบริบทการจัดการความรู้ของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาองค์กรของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย และ (4) ผลกระทบของปัจจัยบริหารงานกับการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย และแนวทางการบริหารพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารฝ่ายข้าราชการการเมือง 18 คน และพนักงานเทศบาล 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่า (1) การพัฒนาองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน (2) ปัจจัยบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบุคลากร งบประมาณ และการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง (3) ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน และระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร (4) ปัจจัยบริหารงานด้านการจัดการมีผลกระทบกับการพัฒนาองค์กร ดังนั้น การวางแผนด้านงบประมาณ การจัดการและการพัฒนาบุคลากรต้องนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย

คำสำคัญ: ปัจจัยบริหารงาน, การพัฒนาองค์กร, การจัดการความรู้, เทศบาลเมือง

Abstract

This research aimed to study (1) the level of organizational development in the context of knowledge management of Sukhothai municipality (2) the level of administrative factors in the context of knowledge management of Sukhothai municipality (3) the relationship between personnel factors and organizational development of the Sukhothai municipality and (4) the impact of management and organizational development factors in the context of knowledge management for effective administration of the Sukhothai Municipality and guidelines for management in

organizational development for effective knowledge management. The population consisted of 18 executive political officials and 92 municipal employees. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis. The results showed that (1) the organizational development as a whole was at a moderate level and considering each aspect, all were moderate as well (2) the administrative factors, overall, were moderate and considering each aspect, it was found that tools and equipment were at high level, while personnel, budget and management were at moderate level (3) personal factors such as education level, working positions and the duration of work were related to the organizational development (4) administrative factors in aspects of management had an impact on the organizational development. The budget plan, management and human resources development should be used as the guidelines for the organizational development in the context of knowledge management for effective administration of the Sukhothai Municipality.

Keywords: administrative factors, organizational development, knowledge management, municipality



บทนำ

การบริหารจัดการเป็นขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุถึงเป้าหมาย การบริหารจัดการที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพ และคุณภาพงานของโครงการด้านต่าง ๆ ในการดำเนินงานการพัฒนาองค์กร การบริหารองค์กรประกอบด้วย ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร และปัจจัยทางคุณลักษณะของผู้บริหาร ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมได้รับการแก้ไขด้วยดี หากมีการบริหารจัดการที่เหมาะสม การบริหารจัดการองค์กรเป็นการจัดระเบียบโดยการนำเอาส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมารวมกันในรูปของส่วนรวม เพื่อให้มีการใช้อำนาจบริหารงาน และเป็นศูนย์อำนวยการให้งานดำเนินลุล่วงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรสรุปได้ 5 ประการคือ (1) ใช้เป็นเครื่องมือหรือวิธีการเพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (2) การจัดองค์กรแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งงาน การกำหนดมาตรฐานของงาน ในองค์กรในอันที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร (3) แสดงให้เห็นถึงการจัดกลุ่มของหน่วยงาน และขนาดขององค์กร (4) แสดงให้เห็นระบบของการเชื่อมโยงในด้านการวางแผน และการควบคุม รวมถึงกลไกในการติดต่อสื่อสาร (5)

แสดงให้เห็นถึงระบบการตัดสินใจขององค์กร (เทพศักดิ์ บุญรัตน์, 2547, หน้า 105)

ในปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ที่ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสารสนเทศทำให้เกิดภาวะการแข่งขันที่พาดพิงและเชื่อมโยงกันของสังคมจากกระแสดังกล่าวนี้ทำให้เกิดความร่วมมือกันขององค์กรต่าง ๆ และส่วนภูมิภาคของโลกทั้งในด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ดังเช่นการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียนของประเทศสมาชิกในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบกับปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุคสมัยของสังคมที่เรียกว่าสังคมแห่งการเรียนรู้ (knowledge-based society) ซึ่งเป็นสังคมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีศักยภาพในทางความคิดและการปฏิบัติ มีคุณธรรม จริยธรรมในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต ความรู้ คือ ข้อมูลสารสนเทศที่ผสมผสานรวมกับประสบการณ์ การตีความและการพิจารณาวิเคราะห์ ทบทวน ความรู้นั้นอยู่ใน รูปแบบที่ทรงคุณค่าของข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งพร้อมจะนำไปประยุกต์กับการตัดสินใจและการลงมือปฏิบัติ การบริหารจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับสถานที่ สิ่งแวดล้อม และปัจจัยซึ่งเอื้อให้ประชาคมในองค์กร สามารถสร้างเก็บเกี่ยว แลกเปลี่ยนและนำความรู้ไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนในการสนองตอบต่อพันธกิจของสถาบัน ในทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการวิจัยและ

การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความรู้จำนวนมาก โดยให้ความสำคัญแก่การบริหารจัดการองค์ความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กรอย่าง เช่นธนาคารโลก (World Bank) ได้ดำเนินการจัดการความรู้โดยมีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานใหม่เพิ่มตำแหน่งผู้จัดการความรู้ (knowledge manager) ทำหน้าที่ดูแล ประสาน เอื้ออำนวย กระตุ้น และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านเครื่องมือสื่อสารออนไลน์ เป็นต้น ดังนั้นการจัดการความรู้ (knowledge management) จึงมีความสำคัญกับทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนมั่นคง สำหรับประเทศไทยหน่วยงานภาครัฐมีความจำเป็นต้องยกระดับและพัฒนาหน่วยงาน เนื่องมาจากความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการบริการที่รวดเร็วและสะดวก รวมถึงความต้องการรับรู้ข่าวสารข้อมูลอย่างถูกต้องครบถ้วน ตลอดจนเพื่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นเรื่อง ที่รัฐไม่สามารถเข้าไปสอดส่องดูแลได้โดยทั่วถึงอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งโดยลักษณะของภารกิจก็เป็นเรื่องของ ความต้องการเฉพาะแต่ละชุมชน ซึ่งมีสังคม วัฒนธรรม และอัตลักษณ์แตกต่างกันไปองค์กรปกครองท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาเพื่อรองรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะการพัฒนาในบริบท การจัดการความรู้ เทศบาลเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น รูปแบบหนึ่งโดยทั่วไปหมายถึงท้องถิ่นที่มีความเป็นเมือง หรือมีศูนย์กลางของความเป็นเมืองอย่างเห็นได้ชัดเจน โดยเทศบาลต้องมีสภาเทศบาล และมีคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณี จังหวัดสุโขทัยนับเป็นจังหวัด ท้องถิ่นที่สำคัญแห่งหนึ่งของประเทศไทยประกอบด้วย องค์กรปกครองท้องถิ่นในระดับเทศบาลเมืองที่จะต้อง มีการพัฒนาองค์กรเพื่อประโยชน์สุขของชุมชนท้องถิ่นและ เตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นปัญหา ประชาคมอาเซียนจะสร้าง ภาวะเทียบและแนวทางการอยู่ร่วมกันของประเทศสมาชิก อาเซียน ซึ่งมีผลต่อกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมากกว่าที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล จะเป็นองค์กร ที่ได้รับผลกระทบมากกว่ารัฐบาลที่มีการบริหารจัดการ ด้านการจัดการการต่างประเทศอยู่แล้ว การเตรียมการด้าน สาธารณูปโภคของส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไป คำถามสำคัญคือปัจจุบันนี้ท้องถิ่นแต่ละแห่งได้ประเมิน แนวทางการรับมือกับประชาคมอาเซียนไว้อย่างใดเพียงใด และหน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง ได้สร้างช่องทางที่จะให้ ท้องถิ่นแต่ละแห่งเติบโตในรูปแบบเฉพาะของตนได้อย่างไร (สถาบันพระปกเกล้า, 2555 หน้า4) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัย หลายผลงานได้สรุปโดยความสอดคล้องกันว่าปัญหา การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจุดอ่อนที่สำคัญ น่าจะมาจาก ปัญหาการจัดการความรู้ ทั้งนี้อาจเกิดจาก คุณลักษณะส่วนบุคคลของฝ่ายบริหารและพนักงาน เจ้าหน้าที่หรือเกิดจากปัจจัยและทรัพยากรบริหารงาน หรือ ปัญหาอุปสรรคอื่นใด (ศักดิ์ หาญยุทธ, 2556, หน้า 134) แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันเทศบาลยังคงมีความหลากหลาย แต่ละองค์กรมีสถานะและสภาพความพร้อมที่แตกต่างกัน ไม่มากนักน้อยดังนั้นการพัฒนาและบริหารจัดการท้องถิ่นใน ยุคปัจจุบัน ประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาเป็นประการแรก คือแนวคิดการจัดการความรู้ในระดับท้องถิ่นเพื่อการพัฒนา อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในระดับเทศบาลเมือง

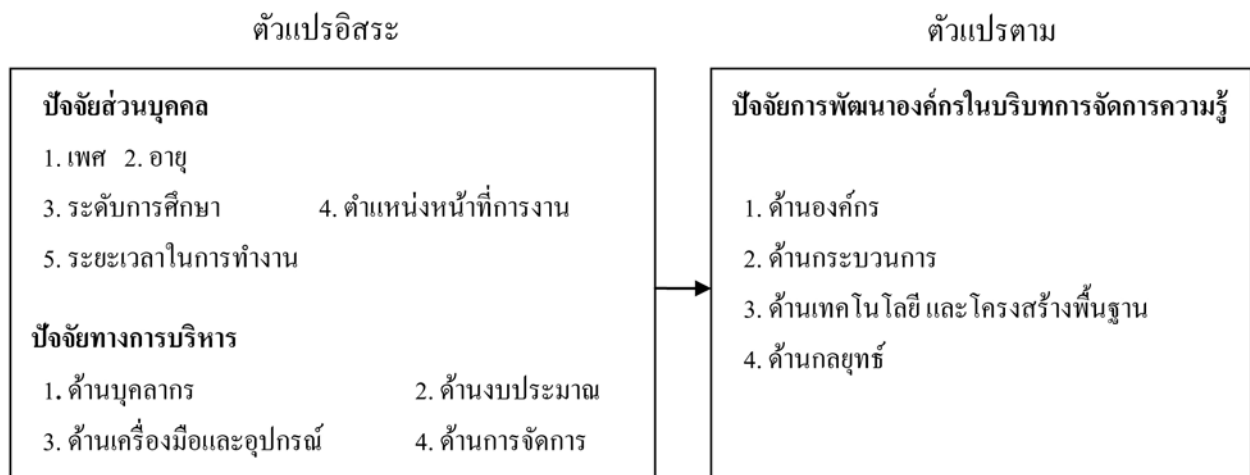
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาองค์กรในบริบท การจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของ เทศบาลเมือง จังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยบริหารงานการพัฒนา องค์กรในบริบทการจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพ ทางการบริหารของเทศบาลเมือง จังหวัดสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วน บุคคลกับการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมือง จังหวัด สุโขทัย

4. เพื่อศึกษา ผลกระทบของปัจจัยบริหารงานกับการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมือง จังหวัดสุโขทัย และแนวทางการบริหารพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมือง จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากการศึกษาของ ศักดา หาญยุทธ (2556) นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา. จาก การเตรียมการพัฒนาศูนย์ความรู้สู่ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนของ,โดย ศักดา หาญยุทธ, 2556, กรุงเทพฯ, วิทยาลัยทองสุข.

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์เอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงานเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ระดับการบริหารและพัฒนา และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการบริหารกับการพัฒนาองค์กร

ขั้นตอนที่ 4 สรุปเป็นผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 5 ผู้วิจัยนำเสนอเป็นรายงานการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่เทศบาลเมือง 3 แห่ง ของจังหวัดสุโขทัยโดยเก็บข้อมูลจาก ผู้บริหารฝ่ายข้าราชการการเมือง 18 คน และพนักงานเทศบาล 92 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 110 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งให้เลือกตอบ (check list) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของ

ผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน และ ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของเทศบาลเมืองใน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร 5 ข้อ ด้านงบประมาณ 4 ข้อ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ 4 ข้อ และด้านการจัดการ 4 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) พิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษา และใช้ดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item Objective Congruence) หรือ IOC เป็นวิธีพิจารณาหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร 8 ข้อ ด้านกระบวนการ 4 ข้อ ด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน 7 ข้อ และด้านกลยุทธ์ 9 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) พิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษา และใช้ดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item Objective Congruence) หรือ IOC เป็นวิธีพิจารณาหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายด้านของปัจจัยการบริหารงาน และการพัฒนาองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามโดยระบุถึงตัวบุคคลของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย 3 แห่งจำนวน 110 ชุด พร้อมอธิบายวิธีการตอบอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเอง และผู้แทนในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2557

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องครบตามจำนวนของกลุ่มเป้าหมาย

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยทางการบริหาร และการพัฒนาองค์กรโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ย

ส่วนที่ 3 ทดสอบสมมติฐานในการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล และการเตรียมการพัฒนาองค์กรโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

ส่วนที่ 4 ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่าง ปัจจัยบริหารงาน และการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุ 30-40 ปี ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นพนักงานเทศบาล และระยะเวลาในการทำงาน 4 ปี ขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน ด้านองค์กร และ ด้านกลยุทธ์ ตามลำดับ

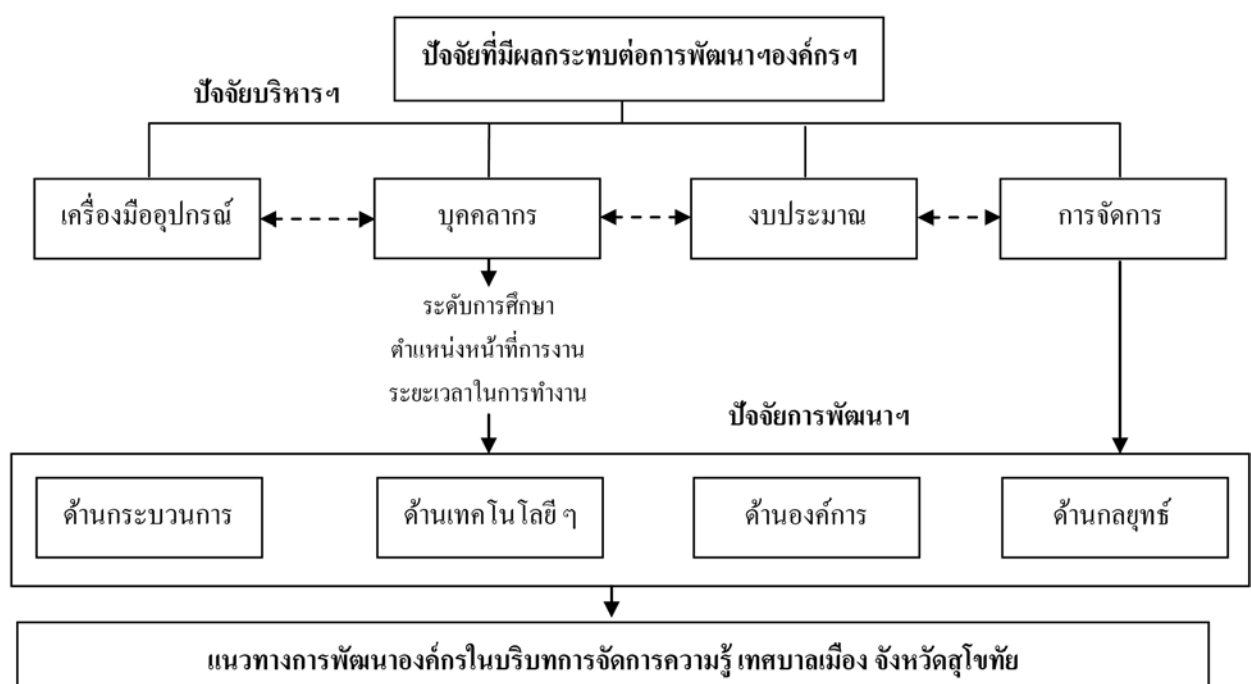
2. ปัจจัยบริหารงานการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมือง จังหวัดสุโขทัยโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการจัดการ ตามลำดับ

3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน และ ระยะเวลาในการ

ทำงาน ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมือง จังหวัดสุโขทัย ได้แก่ ด้านการจัดการ และ ด้านบุคลากร ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สรุปผลงานวิจัยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมือง จังหวัดสุโขทัย



ภาพ 2 แผนภูมิการพัฒนาศักยภาพในบริบทการจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมือง จังหวัดสุโขทัย

ตามแผนภูมิสรุปผลงานวิจัย วิเคราะห์ได้ว่า แนวทางการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมือง จังหวัดสุโขทัย ต้องปรับปรุงพัฒนาปัจจัยด้านบุคลากร และด้านการจัดการเป็นหลักซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น โดยเฉพาะบุคลากรต้องพิจารณาถึงระดับการศึกษา ซึ่งมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ เป็นหลัก

การอภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมือง จังหวัดสุโขทัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ระดับการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย

ระดับการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการพัฒนา

องค์กรด้านกระบวนการอยู่ในระดับปานกลางมีอันดับสูงสุด และด้านกลยุทธ์มีระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ มีอันดับต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยการบริหารจัดการที่มีระดับปานกลางค่อนข้างต่ำและอยู่ในอันดับต่ำสุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาในบริบทการจัดการความรู้ค่อนข้างน้อย เมื่อพิจารณาถึงการพัฒนาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลตามระดับได้ดังนี้

1. ด้านกระบวนการ เทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยมีการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เป็นลำดับแรกในระดับปานกลาง คือด้านกระบวนการมีการเตรียมการและพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วมกับประชาชนในท้องถิ่น โดยกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมในบริบทการจัดการความรู้อย่างชัดเจนในระดับหนึ่ง มีการกำหนดเป้าหมายในการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง และมีการตรวจสอบประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขตามระยะเวลา แต่อย่างไรก็ตามกระบวนการพัฒนาในบริบทการจัดการความรู้โดยตรงค่อนข้างต่ำกล่าวคือวิธีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบกระบวนการ โดยให้ออกาสในการศึกษาแก่บุคลากร มีการอบรม สัมมนาถ่ายทอดความรู้ มีการบันทึกรวบรวมข้อมูล จัดเก็บความรู้และนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ไปเผยแพร่ใช้ประโยชน์ไม่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเทศบาลเมืองเป็นองค์กรที่มีการจัดตั้งตำแหน่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ยึดตามกฎระเบียบตามส่วนกลางองค์กรไม่สามารถมีความอิสระในการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ๆ การบริหารองค์กรในลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับการจัดองค์กร บุคลากร และงบประมาณเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt and Reynolds (1994) ที่กล่าวว่าไว้ว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นจะต้องมีลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม มีความคล่องตัวสูง ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป มีลักษณะเป็นโครงสร้างแบบแบนราบ เพื่อเอื้อให้เกิดอิสระในการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน นอกจากนี้องค์กรจะต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวม เพื่อให้การทำงานมีลักษณะเชื่อมโยงกัน ทุกฝ่าย

2. ด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน เทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยมีการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการ

ความรู้เป็นอันดับสอง คือด้านเทคโนโลยี และ โครงสร้างพื้นฐานในระดับปานกลาง องค์กรมีความพร้อมด้านสถานที่ในการติดตั้งใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้หรือมีแผนงานปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานพร้อมที่จะดำเนินงานได้ มีการเตรียมการหรือความพร้อมในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านระบบ e-learning (การเรียนรู้โดยระบบอิเล็กทรอนิกส์หรือออนไลน์) อันจะทำให้การจัดการความรู้ในองค์กรประสบความสำเร็จ มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้สนับสนุนการทำ KM ในองค์กร ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ แฟกซ์ พรินเตอร์ โทรศัพท์ เป็นต้น มีโปรแกรมหรือซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการจัดเก็บความรู้หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น ไมโครซอฟท์ออฟฟิศหรืออื่น ๆ เป็นต้น มีการพัฒนาองค์กรในด้านการวางระบบเครือข่าย (Lan, wireless) หน่วยงานมีแหล่งรวบรวมความรู้ที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ เช่น website มุมหนังสือ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าองค์กรมีการเตรียมการพัฒนาบุคลากรในด้านระบบ e-training คือ การฝึกอบรมโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์หรือออนไลน์ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ จึงทำให้การพัฒนาด้านเทคโนโลยีและ โครงสร้างพื้นฐานไม่เกิดประโยชน์มากนัก

3. ด้านองค์กร เทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยมีการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เป็นอันดับสาม คือด้านองค์กร มีระดับการพัฒนาปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยประเด็นที่เห็นว่ามีสำคัญได้แก่การจัดตั้งหน่วยงาน/คณะกรรมการ/ผู้ร่วมรับผิดชอบที่กำกับดูแลงานด้านการจัดการความรู้(KM) เพื่อการพัฒนาองค์กรท้องถิ่นหรือบริหารจัดการสู่ประชาคมอาเซียนด้วย อย่างไรก็ตามในด้านการพัฒนาองค์กร เทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยได้รับผลกระทบจากทรัพยากรบริหารงานโดยภาพรวมอันเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะสร้างสรรคบุคลากรซึ่งอยู่ใน ลำดับสุดท้ายของการพัฒนาด้านองค์กร

4. ด้านกลยุทธ์ เทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยมีการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านกลยุทธ์ มีระดับการพัฒนาปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยประเด็นที่เห็นว่ามีสำคัญการปฏิบัติตามลำดับในด้านนี้ คือ องค์กรมีการเตรียมความพร้อมในการวางแผนกลยุทธ์บริหารจัดการการจัดเก็บภายใน

ท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ วางแผนกลยุทธ์บริหารจัดการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ นอกองค์กรในการพัฒนาการบริการในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีการปฏิบัติทำ ๆ คือองค์กรมีการเตรียมความพร้อมวางแผนกลยุทธ์จัดการเรื่องการให้ค่าตอบแทนสวัสดิการหรือการให้รางวัลในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคต ขาดการปฏิบัติกลยุทธ์การจูงใจสรุปได้ว่าเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย ไม่ได้มีการพัฒนาองค์กรที่เน้นบริบทการจัดการความรู้ การบริหารองค์กรในมิติของการจัดการความรู้เป็นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ต้องการปกครองส่วนท้องถิ่นไม่คุ้นเคย และอาจจะมีศักยภาพในด้านนี้น้อยถึงแม้บุคลากรส่วนใหญ่จะมีการศึกษาสูง แต่ไม่ได้นำมาปฏิบัติเท่าที่ควรซึ่งจะต้องมีการพัฒนาเชิงกลยุทธ์เป็นอันดับแรก ๆ ให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยบริหารงานการพัฒนาองค์กรของเทศบาลเมือง จังหวัดสุโขทัย

การบริหารงานพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพทางการบริหารของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยใน 4 ปัจจัยบริหารงานพบว่าในภาพรวมมีประสิทธิภาพระดับปานกลางทั้งนี้อาจพิจารณาได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่นำเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานดังจะเห็นได้จากการที่เทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยเน้นการจัดซื้อจัดหาปัจจัยเครื่องมือและอุปกรณ์อยู่ในระดับมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ วัฒนธรรมองค์กรไม่ได้เน้นที่ระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาหน่วยในบริบทการจัดการความรู้และไม่ได้บูรณาการเทคโนโลยีเหล่านั้นไปสู่การตัดสินใจร่วมกันเพื่อปรับปรุงงานวิชาการ งานบริหารและงานแผนเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยการบริหารเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลตามระดับได้ดังนี้

1. ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ จากการศึกษาพบว่าเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย มีระดับการให้ความสำคัญด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในระดับมากเป็นอันดับแรก โดยมีเครื่องมือสำคัญต่อบริบทการจัดการความรู้เช่นคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะและโน้ตบุ๊กจำนวนเพียงพอต่อบุคลากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการควบคู่ไปกับปัจจัยบุคลากร สอดคล้องกับ เบญจพร พิงไชย (2553) ที่ได้

กล่าวถึงผลการวิจัยว่า เครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการบริหารองค์กร ปัจจุบันเทคโนโลยีและผลกระทบของเทคโนโลยีมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร การบริหารจัดการและการเรียนรู้ นั้น มีการนำไปใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้ ทำให้ปัจจุบันการเรียนรู้ได้กลายเป็นวัตถุประสงค์อันดับแรกของธุรกิจ และกลายเป็นแรงงานรูปแบบใหม่ ปัจจุบันพนักงานจำเป็นต้องฝึกฝนตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ และการเรียนรู้ในที่ทำงานก็ไม่ใช่การเรียนรู้เป็นกลุ่มตามเวลาที่กำหนดในสถานที่เฉพาะเจาะจง เทคโนโลยีจะผลักดันให้ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรต้องสร้างวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและสร้างการเรียนรู้ที่สนองตอบและยืดหยุ่นมากขึ้นตลอดเวลา ด้านการผลิต การบริการ การบริหารและการดำเนินการต่าง ๆ องค์กรจึงควรเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเพิ่มทักษะในการนำเทคโนโลยีไปใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

2. ด้านบุคลากร จากการศึกษาพบว่าเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยมีระดับการให้ความสำคัญการดำเนินงานด้านบุคลากรอยู่ใน ระดับปานกลางและเป็นอันดับสองใน 4 ปัจจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานในการพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลส่วนใหญ่ของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยมีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี (วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล) จากการวิเคราะห์พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบมีคุณภาพงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านบุคลากรเป็นตัวแปรที่มีความจำเป็นในการบริหารจัดการจัดการบุคคลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีความสำคัญมากสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการของศาสตราจารย์ลูเธอร์ กุลลิก (Luther Gulick) และศาสตราจารย์ ลินดอล เออร์วิค (Lyndal Urwick) (1937) ที่ได้กล่าวสรุป กระบวนการบริหารทั้ง 7 ปัจจัยที่มีความสำคัญที่มีผลที่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ปัจจัยหนึ่งในเจ็ดนั้นก็คือ ปัจจัยด้านบุคลากรแต่อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์บุคลากรเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรขาดการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการ

ปฏิบัติงานทั้งความรู้และเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอทั้ง ๆ ที่บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงจึงทำให้ปัจจัยการบริหารงานด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

3. ด้านงบประมาณ จากการศึกษาพบว่าเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย มีระดับการให้ความสำคัญด้านงบประมาณในระดับปานกลาง โดยพบว่ามีปัญหาการขาดแคลนงบประมาณทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งบประมาณที่ได้รับจากการสนับสนุนจากส่วนกลาง หรืองบประมาณที่จัดเก็บได้เอง เป็นงบประมาณที่ไม่สามารถคาดคะเนได้ว่า จะมีรายได้เข้ามาเท่าไรเลยทำให้มีคะแนนการให้ความสำคัญด้านงบประมาณในการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้นซึ่งเรื่องงบประมาณนี้เป็นปัญหาสำคัญในการบริหารท้องถิ่นในปัจจุบันโดยไม่ได้เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจที่จะได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลตามเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์ดา หาญยุทธ (2556) งบประมาณหรือเงินก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของไตรรัตน์ โภคพลารักษ์ (2546) ธนชัย ยมจินดา (2542) ที่ได้กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง เครื่องมืออย่างหนึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะแผนทางการเงินและโครงการที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ หรือโครงการหนึ่ง ๆ ขององค์กรในลักษณะที่เป็นตัวเลขภายในขอบเขตของระยะเวลาที่กำหนดที่จะนำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติการ และต้องมีการประมาณต้นทุนในอนาคตแต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านงบประมาณเสมอไปอาจจะมีวิธีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมาดำเนินการได้

4. ด้านการจัดการ จากการศึกษาพบว่าเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย มีระดับการให้ความสำคัญด้านการจัดการในระดับปานกลาง และเป็นลำดับต่ำสุดของปัจจัยบริหารงาน ประกอบกับปัญหาการขาดแคลนงบประมาณอาจส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดการเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญมากต่อการบริหาร การที่องค์กรมีปัจจัยในการบริหารพร้อมในทุกด้านแต่มีการจัดการที่ไม่ดีนั้นหมายถึงองค์กรนั้นล้มเหลวได้สอดคล้องกับคำกล่าวของสมพงษ์ เกษมสิน (2536) ที่ได้กล่าวถึงการจัดการว่า

การบริหารจัดการที่ดี ต้องคำนึงถึงด้านประหยัด ความเป็นธรรม ความซื่อสัตย์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความรู้จักรับผิดชอบในหน้าที่ และการให้บริการอย่างเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระบบการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการอื่น ๆ และเงินโบนัสตามผลการประเมินการปฏิบัติงานความรู้ความสามารถอยู่ในระดับต่ำสุดของปัจจัยจึงทำให้ภาพรวมของการจัดการอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์หรือผลกระทบกับการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ เฉพาะปัจจัยการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน และระยะเวลาในการทำงาน เท่านั้น อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับการศึกษาผลจากงานวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า การศึกษาของผู้บริหารพนักงานเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เป็นลำดับแรก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันผู้บริหารและพนักงานมีความรู้ทางการศึกษาสูงขึ้นเห็นได้จากจำนวนผู้จบการศึกษามากกว่าปริญญาตรีเป็นระดับสูงถึงร้อยละ 20.00 ระดับปริญญาตรีสูงมากถึงร้อยละ 56.36 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความรู้ที่ได้จากการศึกษามีผลต่อการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ของผู้บริหารและพนักงาน และอาจนับเป็นความพร้อมขององค์กรเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้ว่าจะประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารหน่วยงาน

2. ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลจากงานวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้บริหารและพนักงานก็มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้เป็นลำดับรองลงมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับระดับการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้สูงสุดคือด้านกระบวนการ ตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นแรงจูงใจ และความรับผิดชอบ

ต่อการทำงานที่สำคัญ จึงส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์กร
ในภาพรวม

3. ระยะเวลาในการทำงาน ผลจากงานวิจัยปัจจัย
ส่วนบุคคลพบว่า ระยะเวลาในการทำงานของผู้บริหารและ
พนักงานก็มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรในบริบท
การจัดการความรู้เป็นลำดับสุดท้าย อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศักดา หาญยุทธ
(2556) ที่สรุปได้ว่าประสพการณ์ของบุคลากรมีความ
สัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร และทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า
ผู้บริหารที่มีระยะในการทำงานที่ยาวนานกว่าย่อมจะมี
ประสพการณ์ในการทำงานตลอดจนมีความรู้ความสามารถ
เกี่ยวกับงาน เข้าใจถึงปัญหาและวิธีปฏิบัติในการติดต่อ
สื่อสารรวมถึงข้อมูลในการเตรียมการพัฒนาองค์กรฯ
มากกว่าเป็นต้นซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคลากรเทศบาลเมือง
จังหวัดสุโขทัยมีระยะเวลาการทำงานมาแล้ว 4 ปีขึ้นไป
ร้อยละ 63.64 สอดคล้องกับปัจจัยการจัดการพัฒนาองค์กรฯ
ที่มีระดับสูงที่สุดคือ ปัจจัยด้านกระบวนการ ปัจจัยต่ำสุดคือ
ด้านกลยุทธ์ สอดคล้องกับปัจจัยบริหารงานด้านการจัดการ
ที่มีระดับต่ำสุด หมายความว่า การพัฒนาองค์กรในบริบท
การจัดการความรู้ของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย จำเป็น
ต้องอาศัยประสพการณ์และความชำนาญของผู้บริหารและ
พนักงานราชการเป็นหลักประการหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตาม
การศึกษาและประสพการณ์จากระยะเวลาในการทำงาน
ของผู้บริหารจำเป็นต้องมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนไปสู่
บุคลากรอื่น ๆ ภายในองค์กรด้วยในลักษณะองค์การแห่ง
การเรียนรู้ เพราะจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบริหารงาน
ด้านบุคลากรส่งผลโดยรวมต่อการพัฒนาองค์กรในบริบท
การจัดการความรู้ของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยบริหารงาน 4 ด้าน
พบว่าปัจจัย ด้านการจัดการ และ ด้านบุคลากรมีผลกระทบ
ต่อการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการความรู้ของ
เทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายผล
เรียงตามลำดับได้ดังนี้

1. ด้านการจัดการ ผลจากงานวิจัยปัจจัยบริหารงาน

พบว่า ด้านการจัดการ มีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร
สูงที่สุดแต่การบริหารงานของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย
กลับมีระดับการบริหารด้านการจัดการต่ำสุดในระดับ
ปานกลางเท่านั้น พิจารณาได้ว่าองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น
โดยทั่วไปมักจะมีปัญหาด้านงบประมาณและอุปกรณ์
เครื่องมือเครื่องใช้จำเป็นต้องมีมาตรการด้านการจัดการ
เป็นสำคัญ องค์กรไม่สามารถใช้ปัจจัยบริหารงานที่มีอยู่
ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธี
บริหารจัดการตามสถานะและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่
แต่การจัดการของเทศบาลอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ
สอดคล้องกับระดับการพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการ
ความรู้ของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยด้านกลยุทธ์ อยู่ใน
ระดับปานกลางค่อนข้างต่ำและเป็นอันดับสุดท้ายของการ
พัฒนา ปัจจุบันการบริหารจัดการถือเป็นศาสตร์และศิลป์
ของผู้บริหาร เพราะการบริหารสมัยใหม่มีการเปลี่ยนแปลง
ที่รวดเร็ว สอดคล้องกับคำกล่าวของสมพงษ์ เกษมสิน
(2536) ที่ได้ให้กล่าวไว้ว่าการบริหารจัดการองค์การ หมายถึง
การใช้ศาสตร์ และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการบริหาร
มาประกอบตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์
ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและยังสอดคล้องกับเทศกคดี
บุญยรัตพันธุ์ (2547) ที่กล่าวว่าไว้ว่าการบริหารจัดการองค์การ
เป็นการจัดระเบียบโดยการนำเอาส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
มารวมกันในรูปของส่วนรวมเพื่อให้มีการใช้อำนาจ
บริหารงาน และเป็นศูนย์อำนาจการให้งานดำเนินคล่อง
ตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ การจัด
องค์การเป็นการกำหนดโครงสร้างที่เป็นทางการทั้ง
ในแนวดิ่งและแนวนอน โดยแสดงให้เห็นถึงแบบแผน
ความสัมพันธ์ของงาน หน่วยงาน บุคคล อำนาจหน้าที่
สายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน
ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นกลไกเพื่อบรรลุ
วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ

2. ด้านบุคลากร ผลจากงานวิจัยปัจจัยบริหาร
งานพบว่าด้านบุคลากรมีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร
ในบริบทการจัดการความรู้ของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย
เป็นอันดับรองลงมาและมีระดับการบริหารปานกลาง
เท่านั้น สอดคล้องกับ ระดับการพัฒนาเทศบาลเมือง
ในด้านบุคลากรที่อยู่ในอันดับสองของการพัฒนาทรัพยากร
บุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ

หากมีการจัดการบุคคลที่ไม่ดีแล้ว อาจจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ ถึงแม้ว่าองค์การจะมีการบริหารจัดการในขบวนการอื่นๆ ขั้นตอนอื่นที่ดีแล้วก็ตาม การจัดการบุคคลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ มีความสำคัญมาก สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการของ Luther Gulick and Lyndal Urwick (1937) ที่ได้กล่าวสรุป กระบวนการบริหารทั้ง 7 ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมาย ปัจจัยหนึ่งในเจ็ดปัจจัยนั้นก็คือ ปัจจัยด้านบุคลากร นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า เทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยมีการเตรียมการพัฒนางานองค์การสู่ประชาคมอาเซียนด้วยด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก สูงกว่าปัจจัยบริหารงานอื่นๆ ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และตามข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามสรุปได้ว่า เทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยในปัจจุบันกำลังเร่งรัดพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อรองรับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในอนาคต จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยให้การสนับสนุนองค์การในบริบทการจัดการความรู้พอสมควร

สรุปโดยรวมจากการอภิปรายผลการพัฒนาองค์การของเทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยโดยรวมเมื่อพิจารณาจากเหตุปัจจัยต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ดี แต่เมื่อพิจารณาในบริบทการจัดการความรู้ที่เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนยังอยู่ในเกณฑ์ปานกลางระดับต่ำ ต้องมีการปรับปรุง โดยเฉพาะศักยภาพการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยมีบุคลากรซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงแต่มีปัญหาด้านงบประมาณเห็นควรปรับปรุงขีดความสามารถด้านการจัดการให้สูงขึ้น มุ่งเน้นการพัฒนาด้านกลยุทธ์ให้มาก โดยประเด็นที่เห็นว่ามีสำคัญได้แก่การมีวิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าหมาย การพัฒนาองค์การในบริบทการจัดการความรู้ มีการจัดตั้งหน่วยงาน/คณะกรรมการ/ผู้ร่วมรับผิดชอบที่กำกับดูแลงานด้านการจัดการความรู้ (KM) ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ หากมีการจัดการบุคคลที่ไม่ดีแล้ว อาจจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ ถึงแม้ว่าองค์การจะมีการบริหารจัดการในขบวนการอื่นๆ ขั้นตอนอื่นที่ดีแล้วก็ตาม ด้านกลยุทธ์ เทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัย ประเด็น

ที่เห็นว่ามีสำคัญคือการวางแผนกลยุทธ์จัดการให้บุคลากรทุกคนในองค์การใช้เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนกลยุทธ์จัดการกับปัจจัยด้านงบประมาณที่รัฐสนับสนุนและรายได้จากการจัดเก็บในท้องถิ่น การให้ค่าตอบแทนสวัสดิการหรือการให้รางวัลในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนกลยุทธ์จัดการกับปัจจัยด้านบุคลากรในปัจจุบันและอนาคตส่งเสริมบุคลากรและให้ทุนการศึกษาพิเศษยกระดับการศึกษาของบุคลากรเพิ่มขึ้น และประการสุดท้าย คือ องค์การควรมีการวางแผนกลยุทธ์บริหารจัดการความร่วมมือหรือข้อตกลงกับสถาบันการศึกษาเพื่อนำบุคลากรเข้าศึกษาฝึกอบรมในด้านภาษาต่างประเทศ ที่กล่าวมานั้น ก็เพื่อจะแสดงให้เห็นว่า เทศบาลเมืองจังหวัดสุโขทัยยังไม่ได้มีการพัฒนาองค์การที่เน้นบริบทการจัดการความรู้ตามสมควร ถ้าได้มี แนวคิดการจัดการความรู้ จะช่วยให้เกิดการสร้างสมดุลขึ้นระหว่างวัฒนธรรมเทคโนโลยีกับวัฒนธรรมสารสนเทศในระดับองค์กร กลยุทธ์การบริหารองค์การในมิติของการจัดการความรู้เป็นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่คุ้นเคย และอาจจะมีศักยภาพในด้านนี้น้อยถึงแม้บุคลากรส่วนใหญ่จะมีการศึกษาสูง แต่ไม่ได้นำมาปฏิบัติเท่าที่ควรจึงจะต้องมีการพัฒนาเชิงกลยุทธ์เป็นอันดับแรกๆ ให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้วย สอดคล้องกับ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อผลักดันแนวคิดธรรมาภิบาล (good governance) ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมขึ้น ในมาตรา 11 กำหนดว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพัฒนา
องค์กรในบริบทการจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพทาง
การบริหารของเทศบาลเมือง จังหวัดสุโขทัย มีข้อเสนอแนะ
ดังนี้

1. ประการแรกองค์กรต้องตระหนักว่าการจัดการ
ความรู้(KM)เป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่
ที่จะส่งผลให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปสู่
การพัฒนาที่ยั่งยืนและบริการชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจะสอดคล้องกับการเข้าสู่
ประชาคมอาเซียนด้วย

2. ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานใน
หน่วยงานมีความสัมพันธ์สูงกับการพัฒนาองค์กร ประกอบ
กับปัจจัยการบริหารงานทุกด้านมีอิทธิพลทั้งทางตรงและ
ทางอ้อมต่อการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรมีอิทธิพล
โดยรวมสูงที่สุด จึงเห็นควรสนับสนุนบุคลากรพนักงาน
เทศบาล ทุกคน ให้ได้รับการศึกษาสูงขึ้นเท่าที่องค์กร
สามารถทำได้ และเห็นควรให้ข้าราชการบุคลากรได้
ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนคัดเลือก
บุคลากรที่มีการศึกษาและมีประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงาน



3. จากผลงานวิจัยจะเห็นได้ว่า เทศบาล มีปัญหา
ด้านงบประมาณ การพัฒนาองค์กรในบริบทการจัดการ
ความรู้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านกลยุทธ์เป็นหลักจึงเห็นควร
นำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้ตาม
สภาพและสภาพแวดล้อมของแต่ละท้องถิ่น เช่น
การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นต้น การที่จะนำองค์กร
เข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่ว่าจะเป็นประชาคมด้านใดก็ตาม
ผู้บริหารต้องมีแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษา การปฏิรูปองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อบริหารจัดการท้องถิ่นให้รองรับประชาคม
อาเซียนได้

2. ควรศึกษา แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีเทศบาล
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการ
เทศบาลแนวใหม่ให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนมีประสิทธิภาพ
ในการบริการชุมชนท้องถิ่นต่อไป

References

- Boonyarattapan, T. (2004). *Organization structure*. Nontaburi: Sukhothai Thammathirat University. (in Thai)
- Gulick, L., & Urwick, L. (1937). *Paper on the science of administration*. New York: McGraw-Hill.
- Hanyuth, S. (2011). Model for local government organization appropriate to Thailand context. *EAU Heritage Journal Social Science and Humanity*, 2(2), 13-22. (in Thai)
- Hanyuth, S. (2013). *A guide to preparation for ASEAN for sub-district administrative organizations in Nakhon Pathom province*. Bangkok: Thongsook Collage. (in Thai)
- Kasemsin, S. (1993). *Modern HR management* (5th ed.). Bangkok: Thaiwattanapanit. (in Thai)
- King Prajadhipok's Institute. (2012). *ASEAN and local administration*. Bangkok: Sor Charoen Printing. (in Thai)
- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1997). *The global learning organization*. Burr Ridge: Irwin Professional.
- Pokpolkorn, T. (2003). *Finance and budget*. Nontaburi: Sukhothai Thammathirat University. (in Thai)
- Puengchai, B. (2010). Learning organizations from the perspective of personnel of higher-education institutions in Thailand. *EAU Heritage Journal Social Science and Humanity*, 4(1), 45-56. (in Thai)
- Yomjinda, T. (1999). *Organization and planning*. Nontaburi: Sukhothai Thammathirat University. (in Thai)



การบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทของสำนักงานศาลเยาวชน
และครอบครัว ภาค 1

Administration of Conciliation and Compromise of the Office
of The Juvenile and Family Court, Region I

ภัทรพร สันตธาดาพร และ ประณต นันทิยะกุล

Pattaraporn Santathadaporn and Pranot Nantiyakul

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยด้านสมรรถนะในการบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 (2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 และ (3) เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของส่วนงานที่สนับสนุนงานผู้พิพากษาสมทบ (ส่วนไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท) ของศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 จำนวน 363 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5-10 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กรเกี่ยวกับการบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

คำสำคัญ: การไกล่เกลี่ย, ข้อพิพาท, ศาลเยาวชนและครอบครัว

Abstract

This study aims to: (1) explore competency factors influencing the “Lay Judge Affairs Unit” of The Office of the Juvenile and Family Court, Region I mediation and conciliation processes. (2) explore administrative factors influencing the Lay Judge Affairs Unit of The Office of The Juvenile and Family Court, Region I mediation and conciliation processes. (3) make recommendations on the Lay Judge Affairs Unit of the Office of the Juvenile and Family Court, Region I mediation and conciliation processes. The survey was conducted with a sample of 363 respondents who are the members of the Lay Judge Affairs Unit of The Office of the Juvenile and Family Court, Region I. The methods used for collecting and analyzing data and statistics include percentage, mean and standard deviations. The study found that the majority of respondents were men aged between 25-30 years old, who had undergraduate degrees, had worked from between 5 and 10 years, and earned between 15,000 and 25,000 baht per

month. The respondents gave high marks on all the competency factors influencing the Lay Judge Affairs Unit of The Office of the Juvenile and Family Court, Region I mediation and conciliation processes. The equipment was top-ranked, followed by management, personnel and finance.

Keywords: administration of conciliation, compromise, The Juvenile and Family Court



บทนำ

ปัจจุบันสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 1 มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายหลักเพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายของภาครัฐที่ตั้งไว้ คือ เป็นองค์กรชั้นนำในการให้บริการประชาชน ซึ่งจะบรรลุได้โดยมีการบริหารองค์กรที่ดี มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีบุคลากรที่มีทักษะสูง และมีการบริหารการให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพปัญหาที่พบส่วนใหญ่คือ การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการให้บริการแก่ประชาชน การให้คำแนะนำปรึกษาและบริการอื่นๆ เป็นภาพลักษณะที่ไม่ดี ต้องรอคอยนานในการรับบริการ การให้คำปรึกษา ไม่ได้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้เกิดปัญหาความสับสน คดีล่าช้า ด้านวัสดุอุปกรณ์มีความไม่เพียงพอและทันสมัยต่อการสืบค้นคดีทำให้ประชาชนมารอการรับเรื่องเป็นเวลานาน และมีเทคโนโลยีที่ไม่ทันสมัยต่อการให้บริการ การบริหารจัดการเรื่องขั้นตอนการดำเนินคดีต่างๆ ใช้ระยะเวลานาน ทำให้คดีค้างในศาลเป็นจำนวนมาก บุคลากรควรมีความชำนาญในการให้คำปรึกษาคดีต่าง ๆ สามารถอธิบายถึงขั้นตอนต่างๆ ในการพิจารณาคดีแต่ละคดี การติดต่อกับศาลนั้น บางครั้งบุคลากรที่ผู้ให้บริการมีจำนวนจำกัด และไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนที่ต้องการอย่างเร่งด่วน ทำให้ความพึงพอใจของประชาชนนั้นลดน้อยลงเนื่องจากปัญหาจากเอกสารที่ใช้ประกอบมีมาก บางครั้งอ่านเข้าใจยาก สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป แต่การดำเนินงานยังคงยึดติดกับกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติเดิมอยู่ จึงไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นปัญหาด้านการบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 จึงเป็นปัญหาหลักที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขโดยเร่งด่วน เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้ที่มีมาติดต่อราชการ โดยการ

วิจัยครั้งนี้ได้นำหลักการบริหารจัดการด้านสมรรถนะองค์กร ประกอบด้วยการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ และด้านการจัดการและการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงานและนำแผนไปใช้ ด้านการตรวจสอบและประเมินผล และด้านการพัฒนาและปรับปรุง เมื่อมีการนำไปใช้จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อปัจเจกบุคคล ต่อกลุ่ม และต่อประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการศึกษาบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 1 เพื่อศึกษาการตอบสนองความคิดเห็นของบุคลากรที่แตกต่างกัน อีกทั้งการบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานจัดการองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองความต้องการของบุคลากรเนื่องมาจากความคิดเห็นของบุคลากรที่ศึกษาในครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสมรรถนะในการบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1
3. เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ การบริหาร (administration) และการจัดการ (management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม ในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้ง 2 คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้ และเป็นที่ยอมรับ (สุริยสวัสดิ์ ราชกุลชัย, 2550, หน้า 3)

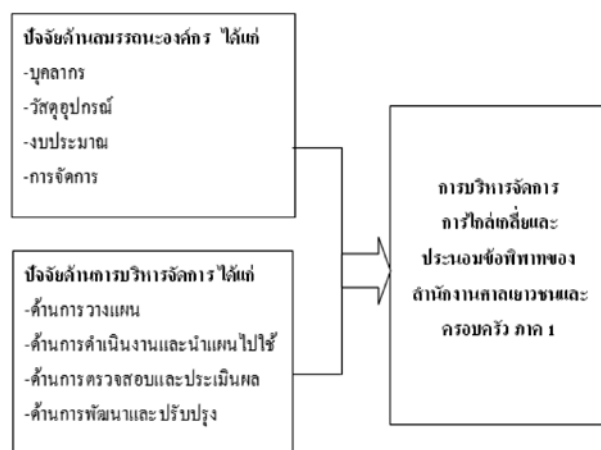
2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใกล้เคียงและประណอมข้อพิพาท การใกล้เคียงข้อพิพาทคือ การยุติหรือระงับข้อพิพาทด้วยความตกลงยินยอมของคู่พิพาทเองโดยมี ผู้ไกล่เกลี่ยเป็นคนกลางคอยช่วยเหลือแนะนำและเสนอแนะแนวทางในการยุติข้อพิพาท

3. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษา การบริหารจัดการการใกล้เคียงและประណอมข้อพิพาทของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 ยึดหลักปัจจัยทาง การบริหารหรือปัจจัยพื้นฐานที่ใช้การบริหารอันสำคัญ 4 ประการ คือ บุคลากร, วัสดุอุปกรณ์, งบประมาณ และการจัดการ หรือเรียกสั้น ๆ ว่า 4M's (สุดารัตน์ คำวิชา, 2552, หน้า 12) และการบริหารจัดการระบบบริการประชาชนของศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 ในการดำเนินงานที่มีคุณภาพหรือกลุ่มคุณภาพ ตามหลักแนวคิดทฤษฎีของเพ็ทเตอร์สัน (E.G.D. Peterson) ตามหลักการของวัฏจักรเดมมิง (Deming Cycle) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ด้านการวางแผน (planning) ด้านการดำเนินงานและนำแผนไปใช้ (implementation) ด้านการตรวจสอบและประเมินผล (evaluation) และด้านการพัฒนาและปรับปรุง (development) ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา การบริหารจัดการ การใกล้เคียงและประណอมข้อพิพาทของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1

ตัวแปรอิสระ (เหตุ) → ตัวแปรตาม (ผล)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กรแตกต่างกัน

2. บุคลากรของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรและลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานที่สนับสนุนงานผู้พิพากษา สังกัดส่วนใกล้เคียงและประណอมข้อพิพาท ของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 จำนวน 9 ศาล ได้แก่ (1) สำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนนทบุรี (2) สำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสมุทรปราการ (3) สำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปทุมธานี (4) สำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (5) สำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสระบุรี (6) สำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอ่างทอง (7) สำนักงานศาล

เยาวชนและครอบครัวจังหวัดสิงห์บุรี (8) สำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี และ (9) สำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดชัยนาท ทั้งหมด 3,895 คน (สำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1, 2557) โดยผู้วิจัยต้องการทดสอบ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) เพื่อมาใช้ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่เป็นตัวแทนของประชากร จำนวน 363 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน (วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย, 2551, หน้า 32) ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านสมรรถนะในการบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 ประกอบด้วย (1) ด้านบุคลากร (2) ด้านการจัดการ (3) ด้านงบประมาณ และ (4) ด้านการจัดการ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผน (2) ด้านการนำแผนไปใช้ (3) ด้านการติดตามและประเมินผล และ (4) ด้านการพัฒนาและการปรับปรุง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1

การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ค่าสถิติร้อยละ (percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale) และประเภทเรียงลำดับ (ordinal Scale) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลที่ใช้ระดับการจัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) และประเภทอันตรภาคส่วน (Ratio scale)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.70 มีอายุระหว่าง 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.70 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.00 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.20 และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.90

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กรเกี่ยวกับการบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และด้านบุคลากรและด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาและการปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ด้านการดำเนินงานและนำแผนไปใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ด้านการตรวจสอบและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ตามความคิดเห็นของบุคลากร ของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านวัตถุประสงค์ ด้านการจัดการ ด้านบุคลากรและด้านงบประมาณ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ดันเรืองศรี (2553, หน้า 84) การวิเคราะห์ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับใดระหว่างพึงพอใจน้อย ปานกลาง และมากที่สุดจากการศึกษาได้ผลสรุปว่าผู้เข้ารับบริการพึงพอใจมากในทุกด้านกล่าวคือ ในด้านสมรรถนะของศาลเยาวชนและครอบครัว ผู้เข้าสู่กระบวนการ พึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านการจัดการ รองลงมาคือ ด้านบุคลากร และด้านวัตถุประสงค์ และในด้านการบริการ ผู้เข้าสู่กระบวนการ พึงพอใจมากเนื่องจากช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายทำให้เกิดความเป็นกันเอง สะดวก และรวดเร็ว ผู้ใกล้ชิดให้คำแนะนำและรับรู้ขั้นตอนเป็นอย่างดีก่อนเริ่มกระบวนการ ให้สิทธิรู้ความสามารถเลือกผู้ใกล้ชิดเอง และศูนย์ใกล้ชิดข้อพิพาทประจำศาลประชาสัมพันธ์ให้รู้ความ ได้รับรู้เกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน (2552, หน้า 114) พบว่าปัญหาเกี่ยวกับการจัดองค์การไม่ชัดเจน การบริหารงานการเงินยุ่งยากซับซ้อน บุคลากรไม่เข้าใจระเบียบปฏิบัติ งานอาคารสถานที่ที่ไม่สามารถทำได้ตามเป้าหมาย สาเหตุที่สำคัญคือ งบประมาณน้อย และบุคลากรขาดความรู้ ขาดประสบการณ์ซึ่งแก้ไขปัญหาโดยการ จัดหา งบประมาณเพิ่มเติม การจัดนิเทศงานภายใน และให้บุคลากรได้รับการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของประทีน อุ่นถา (2551, หน้า 57) พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะ คือระดับการศึกษาและอายุราชการ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ และผลการศึกษาด้านการบริหารจัดการเป็นรายด้าน พบว่าด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านบุคลากร ด้านการวางแผน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความโปร่งใสและความซื่อสัตย์ ด้านวัตถุประสงค์ และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามลำดับ เมื่อพิจารณา รายด้านของปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ พบว่า

ด้านบุคลากรพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำระบบข้อมูลแต่ละบุคคลด้าน ความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้อง

กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์องค์กรมากที่สุด และรองลงมาคือ การจัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรในอนาคต ได้แก่ การฝึกอบรมในงานที่ทำ และการให้การศึกษาซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณเสรีรัตน์และคณะ (2550, หน้า 18) ได้อธิบายถึงทฤษฎีการบริหาร (POLC) ไว้ว่า การวางแผน (planning) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การวางแผนเป็นสะพานเชื่อมระหว่างเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคต ซึ่งทำได้โดยการให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการ การวางแผนจึงต้องอาศัยการกำหนดกลยุทธ์ที่ประสิทธิภาพ แม้ว่าพื้นฐานของการจัดการ โดยทั่วไปเป็นงานของผู้บริหาร การวางแผนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จและการประเมินกลยุทธ์ เพราะว่าการจัดการ องค์การ การจูงใจ การจัดบุคคลเข้าทำงาน และกิจกรรมควบคุมขึ้นกับการวางแผน กระบวนการวางแผนจะต้องประกอบด้วย ผู้บริหารและพนักงานภายในองค์กร การวางแผนจะช่วยให้องค์กรกำหนดข้อดีจากโอกาสภายนอก และทำให้เกิดผลกระทบจากอุปสรรคภายนอกต่ำสุด โดยต้องมองเหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบัน เพื่อคาดคะเน เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผน ประกอบด้วย การพัฒนาภารกิจ (mission) การคาดคะเนเหตุการณ์ปัจจุบัน เหตุการณ์อนาคตและแนวโน้ม การกำหนดวัตถุประสงค์ และการเลือกกลยุทธ์ที่ใช้ การวางแผนจะช่วยให้ธุรกิจปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของตลาดและสามารถกำหนดเป้าหมายได้ การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้น ต้องการให้องค์กรติดตามในลักษณะเชิงรุก (proactive) มากกว่าที่จะเป็นเชิงรับ (reactive) องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องควบคุมอนาคตขององค์กรมากกว่าที่จะรอรับผลจากอิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอก และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การตัดสินใจ (decision making) ถือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน การปรับตัวเป็นสิ่งจำเป็น เพราะว่ามี การเปลี่ยนแปลงของตลาดเศรษฐกิจ และคู่แข่งกันทั่วโลก จุดเริ่มต้นของความสำเร็จที่ดีของธุรกิจ คือ การวางแผนที่เหมาะสม เห็นผลได้จริง ยืดหยุ่น มีประสิทธิผลและทรงประสิทธิภาพ

ด้านวัตถุประสงค์ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบำรุงรักษาอุปกรณ์ และเครื่องมือหลักอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถใช้งาน

ได้อย่างต่อเนื่องมากที่สุด และรองลงมาคือทรัพยากรที่มีการใช้ประโยชน์น้อยได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎี 4 M s ที่กล่าวว่า การบริหารที่ดีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องคำนึงถึงการประหยัดด้วย ซึ่งการประหยัดนี้มีได้หมายความว่าเพียงแต่การระมัดระวังการใช้จ่ายเท่านั้น ต้องรวมถึงทรัพยากรการบริหารอื่นๆ ทั้งด้านกำลังคนและอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ นอกจากนี้เวลาที่เป็นปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาด้วยเสมอ เพราะงานที่มีประสิทธิผลดีเลิศ แต่ต้องใช้เวลานานเกินไป ไม่สมดุลกันก็ถือว่าไม่มีประสิทธิภาพในการบริหาร หรือการดำเนินงานเช่นกัน

ด้านงบประมาณ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาด้านข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงบประมาณมีวัตถุประสงค์เป้าหมาย วิธีการดำเนินงานและระยะเวลาไว้อย่างชัดเจนมากที่สุด รองลงมาคือการจัดทำงบประมาณมีรายการที่ต้องปฏิบัติจัดทำในแต่ละช่วงเวลา สอดคล้องกับทฤษฎี 4 M s ที่กล่าวว่า การบริหารที่ดีนั้น ต้องมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงมีการจัดการเกี่ยวกับ คน เงินและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับเจ้าหน้าที่ประเภทต่างๆ โดยการพิจารณาถึงความสามารถและความชำนาญของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ อย่างเหมาะสมตามหลักความสำคัญก่อนหลัง ทำให้เกิดความพึงพอใจในระหว่างผู้รับบริการและครอบคลุมไปทุกกลุ่มชน

ด้านการจัดการ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาด้านข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำแผนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดมากที่สุด รองลงมาคือ การติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีความเชื่อถือได้ สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 18) ได้อธิบายถึงทฤษฎีการบริหาร (POLC) ไว้ว่า การจัดการองค์กร หมายถึง การพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการทำและผู้ที่จะทำรายงาน มีตัวอย่างในประวัติศาสตร์ของธุรกิจที่มีการจัดองค์กรที่ดีสามารถประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสามารถเอาชนะคู่แข่งได้ ธุรกิจที่มีการจัดองค์กรที่ดีสามารถจูงใจผู้บริหารและพนักงานให้มองเห็นความสำคัญของ

ความสำเร็จขององค์กร การกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน (work specialization) โดยการแบ่งงานประกอบด้วยงานที่กำหนดออกมาเป็นแผนก การจัดแผนก และการมอบอำนาจหน้าที่ (delegating authority) การแยกงานออกเป็นงานย่อยตามการพัฒนารายละเอียดของงาน (job description) และคุณสมบัติของงาน (job specification) เครื่องมือเหล่านี้มีความชัดเจนสำหรับผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งต้องการทราบลักษณะของงาน การกำหนดแผนกในโครงสร้างขององค์กร (organization structure) ขนาดของการควบคุม (span of control) และสายการบังคับบัญชา (chain of command) การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ต้องการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้าง เพราะตำแหน่งใหม่ๆ ที่สร้างขึ้นหรือลดลงหรือรวมกัน โครงสร้างองค์กรจะต้องระบุถึงวิธีการใช้ทรัพยากร และวิธีการซึ่งวัตถุประสงค์มีการกำหนดขึ้นในธุรกิจ การสนับสนุนทรัพยากรและกำหนดวัตถุประสงค์ตามสภาพทางภูมิศาสตร์จะแตกต่างจากโครงสร้างด้านผลิตภัณฑ์หรือลูกค้า

2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ตามความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการ (management) ว่าเป็นชุดของหน้าที่ต่าง ๆ (a set of functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างประหยัดผลและคุ้มค่า (cost – effective) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (effective) นั้น หมายถึง การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (right decision) และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิทยา แก้วสนิท (2550, หน้า 66) พบว่า เจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านการวางแผน และด้านการประสานงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านเจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การดำเนินงานและ

นำแผนไปใช้ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและปรับปรุง และด้านการติดตามตรวจสอบและประเมินผล นอกจากนั้นในแต่ละด้าน มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย อาจคงหาญ และคณะพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจในระดับมากทั้งใน (1) ด้านการให้บริการ โดยเฉพาะเรื่องสถานที่ตั้งของศูนย์ใกล้เคียงข้อพิพาทประจำศาล ความรวดเร็วในการนัดหมาย และการให้คำชี้แจง (2) ด้านกระบวนการและผลของการไกล่เกลี่ย โดยเฉพาะการที่ผู้ไกล่เกลี่ยเปิดโอกาสให้ผู้พิพาทได้อธิบายชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติม มีการอธิบายและชี้แจงข้อเท็จจริงอย่างตรงไปตรงมา และผู้ไกล่เกลี่ยมีการเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการ และ (3) ด้านผู้ประนีประนอม โดยเฉพาะการที่ผู้ไกล่เกลี่ยมีวุฒิภาวะ ความเชี่ยวชาญ และคุณลักษณะทั่วไป เช่น เป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลาง มีอารมณ์ขัน เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของเทพโยธิน นิลาด (2550) พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของบริษัทไทยมารูจน จำกัด ด้านการวางแผน ด้านการจัดการด้านการนำและการจูงใจ และด้านการควบคุมมีระดับความคิดเห็นปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรรัตน์ หิรัญชาติ (2557, หน้า 97) พบว่าครุมีความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก คือ การวางแผน รองลงมา คือ การดำเนินงานและนำแผนไปใช้ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล ลำดับสุดท้ายคือ การพัฒนาและปรับปรุง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา แก้วสนิท (2550, หน้า 66) พบว่าเจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การดำเนินงานและนำแผนไปใช้ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงและด้านการติดตามตรวจสอบและประเมินผล นอกจากนั้นในแต่ละด้าน มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจินดา ปินทิพย์ (2551, หน้า 68) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการและบุคลากรเห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และข้าราชการทุกฝ่ายส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือด้านการจัดองค์การ การสั่งการงบประมาณ และข้าราชการทุกฝ่ายส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่านโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ต้นเรืองศรี (2553,

หน้า 84) ได้ทำการแจกแบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจของผู้ความหรือทนายความที่เข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในชั้นศาล พบว่า ในด้านการบริหารจัดการของศาลเยาวชนและครอบครัว ผู้เข้าสู่กระบวนการพึงพอใจมากที่สุด คือการติดตามตรวจสอบประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและปรับปรุง ด้านการวางแผน และด้านการดำเนินงานและนำแผนไปใช้ เมื่อพิจารณาารายด้านของปัจจัยด้านการบริหารจัดการ พบว่า

ด้านการวางแผน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงานที่เป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติและวัดผลได้มากที่สุด รองลงมาคือ มีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับหลักการของ วงจักรเดมิง (Deming Cycle) ที่กล่าวไว้ว่า พื้นฐานของการจัดการ โดยทั่วไปเป็นงานของผู้บริหาร การวางแผนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ให้ประสบความสำเร็จและการประเมินกลยุทธ์ เพราะว่า การจัดการองค์การ การจูงใจ การจัดบุคคลเข้าทำงาน และกิจกรรมควบคุมขึ้นกับการวางแผน กระบวนการวางแผนจะต้องประกอบด้วย ผู้บริหารและพนักงานภายในองค์กร การวางแผนจะช่วยให้องค์กรกำหนดข้อดีจากโอกาสภายนอกและทำให้เกิดผลกระทบจากอุปสรรคภายนอกต่ำสุด โดยต้องมองเหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบัน เพื่อคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผนประกอบด้วย การพัฒนาภารกิจ (mission) การคาดคะเนเหตุการณ์ปัจจุบัน เหตุการณ์อนาคตและแนวโน้ม การกำหนดวัตถุประสงค์ และการเลือกกลยุทธ์ที่ใช้ การวางแผนจะช่วยให้ธุรกิจปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของตลาดและสามารถกำหนดเป้าหมายได้ การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้น ต้องการให้องค์กรติดตามในลักษณะเชิงรุก (proactive) มากกว่าที่จะเป็นเชิงรับ (reactive) องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องควบคุมอนาคตขององค์กรมากกว่าที่จะรอรับผลจากอิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอก และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การตัดสินใจ (decision making) ถือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน การปรับตัวเป็นสิ่งจำเป็น เพราะมีการเปลี่ยนแปลงของตลาดเศรษฐกิจ และคู่แข่งกันทั่วโลก จุดเริ่มต้นของความสำเร็จที่ดีของธุรกิจ

คือ การวางแผนที่เหมาะสม เห็นผลได้จริง ยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพและทรงประสิทธิภาพ

ด้านการดำเนินงานและนำไปใช้ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาและกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญ ในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคือ มีการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานเป็นตัวกำกับ การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของหน่วยงาน สอดคล้องกับสอดคล้องกับหลักการของ วัฏจักรเดมिंग (Deming Cycle) ที่กล่าวไว้ว่า

ด้านการตรวจสอบและประเมินผล พบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมิน ประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ในอดีตที่ผ่านมาได้มีการคำนวณต้นทุนแต่ละ กระบวนการดำเนินงานที่สำคัญ สอดคล้องกับหลักการ ของวัฏจักรเดมिंग (Deming Cycle) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหาร ที่ดีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องคำนึงถึง การประหยัดด้วย ซึ่งการประหยัดนี้ไม่ได้หมายความว่าเพียงแต่ การระมัดระวังการใช้จ่ายเท่านั้น ต้องรวมถึงทรัพยากร การบริหารอื่น ๆ ทั้งด้านกำลังคนและอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ นอกจากนี้เวลาที่เป็นปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณา ร่วมด้วยเสมอ เพราะงานที่มีประสิทธิผลดีเลิศ แต่ต้องใช้เวลา นานเกินไป ไม่สมดุลกันก็ถือว่าไม่มีประสิทธิภาพ ในการบริหาร หรือการดำเนินงานเช่นกัน และการประเมิน การปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นทางการที่หัวหน้าหน่วยงานได้ มีการจัดกระทำขึ้น เพื่อตรวจสอบนั้น การประเมินอย่าง เป็นทางการที่มีการกำหนดระยะเวลาจะต้องกำหนดขึ้น อาจจะเป็น 1 ปีต่อครั้ง หรือ 2 ครั้งใน 1 ปี ก็แล้วแต่ลักษณะ ของงานในวิสาหกิจนั้นในขั้นนี้ จะมีการจัดสร้างรูปแบบ การประเมินการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของ หน่วยงานนั้น การประเมินที่สำคัญของ MBO คือ การมี บทบาทการตัดสินใจด้วยสติปัญญาของหัวหน้า เพราะ การปฏิบัติของทุกคนจะถูกประเมินในรูปแบบของเกณฑ์ มาตรฐาน หรือผลที่คาดหวังเมื่องานเสร็จสิ้น (end – results)

ตามความเห็นชอบและยอมรับร่วมกันระหว่างหัวหน้า และลูกน้อง การนำ MBO มาใช้ในวิสาหกิจต่าง ๆ นั้น ได้นำซึ่งความพึงพอใจการยอมรับตลอดจนความสะดวกสบายและการลดความเครียดระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง เพราะการประเมินภายใต้การบริหารงานแบบ MBO นั้น ไม่ได้มุ่งประเมินทุกสิ่งทุกอย่าง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง แต่ประเมินการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานไว้แล้ว และมีเป้าหมายเพื่อตรวจสอบช่วยเหลือและ ปรับปรุงการปฏิบัติงานในอนาคตของลูกน้องให้ดีขึ้น เป็นประการสำคัญ

ด้านการพัฒนาและปรับปรุง พบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสาร ผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบทราบและแก้ไข ปรับปรุงการดำเนินงานมากที่สุด รองลงมาคือ การทบทวน หรือปรับปรุงวัตถุประสงค์ การดำเนินงาน แผนและ กระบวนการดำเนินงานตามคำร้องขอของเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ สอดคล้องกับสอดคล้องกับหลักการของ วัฏจักรเดมिंग (Deming Cycle) ที่กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้า ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ความเข้มข้นของโลกาภิวัตน์ไร้พรมแดนก็มากขึ้นตามไปด้วย สังคมเป็นสังคม E-Society ที่มีความเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุกระบบของสังคมและมีผลกระทบ ต่อองค์กร คือ องค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการของ ประชาชนเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น องค์กรจึงมีภารกิจที่ต้องทำ มากขึ้นและซับซ้อนเพิ่มขึ้น ในขณะที่มีบุคลากรจำนวน จำกัด ทรัพยากรและเวลาในการบริหารก็จำกัดตามไปด้วย นอกจากนี้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรจะมีความ สัมพันธ์เชื่อมโยงกันหลายมิติ การแก้ไขปัญหามิใช่ทำ ในลักษณะองค์รวมและเชื่อมโยงกับมิติการบูรณาการจึงจะ ทำให้การบริหารองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และนั่นหมายถึง นักบริหารจึงต้องสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ให้เกิดขึ้น ทำให้เกิดพลังในการ ที่จะเอาชนะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและภารกิจ ที่ซับซ้อนนั้นได้ด้วยศักยภาพที่สูงที่สุด เกิดภาพการทำงาน ในลักษณะที่เป็น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. การบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 มีปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารคือ “คน” ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และส่งเสริมให้มีการเพิ่มขอบข่ายหรือการให้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ได้อย่างเต็มที่อันจะก่อให้เกิดการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การบริหารจัดการการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 1 นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จึงจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของศาลกลาง ศาลจังหวัด รวมทั้งภาคประชาชน ซึ่งจะทำให้ได้ทราบปัญหาและได้แนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่ตรงกับจุดปัญหามากที่สุด

3. การติดตามตรวจสอบและประเมินผลที่มีมาตรฐานเดียวกัน และทีมประเมินที่มีความรู้ความสามารถชี้แนะปัญหาที่พบจากการติดตามตรวจสอบและประเมินผลเพื่อให้ศาลที่นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขได้ตรงตามปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละศาล

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนงานบริการประชาชนของหน่วยงานอื่นในสังกัดสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว กระทรวงยุติธรรม

2. ควรทำการศึกษาการบริหารจัดการระบบบริการประชาชนของหน่วยงานองค์กรสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัวภาคอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับส่วนพิจารณาคดีเพื่อทราบข้อมูลในภาพรวมขององค์กรศาลจังหวัดหรือระดับภาค และนำมาเชื่อมโยงการจัดทำแผนงาน/โครงการแก้ไขปัญหาคดีพิจารณาในชั้นศาลยุติธรรมต่อไป

3. ควรทำการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบบริการประชาชนของสำนักงานศาล

เยาวชนและครอบครัวภาคต่าง ๆ เพื่อแสวงหาแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของการพัฒนาการบริหารจัดการระบบบริการประชาชน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

4. ควรมีการลงทุนและสนับสนุนการยกระดับกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพให้เพียงพอต่อความต้องการเนื่องจากข้อเท็จจริงปรากฏว่ากระบวนการดังกล่าวคั่งคั่งค่าในการลงทุนเนื่องจากช่วยประหยัดต้นทุนการเข้าถึงความยุติธรรมของประชาชนทั้งในแง่ค่าใช้จ่ายและเวลา และช่วยเบี่ยงเบนคดีจากศาลซึ่งเป็นช่องทางที่มีต้นทุนการดำเนินการสูงกว่ามาก นอกจากนี้ การส่งเสริมการบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกันระหว่างคู่พิพาทยังช่วยสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นในสังคม รวมถึงแก้ปัญหาได้ตรงประเด็นและตรงความต้องการของคู่พิพาทอีกด้วย

5. สร้างระบบการบริหารจัดการกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนอกศาลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วยการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการมาตรฐานรวมถึงกำหนด ‘เจ้าภาพ’ รับผิดชอบให้ชัดเจน เนื่องจากในปัจจุบันมีหน่วยงานจำนวนมากที่มีกฎระเบียบเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นของตนเองทำให้เกิดภาวะหลายมาตรฐานและเกิดต้นทุนการดำเนินการที่ซ้ำซ้อน

6. ควรสนับสนุนให้มีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการสนับสนุนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในระดับ ชุมชน โดยให้คนในชุมชนมีบทบาทสำคัญและมีแนวทางการดำเนินการที่สอดคล้องกับวิถีชุมชนอย่างแท้จริงตามแนวคิดเรื่องยุติธรรมชุมชน (community Justice)

7. ควรสนับสนุนให้มีการศึกษาและสร้างแนวทางการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญาแผ่นดิน (ยอมความไม่ได้) อย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมการหันหน้าเข้าหากันเพื่อฟื้นฟูความสัมพันธ์และความรู้สึกระหว่างคู่ความทั้งนี้ ในทางทฤษฎี แนวทางดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการฟื้นฟูเรื่องกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (restorative justice)



References

- Auntha, P. (2008). *Opinion of staff in Nan provincial administrative organization toward the success of organization management*. Master of Public Administration Thesis, Utaradit Rajabhat University. (in Thai)
- Hiranchart, P. (2014). *Teaching development according to cognition theory in primary schools under Bangkok educational area*. Doctor of Philosophy Thesis, North Bangkok University. (in Thai)
- Kaewsanit, W. (2007). *The opinion of recruitment officer to management problem in recruitment department of Kalasin province*. Master of Public Administration Thesis, Mahasarakham Rajabhat University. (in Thai)
- Khamwicha, S. (2009). *Management of public health service of Udon Thani public health office*. Master of Public Administration Thesis, Mahasarakham University. (in Thai)
- Nilad, T. (2007). *Management factors effecting employee satisfaction of Thaimarujune Co., Ltd.* Master of Liberal Arts Thesis, Ayuttaya Rajabhat University. (in Thai)
- Pinthip, S. (2008). *Problem of finance department of Nan sub-district administrative organization*. Master of Public Administration Thesis, Utaradit Rajabhat University. (in Thai)
- Ratchakulchai, S. (2007). *Management*. Bangkok. n.p. (in Thai)
- Sareerat S., et al. (2007). *Business policy and strategic management*. Bangkok: Duengkamol Samai. (in Thai)
- Tanruongsri, K. (2010). *Satisfaction of service recipients from court: A case study of North Bangkok criminal court, civil court and magistrate court*. Bangkok: Thammasat University. (in Thai)



การบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

Administration of Domestic Violence Victims Protection of the Social Development and Human Security Ministry

สุกิจ อยู่ในธรรม และประณต นันทิยะกุล

Sukij Yunaitam and Pranod Nantiyakul

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัญหาการบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ (3) เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระเบียบวิธีวิจัยของการวิจัยครั้งนี้ได้ออกแบบให้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานซึ่งเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลักโดยเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานภาครัฐและภาคเอกชน ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เลือกแบบเจาะจงจำนวน 168 คน สำหรับสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษพบว่า (1) ปัญหาการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ การประสานงานภายในและภายนอกองค์กรไม่เป็นระบบ ลำช้า และซ้ำซ้อน (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการที่สำคัญคือ การประสานงานหรือการบูรณาการของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวเพื่อคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวและ (3) แนวทางการพัฒนาบริหารจัดการที่สำคัญ คือ การทำงานแบบบูรณาการร่วมกันและประสานงานการให้บริการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวแบบครบวงจร

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ความรุนแรงในครอบครัว, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

Abstract

Main objectives of the research were to study (1) problems of administration for domestic violence victims protection of the Social Development and Human Security Ministry, (2) factors effecting success of administration for domestic violence victims protection of the Social Development and Human Security Ministry, and (3) development guidelines of administration development for domestic violence victims protection of the Social Development and Human Security Ministry. Methodology of this designed as mixed methods research emphasizing on qualitative

research by collecting and analyzing data from documents, related researches, and interviews of 8 key informants composed of government executives, academicians and practitioners from public and private sectors. The quantitative research tool was questionnaires. Selected sample of the population was purposive sampling from 168 operations on domestic violence. Statistics used were means and standard deviations. The results of the study showed that (1) the key problem of administration was delayed and overlapped coordination between inside and outside organizations, (2) the key factor effecting success of administration was cooperation or integration between governmental organization and private sectors in promoting and family developing for the protection of victims of domestic violence, and (3) the key development guidelines of administration were completed integration and coordination with one stop service for protection the victims of domestic violence.

Keywords: administration, domestic violence, Social Development and Human Security Ministry



บทนำ

ครอบครัวนับว่าเป็นหน่วยพื้นฐานทางสังคมที่สำคัญ การดำรงชีวิตในสังคมจะมีความสุขได้นั้น จะต้องมาจากรากฐานแห่งครอบครัวที่อบอุ่นและคนในครอบครัวจะต้องเข้าใจซึ่งกันและกัน จนก่อให้เกิดความปรองดองภายในสังคมขึ้น ไร้ซึ่งปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนภายในครอบครัว หากแต่ละครอบครัวมีความสุขและเข้าใจกัน ก็จะส่งผลดีต่อสังคมในภาพรวม ในทางกลับกัน ครอบครัวซึ่งเป็นหน่วยพื้นฐานทางสังคม เกิดปัญหาความขัดแย้งกันภายในครอบครัวจนกลายเป็นปัญหาของครอบครัวหรือการเสียระบบทางครอบครัวได้แก่ การทะเลาะวิวาทกัน ซึ่งตรงข้ามกับบรรทัดฐานทางสังคมในเรื่องความสัมพันธ์ในการสมรสและหน้าที่บิดามารดาการที่ครอบครัวแตกร้างเนื่องมาจากสามีภรรยาให้ความสำคัญทางบรรทัดฐานทางสังคมที่แตกต่างกัน การเสียระบบทางครอบครัวมีองค์ประกอบทางสังคมครอบครัว 3 ประการ คือ (1) สมาชิกในครอบครัวประกอบด้วย สามี ภรรยา (บุตรธิดา หลาน หลาน ลื้อ) จำนวนขึ้นอยู่กับสังคมที่แตกต่างกัน (2) กลไกทางสังคมครอบครัวประกอบด้วย บรรทัดฐานทางสังคมในเรื่องความสัมพันธ์ในการสมรสและสถานภาพกับบทบาทระหว่างสามีภรรยา บิดามารดา บุตร และอื่น ๆ รวมทั้งสิทธิหน้าที่ทางสังคม ประกอบด้วย การให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งปกติคู่สมรสทราบและเรียนรู้และยอมรับกลไกดังกล่าวก่อนสมรส ส่วนบุตร ธิดา ได้เรียนรู้จากบิดามารดาผู้ปกครองและอื่น ๆ จากกลไกการเรียนรู้

ทางสังคม (3) การที่สามีภรรยาให้ความสำคัญทางบรรทัดฐานถึงกลไกเกี่ยวข้องดังเช่น สถานภาพและบทบาทตามแตกต่างกัน เป็นสาเหตุการแตกร้างในครอบครัว เช่น การอยู่ร่วมกันโดยไม่มีความผูกพันอันสามีภรรยาครอบครัวแตกแยก (หย่าร้าง ทิ้ง) ทำให้ครอบครัวมีหัวหน้าครอบครัวเพียงคนเดียว ปัจจัยที่ทำให้สมาชิกสังคมครอบครัวให้ความสำคัญบรรทัดฐานเกี่ยวกับการสมรสที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะหลังการสมรส มีปัจจัยดังนี้ เช่น (1) ปัจจัยทางกายภาพและจิตใจคู่สมรส (2) การเปลี่ยนแปลงทางสังคม จากเกษตรกรรมไปสู่อุตสาหกรรม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ของสังคมทางด้าน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง ทำให้บรรทัดฐานทางสังคม สถานภาพ บทบาท สิทธิหน้าที่ทางสังคมเปลี่ยนแปลงไป (3) การเสียระบบทางสังคมหรือสังคมพินาศกับปัญหาครอบครัว (ปทุม ทรัพย์เจริญ, 2556, น.235-237) ปัจจัยดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาความรุนแรงในครอบครัวซึ่งจะปรากฏสภาพปัญหาความรุนแรงในปัจจุบัน เช่น สภาวะวิกฤติเศรษฐกิจตกต่ำในปัจจุบัน ส่งผลให้มีการเลิกจ้างงาน ค่าครองชีพสูง รายรับไม่เพียงพอกับรายจ่าย ทำให้เกิดความเครียดทั้งในครอบครัวและสังคม เป็นผลให้เกิดการใช้ความรุนแรงเพิ่มขึ้น สภาพแวดล้อมในสังคมปัจจุบันมีแหล่งอบายมุข การใช้สารเสพติด ธุรกิจบริการทางเพศ แรงงานเด็ก เด็กเร่ร่อน เด็กถูกทอดทิ้ง สี่ลตามกอนาจารและสื่อความรุนแรงต่าง ๆ มีอยู่ทั่วไป และ ปัญหาอาชญากรรม การปล้นจี้ ฆ่า ข่มขืน รวมทั้งการทำร้ายทารุณทางร่างกายและทางเพศ

มีมากขึ้น โดยผู้ถูกระทำส่วนใหญ่จะเป็นเด็กและสตรี (4) ความเชื่อ วัฒนธรรม และค่านิยมทางสังคม ที่ให้อำนาจและสิทธิชายเหนือหญิง หรือให้ผู้ชายเป็นใหญ่ในสังคม (5) เมื่อเกิดความรุนแรงขึ้นผู้ถูกระทำส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงที่จะใช้สิทธิทางกฎหมายในการป้องกันตนเอง (6) เจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมขาดความเข้าใจถึงสภาพปัญหา ความรุนแรงต่อเด็ก และสตรี (7) ช่วงเวลาระหว่างของการดำเนินคดีก็มีระยะเวลายาวนาน ทำให้ผู้หญิงที่เป็นโจทก์ต้องตกอยู่ในภาวะเครียด และรู้สึกอายนที่ต้องตกเป็นเป้าสายตาของคนในที่ทำงาน ชุมชน สังคม

ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวเป็นปัญหาสำคัญของสังคมที่เป็นสากล ไม่ว่าความรุนแรงต่อเด็กและสตรี โดยยอมรับการว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทุกสังคมและเป็นประเด็นที่ต้องการความร่วมมือจากทุกหน่วยงานเพื่อแก้ไข สำหรับประเทศไทยการบริหารจัดการภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความรุนแรงในครอบครัว ผ่านกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัว รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ ที่จะต้องร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ คือ สหวิชาชีพ และหน่วยงานเอกชน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จำเป็นต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหา และขับเคลื่อนนโยบาย การบริหารจัดการปัญหาความรุนแรงในครอบครัวยังขาดประสิทธิภาพ เพราะขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบ และข้อมูลของผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวกระจายอยู่ตามส่วนงานต่าง ๆ ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการดำเนินงาน การติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ และบทบัญญัติของกฎหมายยังไม่มีความชัดเจนทำให้เกิดปัญหาการตีความและการบังคับใช้ และมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานดังกล่าวหลายฉบับ ซึ่งจะต้องมีการเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน เพื่อให้การแก้ไขปัญหาและการบังคับใช้เป็นระบบ ประกอบกับจะต้องมีมาตรการป้องกันปัญหา เช่น การสร้างเครือข่าย การให้ชุมชนมีบทบาท การใกล้ชิด มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว

ความชัดเจนทำให้เกิดปัญหาการตีความและการบังคับใช้ และมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานดังกล่าวหลายฉบับ ซึ่งจะต้องมีการเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน เพื่อให้การแก้ไขปัญหาและการบังคับใช้เป็นระบบ ประกอบกับจะต้องมีมาตรการป้องกันปัญหา เช่น การสร้างเครือข่าย การให้ชุมชนมีบทบาท การใกล้ชิด มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวของ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยต่าง ๆ เช่น

1. ทฤษฎีความรุนแรงในครอบครัว
2. กระบวนการบริหาร 5M ได้แก่ (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (man) (2) การบริหารงบประมาณ (money) (3) การบริหารวัสดุ (material) (4) การบริหารงานทั่วไป (management) (5) การประสานงาน (mediation) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยของการวิจัยครั้งนี้ได้ออกแบบให้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานซึ่งเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลักโดยเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานภาครัฐและภาคเอกชน ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เลือกแบบเจาะจงจำนวน 168 คน

ผลการวิจัย

ข้อค้นพบการวิจัยเป็น ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คือ การประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงาน มีปัญหาเรื่องความสามารถของบุคลากร หน่วยงาน โครงสร้างการทำงานมิได้มีบทบาทหน้าที่อย่างเป็นเอกเทศ ทำให้ขาดกระบวนการทำงานที่ชัดเจน เนื่องจากจะต้องใช้บุคลากรเป็นจำนวนมาก และจะต้องมีการจัดการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรที่ดี เพราะจะต้องประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในองค์กรและนอกองค์กร แต่ยังไม่สามารถจัดอัตรากำลังบุคลากรในการทำงานได้ อีกทั้งความรู้

ความสามารถและประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่
ไม่มีประสิทธิภาพขาดความเสถียรที่จะทำงานเพื่อ
ส่วนร่วม

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คือ สร้างเครือข่ายการประสานงานในการร่วมมือกันทำงาน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหา และการติดตามการฟื้นฟูผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัว การส่งเสริมครอบครัว การให้ความรู้ทางกฎหมายก่อนที่จะจดทะเบียนสมรส การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนเกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศระหว่างชายหญิง ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศและกำหนดให้นักเรียน นักศึกษาจะต้องเรียนในรายวิชาความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางเพศโดยกำหนดรายวิชาในระดับประถม มัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวและการนำระบบการไกล่เกลี่ยมาใช้ ในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์การบริหารจัดการยังไม่มีประสิทธิภาพ เพราะขาดการประสานงานที่ดีทำให้การทำงานล่าช้าทำให้ผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวไม่ได้รับการปฏิบัติตามกระบวนการได้อย่างรวดเร็ว เกิดความล่าช้าจากการทำงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ระหว่างรอทีมสหวิชาชีพ หรือจะต้องไปติดต่องานหลายครั้งหรือต่างสถานที่ทำให้ไม่ได้รับความสะดวก พนักงานเจ้าหน้าที่ไม่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ เกิดการทำงานซ้ำซ้อนกันของข้อมูลต่าง ๆ และทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการบริหารจำนวนพนักงานเจ้าหน้าที่จะใช้มากขึ้น ซึ่งหากมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันของทีมสหวิชาชีพจะทำให้ประหยัดงบประมาณเวลาและจำนวนพนักงานเจ้าหน้าที่การติดต่อสถานที่เดียวแบบ one stop service จะทำให้การทำงานสะดวกและรวดเร็วในการประสานงานและความร่วมมือแบบการบูรณาการการทำงานร่วมกัน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปัญหาในการดำเนินงานซึ่งวิเคราะห์ตามหลักการบริหาร 5M พบว่า ปัญหาในการบริหารการประสานงาน (mediation) การติดต่อประสานงานภายในหน่วยงานและภายนอก ได้แก่ การประสานงานของหน่วยงานภายในสังกัดมีปัญหา เช่น ความสามารถของหน่วยงาน โครงสร้างการทำงานมิได้มีบทบาทหน้าที่อย่างเป็นเอกเทศทำให้ขาดกระบวนการทำงานที่ชัดเจน การจัดเก็บข้อมูล การรับแจ้งเหตุทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ซึ่งจะต้องมีการประสานงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้บุคคลากร และจะต้องมีการจัดการวางแผนอัตรากำลังบุคคลากรที่ดีเพราะจะต้องประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในองค์กรและนอกองค์กร การประสานงานในระบบไม่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการประสานงานโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าระบบการทำงาน สำหรับประเด็นการประสานงานจากการศึกษาของจากการศึกษาของประภาพรพรณ จูเจริญ (2550, หน้า. 75) พบว่า อุปสรรคของการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านความรุนแรงในครอบครัวได้แก่การไม่สามารถประสานงานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานอย่างมีระบบเพราะแต่ละหน่วยงานจะมีแบบเฉพาะ สอดคล้องกับการศึกษาของอดุลย์ณรงค์ศักดิ์ (2552, หน้า. 84) พบว่าปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้แก่ การประสานงานไม่มีความคล่องตัว รวมทั้งการศึกษาของวิษณุ พงศ์พันธุ์อนุสร (2556, หน้า. 71-72) พบว่าหน่วยงานภายนอกและไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงานโดยอ้างว่ามีภารกิจต้องรับผิดชอบจำนวนมากทำให้การสอบสวนไม่สามารถดำเนินการได้รวมทั้งกระบวนการไกล่เกลี่ยก็ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากจะต้องประสานงานกับบุคคลภายนอกและไม่ให้ความร่วมมือโดยอ้างว่ามีภารกิจจำนวนมากซึ่งการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และความรับผิดชอบของพนักงานเจ้าหน้าที่ ดังนั้น การดำเนินงานเพื่อคุ้มครองผู้ถูกระทำความรุนแรงในครอบครัวนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้กลไกของสหวิชาชีพในการสร้างเครือข่ายและการประสานงาน

เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของวรภัทร แสงแก้ว (2551, หน้า. 4) เสนอให้มีบุคลากรที่มีหน้าที่โดยตรงโดยไม่ใช่การทำงานที่ฝากภาระไว้กับบุคลากรที่มีงานอื่น ๆ อยู่มาก ซึ่งทำให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพและเกิดปัญหาในการประสานงาน และการประสานงานกับทีมสหวิชาชีพ แต่ยังไม่สามารถจัดอัตรากำลังบุคลากรในการทำงานได้ อีกทั้งความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ สอดคล้องกับการศึกษาของประภาพรรณ จูเจริญ (2550, หน้า. 75) พบว่า อุปสรรคของการทำงานของเจ้าหน้าที่ คือ งานล้นมือและงบประมาณมีจำกัด ขาดประสิทธิภาพด้านความรุนแรงในครอบครัว สอดคล้องกับการศึกษาของสุนิสา จงวัฒนา (2552, หน้า. 109) พบว่า ผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550 เห็นว่าหน่วยงานควรจัดให้มีการอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว บุคลากรหญิงมีจำนวนน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของบุญเสริม หุตะแพทย์ (2552, หน้า. 94) พบว่า สถานีดำรงจางสถานีดำรงมีพนักงานสอบสวนหญิงแต่ยังไม่ครบทุกแห่ง และการส่งพนักงานสอบสวนหญิงเข้าอบรมยังไม่ทั่วถึงเพราะมีทรัพยากรอย่างจำกัด สอดคล้องกับการศึกษาของประภาพรรณ จูเจริญ (2550, หน้า. 75) พบว่า ไม่มีหน่วยงานเฝ้าติดตามผู้ถูกกระทำอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีงานล้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า การประสานงานการสร้างเครือข่ายสหวิชาชีพในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว การสร้างเครือข่ายทางสังคมเป็นกระบวนการที่จะช่วยส่งเสริมในการคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานแบบเครือข่ายเป็นการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานแบบเครือข่ายเป็นการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการให้บริการกิจการสาธารณะที่ให้ความสำคัญกับการแสวงหาแนวร่วม ที่มีความรู้ความสามารถในด้านงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะมีการทำงานที่เื้อต่อ

กันในการร่วมกันดำเนินงานเป็นเครือข่ายอย่างเหมาะสม เป็นลูกโซ่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพัชรินทร์ ไวกวี่ (2552, หน้า. 150-163) เห็นว่าการสร้างเครือข่ายทางสังคมเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาการกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว

การมีส่วนร่วมของชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว โดยชุมชนมีหน้าที่ในการแจ้งเจ้าหน้าที่เมื่อพบเห็นความรุนแรงในครอบครัวนอกจากนี้ ยังมีหน้าที่เป็นผู้ติดตามการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่หรือศาลในการแก้ไขฟื้นฟูและการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกลุ่มอาชญาวิทยาแนวสันติวิธี (peacemaking criminology) ว่าการลงโทษที่เป็นทางการไม่สามารถป้องกันและควบคุมอาชญากรรมได้ ควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขและปรับปรุงพฤติกรรมของผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัว (ผู้กระทำผิด) สอดคล้องกับการศึกษาของนฤมล โพธิ์แจ่ม (2551, หน้า. 43-44) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนหรือชุมชนดำเนินการตามบทบัญญัติดังกล่าวจะต้องมีการดำเนินการ คือ ต้องจัดให้มีการเผยแพร่ ธรรมนูญให้มีการแจ้งความร้องทุกข์เพื่อให้มีการช่วยเหลือ หรือให้บุคคลอื่นทราบถึงวิธีการช่วยเหลือผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว และสอดคล้องกับการศึกษาของยงยุทธ แสนประสิทธิ์ (2551, หน้า. 9) พบว่า การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในกลุ่มผู้นำชุมชน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้นำชุมชนตระหนักในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

การนำระบบการไกล่เกลี่ยมาใช้ในการบริหารจัดการ การไกล่เกลี่ยเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้เสียหายและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งการไกล่เกลี่ยความรุนแรงในครอบครัว เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นง่ายโดยไม่ต้องรอการพิจารณาตัดสินของศาลแต่อย่างใด กระบวนการไกล่เกลี่ยหรือเรียกว่ากระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ การไกล่เกลี่ยเป็นการอาศัยความร่วมมือระหว่างคู่กรณี เจ้าหน้าที่และคนในครอบครัว นักสังคมสงเคราะห์ สอดคล้องกับการศึกษาของธทอง จันทรางศุและคณะ (2548, หน้า. 326-327) ได้เสนอรูปแบบของกระบวนการใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์

โดยมีคนกลางทำหน้าที่อำนวยความสะดวกระหว่างผู้เสียหายและผู้กระทำความผิด สอดคล้องกับการศึกษาของนิธมน รัตนะรัต (2554, น. 129-130) การใกล้ชิดในการแก้ไข ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวอาจมีความแตกต่างกัน ในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว เช่น สังคม เมืองจะต้องใช้ผู้ประนีประนอมหรือผู้ไกล่เกลี่ยที่เป็น มืออาชีพเป็นคนกลางหรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่วนสังคม ชนบทอาจให้บิดามารดา ผู้ปกครอง ญาติของคู่ความ ผู้นำ ชุมชน จะเป็นผู้มีบทบาทมากในการไกล่เกลี่ย

การสร้างความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับทัศนคติ ความเสมอภาคทางเพศ โดยจัดหลักสูตรการเรียนการสอน เกี่ยวกับความเท่าเทียมความเสมอภาคทางเพศและความ รุนแรงใน การบริหารจัดการจะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางเพศให้กับ ประชาชน ซึ่งต้องเป็นการดำเนินการในระยะยาวตั้งแต่เด็ก การปลูกฝังความเชื่อหรือจารีตประเพณีที่ให้ผู้ใหญ่ เป็นใหญ่ นั้น จะต้องปรับเปลี่ยนความคิดดังกล่าวเพื่อลด ความขัดแย้งของครอบครัว การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์และความเสมอภาคเท่าเทียมระหว่างหญิงชาย (วิมลเลขา ศิริชัยราวรรณ, 2556, หน้า. 52-53) เป็นการ ปลูกฝังความเชื่อมาنانโดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีและความ เท่าเทียมกันก่อให้เกิดจากการล่วงละเมิดต่อสิทธิส่วนบุคคล และสอดคล้องกับการศึกษา ของกฤติยา อาชวนิจกุล (2542, หน้า. 502) อธิบายว่าสาเหตุของปัญหาความรุนแรง และเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ความรุนแรงต่อผู้หญิงดำรงอยู่ ได้แก่ ความเชื่อเรื่องบทบาททางเพศที่เหมาะสมในเชิง วัฒนธรรม กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคม ทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทของตน นอกจากนี้หลักสูตร การศึกษาเรื่องเพศศึกษาของนักเรียนไทยยังน้อยมาก ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคม และจากการศึกษาของกฤติยา อาชวนิจกุล และคณะ (2546, หน้า. 97) ควรสนับสนุนให้ สถาบันการศึกษาเร่งผลิตบุคลากรทางด้านจิตวิทยาและ สังคมสงเคราะห์ที่มีจิตใจที่ทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะ เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่สามารถ ให้คำปรึกษาหารือ แนะนำ และช่วยฟื้นฟูจิตใจผู้เสียหาย จากการถูกล่วงละเมิดทางเพศและการทารุณอื่น จำเป็นต้อง มีความรู้ ความสามารถ ในการค้นหา ประเมินปัญหาเพื่อ ให้การดูแลรักษา ป้องกันและฟื้นฟูผู้ที่มีปัญหาความรุนแรง

ในครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงได้จัดโครงสร้าง หลักสูตรพยาบาลผู้ที่มีปัญหาความรุนแรงในครอบครัว (ดรุณี ชุมหวัด, 2551, หน้า. 11)

การนำมาตรการป้องกันมาใช้เพื่อป้องกันการ กระทำความรุนแรงในครอบครัว เช่น การส่งเสริมสถาบัน ครอบครัว/การให้ความรู้ก่อนการจดทะเบียนสมรส เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว การส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวให้มีความมั่นคง ซึ่งการแตกสลายของครอบครัวอาจจะมีสาเหตุมาจาก หลายกรณี อาจเกิดจากความขัดแย้งของคนในครอบครัว ในเรื่องบทบาทและหน้าที่ ตามแนวคิดเกี่ยวกับความ ขัดแย้ง และบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ กันย่อมมีความขัดแย้ง และหากไม่สามารถแก้ไขความรุนแรงในครอบครัวได้ก็จะ มีผลกระทบความผิดซ้ำๆ เช่น การทำร้ายร่างกาย ที่เกิดขึ้น จากการกระทำของสามี หรือคู่รักมักจะเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำอีก ทำไม่จึงเป็นเช่นนั้น เช่น สาเหตุและกระบวนการที่เกิด ความรุนแรงต่อผู้หญิงในครอบครัวเกิดขึ้นและดำรงอยู่คือ การสร้างวงจรของความรุนแรง (cycle of violence) ซึ่งเป็น ประสบการณ์ของผู้หญิงในการตกอยู่ในภาวะถูกกระทำ รุนแรงซ้ำจากสามีการทำร้ายร่างกายที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ของสามี หรือคู่รักมักจะเกิดขึ้นอีก ดังนั้น การส่งเสริมและ พัฒนาครอบครัวให้มีความมั่นคง ควรจะมีกระบวนการ สร้างความรู้และความเข้าใจของการใช้ชีวิตร่วมกัน โดย กำหนดให้ก่อนที่จะจดทะเบียนสมรส ควรจะมีการให้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับครอบครัว การใช้ชีวิต และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยให้นายทะเบียนที่มีอำนาจหน้าที่ จดทะเบียนสมรสจะต้องให้ความรู้ หรือคำปรึกษาแนะนำ ตามความจำเป็นเหมาะสม และความสมัครใจของชาย และหญิง โดยได้รับสิทธิพิเศษจากหน่วยงานของรัฐ เช่น (1) ลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา (2) สิทธิลดหย่อน ค่าโดยสารพาหนะในการเดินทางทุกเส้นทางจากทุก หน่วยงานที่ให้บริการขนส่งสาธารณะ (3) สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการอื่นตามที่เห็นสมควร นอกจากนี้จะต้อง ส่งเสริมให้องค์กรเอกชน นายจ้างหรือเจ้าของสถาน ประกอบการดำเนินการตามการส่งเสริมความเข้มแข็ง ให้กับสถาบันครอบครัวของบุคลากร โดยรัฐจะต้องมี มาตรการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินการ โดยใช้ มาตรการทางภาษี เช่น มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละ

ของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่ได้ดำเนินการดังกล่าว

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวจะต้องมีการปรับกระบวนการด้านโครงสร้างการบริหารจัดการ กระบวนการทางกฎหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของวิชฌ พงศ์พันธุ์อนุสร (2556, หน้า. 71-72) พบว่า ขั้นตอนของกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินงานไม่ชัดเจนจะต้องใช้เวลานานเพราะต้องประกอบด้วยหน่วยงานภายนอกและไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงานโดยอ้างว่ามีภารกิจต้องรับผิดชอบจำนวนมาก ทำให้การสอบสวนไม่สามารถดำเนินการได้รวมทั้งกระบวนการไกล่เกลี่ยก็ไม่สามารถดำเนินการได้ พนักงานเจ้าหน้าที่มีภาระงานประจำจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอสอดคล้องกับการศึกษาของประภาพรณ จูเจริญ (2550, หน้า. 75) พบว่า ไม่มีหน่วยงานเฝ้าติดตามผู้ถูกระทำอย่างต่อเนื่องเนื่องจากเจ้าหน้าที่มีงานล้นมือ จากการศึกษาของ อุดลย์ ณรงค์ศักดิ์ (2552, หน้า. 84) พบว่าปัญหาหาผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติทางลบหลายทางในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นการเพิ่มภาระในการทำงาน ขาดแนวทางปฏิบัติที่ดีและมองเป็นเรื่องเสียเวลาและจากการศึกษาของวรภัทร แสงแก้ว (2551, หน้า. 4) พบว่าการแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 เป็นการกำหนดให้เจ้าหน้าที่จะต้องสวมหมวก 2 ใบ อาจจะพบข้อจำกัดหลากหลายในการทำงาน เช่น การแบ่งเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาตนให้เป็นมืออาชีพของพนักงานเจ้าหน้าที่ การสนับสนุนความเข้าใจของผู้บริหารหน่วยงาน ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และความรับผิดชอบของพนักงานจากการศึกษาของประภาพรณ จูเจริญ (2550, หน้า. 75) พบว่า อุปสรรคของการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านความรุนแรงในครอบครัวคือไม่สามารถประสานงานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานอย่างมีระบบเพราะแต่ละหน่วยงานจะมีแบบเฉพาะ เช่น โครงสร้าง และการดำเนินงานของหน่วยงานในการประสานงานหน่วยงาน

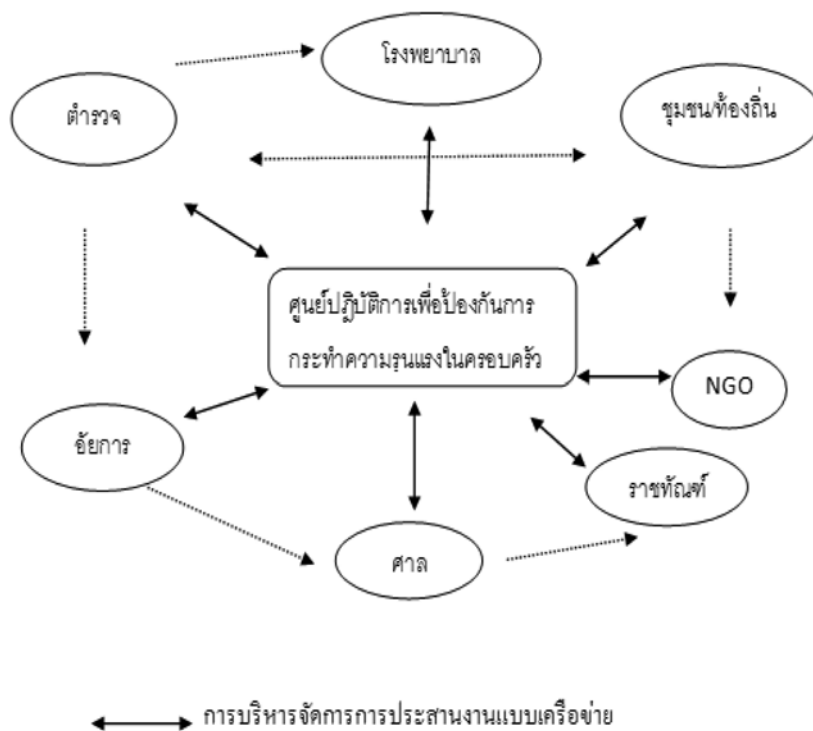
ที่เกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงจากการประสานงานในระบบไม่สามารถดำเนินงานได้มีประสิทธิภาพเนื่องจากเป็นคนละหน่วยงานทำให้การทำงานล่าช้า สอดคล้องกับการศึกษาของ อุดลย์ ณรงค์ศักดิ์ (2552, หน้า. 84) พบว่าปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้แก่ การประสานงานไม่มีความคล่องตัว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการบูรณาการทำงานกับทีมสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง พัฒนาแนวทางการเชื่อมโยงข้อมูลเข้ากับหน่วยงานภายนอกจะต้องมีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกัน จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และจะต้องจัดตั้งการดำเนินงานแบบ one stop service เพื่อให้การบริหารไปด้วยความสะดวกและรวดเร็วในการคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว

ข้อเสนอแนะ

1. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และหน่วยงานภายใต้สังกัด กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พัฒนาสังคมและความมั่นคงจังหวัดและศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำรุนแรงในครอบครัวจะต้องด้านการประสานงานและการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรซึ่งปัจจัยสำคัญการบริหารเพราะจะต้องมีการประสานงานระหว่างทีม สหวิชาชีพที่จะต้องบริหารร่วมกันในการวางแผนให้ความช่วยเหลือผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว ซึ่งจะต้องประสานงานให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว คือ ด้านการสร้างเครือข่าย สหวิชาชีพในการประสานงานและมีส่วนร่วมของชุมชน และการนำระบบการไกล่เกลี่ยมาใช้ในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

3. เนื่องจากบริหารเพื่อคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวจะต้องมีการประสานงาน



ภาพ 2 ข้อเสนอแนะ



References

- Archavanitkul, K. (2003). *Domestic violence and women's health*. Bangkok: Institute for Population and Social Research, Mahidol University. (in Thai)
- Chansangsu, T. (2005). *Process-oriented approach to reconciliation in the criminal justice system of Thailand*. Bangkok: Ministry of Justice. (in Thai)
- Chongwattana, S. (2009). *Problems in enforcing protection of domestic violence's victims 2007 act*. Master of Law Thesis, Thammasat University. (in Thai)
- Jucharoen, P. (2007). *Research report of study on violence against children in the family: A guide to prevent violence under the project support and health coverage and the rights of children, youth and family*. Bangkok: Thai Health Promotion Foundation. (in Thai)
- Narongsak, A. (2009). *An assessment of law enforcement on the domestic violence act B.E. 2550*. Doctor of Philosophy Program in Criminal Justice Administration and Society, Mahidol University. (in Thai)
- Sanphasit, Y. (2008). *Development methods to prevent and resolve domestic violence with the process. contribute to the strengthening of family and community: Study in Pathum Thani*. Bangkok: Thai Health Promotion Foundation. (in Thai)
- Sengkeo, W. (2008). *Development projects to solve the problem of domestic violence as a pilot province under the protection of victims of domestic violence in 2550*. Bangkok: Thai Health Promotion Foundation. (in Thai)

- Shunvat, D. (2008). *Curriculum nursing a problem of domestic violence national conference to end violence against women and children* (2nded.). Bangkok: Thai Health Promotion Foundation. (in Thai)
- Sirichairawan, W. (2013). Gender equality in the constitution of the Kingdom of Thailand B. E. 2550 (2007) : A case study of rape in the penal code. *Graduate Law Journal*, 7(4), 52-53. (in Thai)
- Subcharoen, P. (2013). *Social problem*. Bangkok: Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Vikavee, P. (2009). *Research report of the study of social networks to prevent and domestic violence in the family in Pathum Thani Province*. Pathum Thani: Ministry of Social Development and Human Security in Pathum Thani Province. (in Thai)



คุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
The Functionality Efficiency of Electronic Document System of
Rajamangala University of Technology Isan

กุศุมลย์ ประหา และ สุวีรัตน์ อินทร์มื่อ

Kusuman Praha and Sureerat Inmor

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Master of Business Administration Program, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพด้านการทำงานของระบบ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม โดยสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า one-way ANOVA F-test ผลการศึกษา พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวนปีที่ทำงาน 3-5 ปี เป็นบุคลากรสายสนับสนุนและสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา พฤติกรรมการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความถี่ในการเข้าใช้งาน 1-2 ครั้ง/วัน ระยะเวลาในการใช้งาน น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน ประสิทธิภาพการใช้งาน 7 เดือนขึ้นไป มีการฝึกอบรมการใช้งานโดยเรียนรู้จากผู้รู้ระบบ และมีฟังก์ชันการใช้งานในการลงทะเบียนหนังสือรับ คุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ มีระดับการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชากรศาสตร์ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน และพฤติกรรมการเข้าใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

Abstract

This independent study aimed to explore the functionality and efficiency of Electronic Document System (EDS) of Rajamangala University of Technology, Isan. The sample groups of this study are Rajamangala University of Technology Isan personnel. Sampling groups of 260 persons were selected, according to Krejcie and Morgan's Sample Size Table. Questionnaires were used as instruments for collecting data. The sampling was a convenient type. The analyzing statistics employed were frequency, percentage, means, standard deviation, T-test, F-test, and One-way ANOVA. The results found that most of the respondents were female, between the ages of 31-40 years old,

Bachelor's degree holders, and had between 3-5 years of work experience as supporting staff in Nakhonratchasima Province. Regarding the behaviors of using Electronic Document System, it was found that most sampling groups had working frequency with EDS of 1-2 times daily, which took less than 1 hour per day. They had had more than 7 months' work experience with this Electronic Document System. In addition, they had been trained how to use by the system users. That is how they learned how to apply functions for registering documents. The working quality of Electronic document system, was evaluated at high level, in general. The result of hypothesis testing indicates that different types of population have indifferent influence on most functionality efficiency of Electronic Document System. However, different behaviors of using Electronic Document System have different influence on most functionality efficiency of Electronic Document System.

Keywords: the functionality efficiency of electronic document system



บทนำ

ระบบงานสารบรรณเป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเอกสารและเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร ซึ่งประกอบด้วยการจัดทำ การรับ การส่ง การจัดเก็บรักษา การพิมพ์และการทำลายเอกสาร เพื่อให้การค้นหาคิดตาม สามารถทำได้สะดวกและรวดเร็วตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานระบบสารบรรณ พ.ศ. 2526 ซึ่งระบบสารบรรณแบบเดิมมีความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความล่าช้าและสิ้นเปลืองทรัพยากร เช่น กระดาษ และเวลาในการทำงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นในหลายหน่วยงานโดยเฉพาะหน่วยงานราชการได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาระบบงานสารบรรณ ให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการจัดการเอกสารเพิ่มมากขึ้น เรียกว่าระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-document) ซึ่งเป็นระบบที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสำนักงานเพื่ออำนวยความสะดวก รวดเร็วในการรับ-ส่งข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูลซึ่งจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถใช้ข้อมูลเหล่านั้นร่วมกันได้ ข้อมูลจะเป็นปัจจุบันและถูกต้องเสมอ เจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถบริหารจัดการผ่านระบบเครือข่าย โดยใช้เทคโนโลยีด้านอินเทอร์เน็ตเข้ามาประยุกต์ใช้ภายในองค์กร เช่น การจัดทำบันทึกข้อความ หนังสือเวียน ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา (เดชา สุพรรณทอง, 2548) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานได้ตระหนักถึงความสำคัญ

ของการนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการจัดการงานเอกสารของหน่วยงานให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว ประหยัดทรัพยากร และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ทำให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ ดังนั้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จึงนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยทุกคนต้องเรียนรู้การใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งประกอบด้วยการเข้าใช้ระบบ การสร้าง-ส่งบันทึกข้อความ หนังสือออกภายนอก และการตั้งค่าเอกสารต่าง ๆ เป็นต้น รวมทั้งเป็นการลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น และที่สำคัญ คือ ช่วยลดกระดาษ ลดพื้นที่การเก็บเอกสาร ทำให้ลดค่าใช้จ่ายของมหาวิทยาลัยได้

ดังนั้นเพื่อประสิทธิภาพในการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน งานวิจัยนี้จึงศึกษาถึงคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

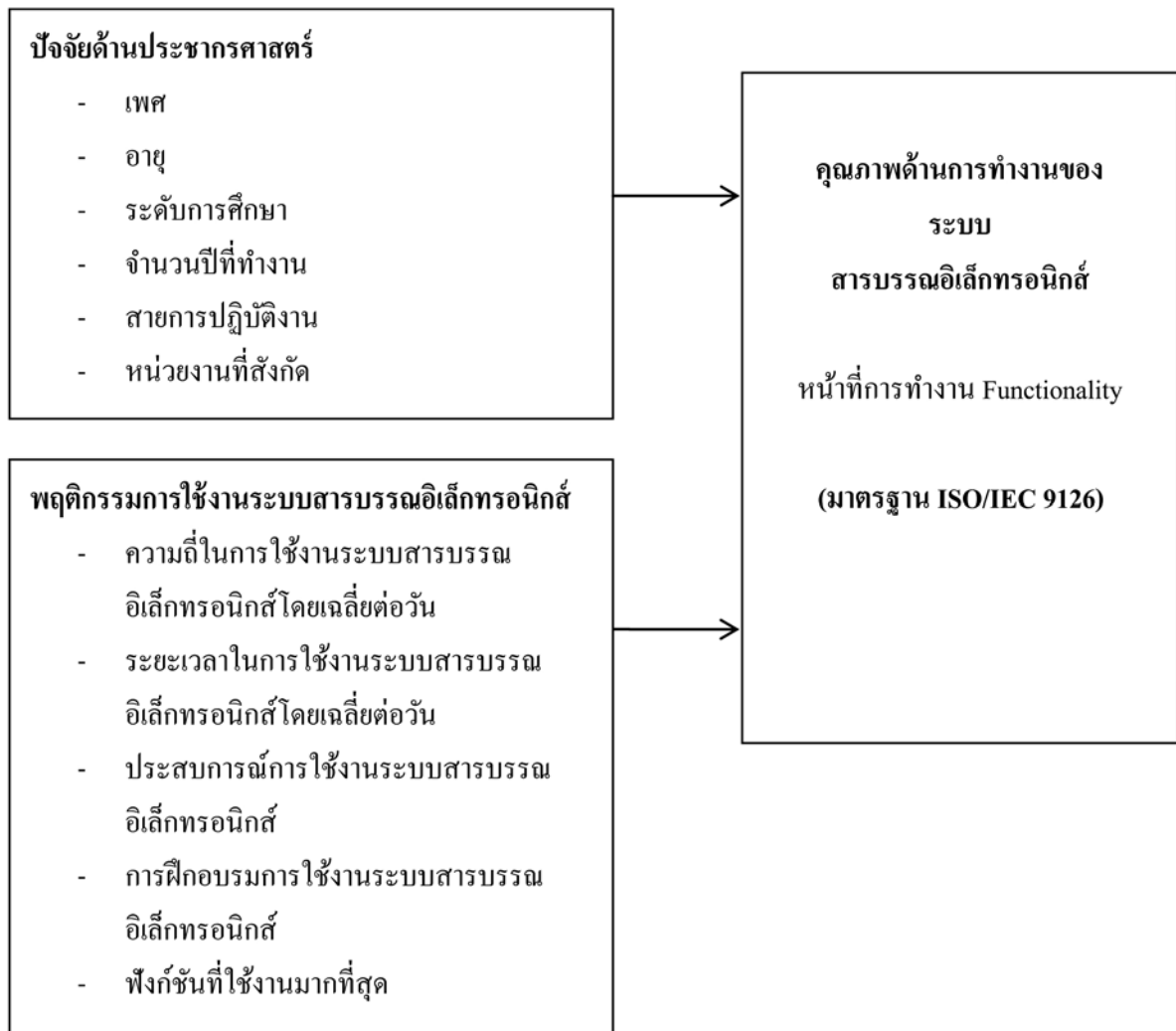
1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
2. เพื่อศึกษาคุณภาพด้านการทำงานของระบบ

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลอีสาน

3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสารบรรณ
อิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

1. ประชากรศาสตร์ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกัน
2. พฤติกรรมการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ต่างกันส่งผลต่อคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายบริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จังหวัดนครราชสีมา วิทยาเขตกาฬสินธุ์ วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตสกลนคร วิทยาเขตสุรินทร์ จำนวน 800 คน ที่เข้าใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ศึกษาได้เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 260 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถาม (questionnaire) ขึ้นมา 1 ชุด ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. จัดทำแบบสอบถาม โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ทำงาน สายการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการเข้าใช้ระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย ความถี่ในการใช้งานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์โดยเฉลี่ยต่อวัน ระยะเวลาในการใช้งานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์โดยเฉลี่ยต่อวัน ประสิทธิภาพในการใช้งานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ การฝึกอบรมการใช้งานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ และฟังก์ชันที่ใช้งานมากที่สุด

ส่วนที่ 3 คุณภาพการด้านการทำงานของระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ หน้าที่การทำงาน Functionality

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่มีต่อการใช้งานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

2. นำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (wording) และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ของคำถามแต่ละข้อเพื่อให้ตรงวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำไปทดลองกับตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลจริง จำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค ในการวิเคราะห์ได้กำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปจึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีประมวลผลข้อมูล ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ประมวลผลข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากภาคสนาม
2. ตรวจสอบแบบสอบถามทุกชุดเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์
3. จัดแบบสอบถามเป็นกลุ่มและหมวด รวมทั้งใส่รหัสแบบสอบถาม
4. ลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถามลงเครื่องคอมพิวเตอร์
5. ทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เพื่อทำการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ค่าเฉลี่ย (mean) ความถี่ (frequency) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD, standard deviation)
2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ F-test ANOVA, t-test Independent การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด LSD (Least Significant Difference)

การวิเคราะห์คะแนนของคำตอบ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยใช้การแปลผล (interpretation) การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (interval scale)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามที่ศึกษา จำนวน 260 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนปีที่ทำงาน 3 - 5 ปี เป็นบุคลากรสายสนับสนุนและสังกัด มทร.อีสาน นครราชสีมา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรเข้าใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

ผลการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามที่ศึกษาจำนวน 260 คนส่วนใหญ่ มีความถี่ในการเข้าใช้งาน 1- 2 ครั้ง/ วัน มีระยะเวลาในการใช้งานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน มีประสบการณ์การใช้งาน 7 เดือนขึ้นไป มีการฝึกอบรมการใช้งาน โดยเรียนรู้จากผู้ใช้งาน มีฟังก์ชันการใช้งานในการการลงทะเบียนหนังสือรับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ มีระดับการประเมินโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 โดยข้อที่ให้ระดับการประเมินมากที่สุด คือ ข้อการส่ง/การเวียนเอกสาร ส่งต่อให้หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีความรวดเร็วและถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมาคือ ข้อขั้นตอนในการเข้าใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (การระบุ รหัสผู้ใช้ รหัสผ่าน) ไม่ยุ่งยากซับซ้อน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ทำงาน สายการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด) ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลประชากรศาสตร์ (หน่วยงานที่สังกัด) ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่กลุ่มหน่วยงานที่สังกัดวิทยาเขตสกลนคร มีระดับการประเมินคุณภาพด้านการทำงาน ของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ สูงกว่า หน่วยงานที่สังกัดวิทยาเขต มทร. อีสาน นครราชสีมา วิทยาเขตกาฬสินธุ์ และ วิทยาเขตขอนแก่น

กลุ่มหน่วยงานที่สังกัดวิทยาเขตสุรินทร์ มีระดับการประเมินคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ สูงกว่า หน่วยงานที่สังกัดวิทยาเขต มทร.

อีสาน นครราชสีมา และ วิทยาเขตขอนแก่น ส่วนข้อมูลประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ทำงาน และสายการปฏิบัติงาน) ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมกรเข้าใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (ความถี่ในการเข้าใช้งาน ระยะเวลาในการใช้งาน ประสบการณ์การใช้งาน การฝึกอบรมการใช้งาน และฟังก์ชันการใช้งาน) ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พฤติกรรมกรเข้าใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (ความถี่ในการเข้าใช้งาน ระยะเวลาในการใช้งาน ประสบการณ์การใช้งาน และการฝึกอบรมการใช้งาน) ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่

บุคลากรที่มีความถี่ในการเข้าใช้งาน 3 - 4 ครั้ง/วัน มีระดับการประเมินคุณภาพด้านการทำงาน ของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ สูงกว่า บุคลากรที่มีความถี่ในการเข้าใช้งานมากกว่า 4 ครั้ง/วัน

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการใช้งาน 3-4 ชั่วโมง/วัน มีระดับการประเมินคุณภาพด้านการทำงาน ของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ สูงกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการใช้งาน น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน และ ระยะเวลาในการใช้งาน 1 - 2 ชั่วโมง/วัน

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการใช้งาน น้อยกว่า 5 ชั่วโมง/วัน มีระดับการประเมินคุณภาพด้านการทำงาน ของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ สูงกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการใช้งาน มากกว่า 5 ชั่วโมง/วัน

บุคลากรที่มีประสบการณ์การใช้งาน 4 เดือนขึ้นไป มีระดับการประเมินคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ สูงกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การใช้งาน 2 - 3 เดือน

การฝึกอบรมการใช้งานของบุคลากรโดยเรียนรู้จากผู้ใช้งาน มีระดับการประเมินคุณภาพด้านการทำงาน ของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ สูงกว่า การฝึกอบรมการใช้งานโดยเรียนรู้ด้วยตนเอง และ อบรมจากหน่วยงานที่จัดการอบรม

ส่วนข้อมูลพฤติกรรมการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (ฟังก์ชันการใช้งาน) ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

ตอนที่ 1 การอภิปรายข้อมูลประชากรศาสตร์

ด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็น เพศหญิง ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี ด้านระดับการศึกษาและ ด้านจำนวนปีที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนปีที่ทำงาน 3 - 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ พุทธิชัย ไชยอุดม (2553) ศึกษา ทักษะคิของบุคลากรที่มีต่อระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์การทำงาน 3 - 5 ปี

ด้านสายการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ด้านหน่วยงานที่สังกัด ส่วนใหญ่ สังกัด มทร.อีสาน นครราชสีมา

ตอนที่ 2 การอภิปรายข้อมูลพฤติกรรมการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

ด้านความถี่ในการใช้งาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความถี่ในการใช้งาน 1 - 2 ครั้ง/วัน ซึ่งสอดคล้องกับพรรัตน์เปาอารีย์(2553)ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ที่มีต่อการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า มีความถี่ในการใช้ระบบ 1 - 2 ครั้งต่อวัน ด้านระยะเวลาในการใช้งาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการใช้งานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน ซึ่งสอดคล้องกับ สาลินี สมบัติแก้ว (2556) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของกรมทางหลวง พบว่า มีระยะเวลาในการใช้ระบบ 1 ชั่วโมงขึ้นไป ด้านประสบการณ์การใช้งาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การใช้งาน 7 เดือนขึ้นไป ด้านการฝึกอบรมการใช้งาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการฝึกอบรมการใช้งานโดยเรียนรู้จากผู้ใช้

ระบบ ด้านฟังก์ชันการใช้งาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีฟังก์ชันการใช้งาน ในการลงทะเบียนหนังสือรับ

ตอนที่ 3 การอภิปรายข้อมูลคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการประเมินคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 โดยข้อที่ให้ระดับการประเมินมากที่สุดคือ ข้อการส่ง/การเวียนเอกสาร ส่งต่อให้หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความรวดเร็วและถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมาคือ ข้อขั้นตอนในการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (การระบุรหัสผู้ใช้รหัสผ่าน) ไม่ยุ่งยากซับซ้อน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24

ตอนที่ 4 การอภิปรายข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ทำงาน สายการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด)ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้อมูลประชากรศาสตร์(หน่วยงานที่สังกัด) ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ กลุ่มหน่วยงานที่สังกัดวิทยาเขตสกลนคร มีระดับการประเมินคุณภาพด้านการทำงาน ของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ สูงกว่าหน่วยงานที่สังกัดวิทยาเขต มทร.อีสาน นครราชสีมา วิทยาเขตกาฬสินธุ์ และ วิทยาเขตขอนแก่น กลุ่มหน่วยงานที่สังกัดวิทยาเขตสุรินทร์ มีระดับการประเมินคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ สูงกว่าหน่วยงานที่สังกัดวิทยาเขต มทร.อีสาน นครราชสีมาและ วิทยาเขตขอนแก่น ส่วนข้อมูลประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ทำงาน และ สายการปฏิบัติงาน) ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (ความถี่ในการใช้งาน ระยะเวลาในการใช้งาน ประสบการณ์การใช้งาน การฝึกอบรมการใช้งาน และฟังก์ชันการใช้งาน) ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พฤติกรรม

การเข้าใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (ความถี่ในการเข้าใช้งาน ระยะเวลาในการใช้งาน ประสิทธิภาพการใช้งาน และการฝึกอบรมการใช้งาน) ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ บุคลากรที่มีความถี่ในการเข้าใช้งาน 3 - 4 ครั้ง/วัน มีระดับการประเมินคุณภาพด้านการทำงาน ของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ สูงกว่าบุคลากรที่มีความถี่ในการเข้าใช้งานมากกว่า 4 ครั้ง/วัน บุคลากรที่มีระยะเวลาในการใช้งาน 3 - 4 ชั่วโมง/วัน มีระดับการประเมินคุณภาพด้านการทำงาน ของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการใช้งาน น้อยกว่า 1 ชั่วโมง/วัน และ ระยะเวลาในการใช้งาน 1 - 2 ชั่วโมง/วัน บุคลากรที่มีระยะเวลาในการใช้งาน น้อยกว่า 5 ชั่วโมง/วัน มีระดับการประเมินคุณภาพด้าน การทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ สูงกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการใช้งาน มากกว่า 5 ชั่วโมง/วัน บุคลากรที่มีประสิทธิภาพการใช้งาน 4 เดือนขึ้นไป มีระดับการประเมินคุณภาพ ด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ สูงกว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพการใช้งาน 2 - 3 เดือน การฝึกอบรมการใช้งาน ของบุคลากรโดยเรียนรู้จากผู้ใช้ระบบ มีระดับการประเมินคุณภาพด้านการทำงาน ของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ สูงกว่า การฝึกอบรมการใช้งานโดยเรียนรู้ด้วยตนเอง และอบรมจากหน่วยงานที่จัดการอบรม ส่วนข้อมูลพฤติกรรม การเข้าใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (ฟังก์ชันการใช้งาน) ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพด้านการทำงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ควรมีการปรับปรุงระบบการสืบค้นให้มีความง่าย สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ควรเพิ่มประสิทธิภาพของฐานข้อมูลในการ

จัดเก็บหรือประมวลผล เพื่อรองรับผู้ใช้งานจำนวนมากในเวลาเดียวกัน

3. หากวันไหนระบบจะมีปัญหาควรแจ้งล่วงหน้า เพื่อไม่ให้เสียเวลาในการทำงาน

4. ควรพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตให้เสถียรมากขึ้น เพื่อไม่ให้ระบบหลุดบ่อยๆ ทำให้ลดปัญหาในการใช้งานได้

5. จัดอบรมผู้ใช้ให้มีความชำนาญมากกว่านี้ โดยเฉพาะบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่

6. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกคนเข้าใช้งานอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

2. ควรศึกษา เรื่อง ทักษะคติของบุคลากรที่มีต่อระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

3. ควรศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ยอมรับได้ และความคาดหวังต่อการ ใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

4. ควรศึกษา เรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

5. ควรศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขระบบ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน



References

- Chaiudom, P. (2010). *The opinion of staffs in e-document usage at public health department*. Master of Business Administration Thesis, Chandrakasem University. (in Thai)
- Paoaree, N. (2009). *The opinion of staffs in faculty of engineering at Burapha university, Chonburi province, in e-document usage*. Master of Public Administration Thesis, Burapha University. (in Thai)
- Sombatkaew, S. (2013). *Factor of e-document usage efficiently in department of highways*. Master of Business Administration Thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Supanthong, D. (2005). *Current study and acceptant for e-document system in educational department*. Master of Educational Industry Thesis in Computer and Information Technology, King Mongkut's University of Technology Thonburi. (in Thai)



ระบบป้องกันอัคคีภัยกับการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัย

Fire Protection System and Fire Safety Management

สมมาศ เลิศลักษณ์อรุณยา

Sommas Lertluk-anya

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Doctor of Philosophy in Public Administration Program, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษากระบวนการป้องกันอัคคีภัย ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานการออกแบบ มาตรฐานการใช้งาน และมาตรฐานการบำรุงรักษา (2) ศึกษาการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัย ซึ่งประกอบด้วย การจัดการก่อนเกิดอัคคีภัย การจัดการขณะเกิดอัคคีภัย และการจัดการหลังเกิดอัคคีภัย (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการอัคคีภัยกับระบบการป้องกันอัคคีภัยงานวิจัยนี้เป็นการทำการศึกษาวิจัยในห้างสรรพสินค้าเทสโก้โลตัส ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด โดยมีพื้นที่เป้าหมายคือ กรุงเทพมหานคร ภาคกลางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้รวมทั้งสิ้น 40 สาขาทั่วประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรในหน่วยงาน ดังต่อไปนี้ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงานปฏิบัติการ โดยการทอสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1,836 ตัวอย่าง โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สรุป และอภิปรายผล ด้วยวิธีการเชิงปริมาณด้วยค่าสถิติ Canonical Correlation ตามสมมติฐานการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ ด้วยคำถามเชิงลึก ในการลงพื้นที่จริง และการสังเกตการณ์ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัยโดยระบบป้องกันอัคคีภัยของอาคารสาธารณะประเภทห้างสรรพสินค้ามาสนับสนุนข้อค้นพบของการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ การศึกษาวิจัยพบว่า ระบบป้องกันอัคคีภัยซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานการออกแบบ มาตรฐานการใช้งาน และมาตรฐานการบำรุงรักษามีมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัย ซึ่งประกอบด้วย การจัดการก่อนเกิดอัคคีภัย การจัดการขณะเกิดอัคคีภัย และการจัดการหลังเกิดอัคคีภัย มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Canonical พบว่า ระบบป้องกันอัคคีภัยมีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัยของอาคารสาธารณะประเภทห้างสรรพสินค้าอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ: อัคคีภัย, ระบบป้องกันอัคคีภัย, การจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัย

Abstract

The research aimed to: (1) explore fire protection system of public mercantile buildings comprising design, usability, and maintenance standards; (2) study fire safety management of public mercantile buildings comprising prior conflagration, during conflagration and after conflagration management; (3) investigate relationship between the fire safety management and the fire protection system of public mercantile buildings. This research employed both the quantitative and qualitative research methodologies. This research focused on 40 Tesco Lotus buildings located

in Bangkok and up-countries, throughout Thailand, including their employees i.e. directors, Managers, chiefs and staffs. For quantitative research, questionnaires were employed to collect data from 1,836 samples. Research data were analyzed with Canonical Correlation. For qualitative research, the data collecting methods were in-depth Interview, and observation of fact and reality of fire safety management by fire protection system of public mercantile buildings, to support findings according to objectives and hypothesis. The research found that fire protection system comprising design, usability, and maintenance standards had its standard at a moderate level. Fire safety management comprising prior conflagration, during conflagration and after conflagration, had its quality at a moderate level. The result of hypothesis testing through Canonical Correlation showed the relationship between fire protection system and fire safety management of public mercantile buildings at a high level.

Keywords: fire, fire protection system, fire safety management



บทนำ

กระบวนการเกิดอัคคีภัยสามารถเกิดขึ้นได้จากทั้งธรรมชาติ หรือเกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ อันส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตที่เป็นปกติของชุมชนหรือสังคม รวมทั้งก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินและการสูญเสียชีวิต ซึ่งความเสียหายที่เกิดขึ้นนั้นจะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับชนิดของภัย ความรุนแรง ความอ่อนไหวทางกายภาพและสังคมของชุมชนในพื้นที่ และความสามารถในการรับรู้ ทำความเข้าใจและเลือกวิธีการในการตอบสนองสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในหลักการสากลทั่วไปและการปฏิบัติตามข้อกำหนดซึ่งให้เจ้าของผู้ครอบครองอาคารนั้น ต้องจัดเตรียมติดตั้งระบบป้องกันอัคคีภัย (fire protection system) และทางหนีไฟ (fire exit) ซึ่งจะสามารถป้องกันหรือลดความเสียหายของการเกิดอัคคีภัยได้ รวมทั้งระบบการช่วยเหลืออพยพผู้ประสบภัยต่างๆ เช่น ระบบไฟฉุกเฉิน (emergency light) ระบบควบคุมควัน (smoke control) เป็นต้น แล้วแต่จะต้องมีการดูแลให้มีการควบคุมมาตรฐานตั้งแต่กระบวนการออกแบบติดตั้ง (design and installations) การนำไปใช้งานระบบป้องกันอัคคีภัย (operations) และการบำรุงรักษา (maintenance) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ในการบริหารงานความปลอดภัยด้านอัคคีภัย โดยจะต้องมีส่วนเข้ามาสนับสนุนทั้งสภาวะการณ์การจัดการก่อนเกิดอัคคีภัย ระหว่างเกิดอัคคีภัย และหลังเกิดอัคคีภัย เพื่อให้แน่ใจว่า ประสิทธิภาพของระบบป้องกันอัคคีภัย

จากสถิติการเกิดภัยพิบัติขึ้นในประเทศไทยในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาพบว่า ได้ส่งผลกระทบต่อความเสียหายทางสังคม และเศรษฐกิจในช่วงเวลาดังกล่าวหนึ่งในภัยพิบัติที่สร้างความเสียหายรุนแรงคืออัคคีภัย ซึ่งเป็นสาธารณภัยประเภทหนึ่งที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาก่อให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิต ทรัพย์สิน โดยรวมของประเทศ อัคคีภัยสามารถเผาผลาญทรัพย์สินให้วอดวายในช่วงระยะเวลาไม่กี่นาที และเป็นปัญหาสำคัญที่นำความสูญเสียมาสู่ประเทศ ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่า ในระหว่างปี พ.ศ. 2532 – 2554 สถิติการเกิดอัคคีภัยของประเทศไทยมีจำนวน 50,413 ครั้ง มูลค่าความเสียหายมากกว่า 32,000 ล้านบาท ซึ่งสาเหตุการเกิดอัคคีภัยส่วนใหญ่จะเกิดจากความประมาทในการใช้ไฟฟ้าการทำงานที่เกิดประกายไฟ การประกอบอาหาร และการก่อไฟโดยไม่ระมัดระวัง สถานที่ที่เกิดอัคคีภัยส่วนใหญ่มักจะเป็นที่อยู่อาศัยและชุมชนที่มีความหนาแน่นหรือมีความแออัดของประชากร อาคารสูง โรงงานอุตสาหกรรม ห้างสรรพสินค้า และโรงแรมสรรพ กรณีตัวอย่างเหตุการณ์เพลิงไหม้ขนาดใหญ่ในรอบ 20 ปี เช่น เพลิงไหม้สถานบันเทิง route 999 เพลิงไหม้อาคารครัวการบินไทยสนามบินสุวรรณภูมิจังหวัดสมุทรปราการ เพลิงไหม้โรงงานเย็บตุ๊กตาเตเดอร์ จังหวัดนครปฐม เพลิงไหม้โรงแรมรอยัลจอมเทียนพัทยา จังหวัดชลบุรี สถานบันเทิงซานติกาผับ และอาคารเสือป่าพลาซ่า กรุงเทพฯ เป็นต้นซึ่งสถานที่ต่างๆ เหล่านี้มักจะมีการใช้

พลังงานไฟฟ้า พลังงานเชื้อเพลิง พลังงานความร้อนและอื่นๆ ที่เอื้อต่อการเกิดอัคคีภัย

จากข้อมูลดังกล่าวมานั้นจะพบว่ามีความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สินจำนวนมากจากอัคคีภัยโดยมีแนวโน้มที่สูงขึ้นตามลักษณะสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่ขยายตัว ประกอบกับรูปแบบในการทำธุรกิจที่มีลักษณะเป็นแหล่งชุมนุมคนจำนวนมาก รวมทั้งอาคารมีความซับซ้อนและหลากหลายรูปแบบของสินค้า จึงค่อนข้างที่ลำบากในการดำเนินงานของการดับเพลิง ทั้งในส่วนที่จะต้องรอการช่วยเหลือจากภาครัฐและเอกชน ซึ่งมีโอกาสและความเสี่ยงสูงที่จะมีความเสียหายที่จะขยายวงกว้างมากเกินความจำเป็น ดังนั้นทางออกของปัญหาที่ดีที่สุดทางหนึ่งคือ เจ้าของอาคารและผู้ที่อยู่อาศัยในอาคารจะต้องมีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกัน แจ้งเตือน หรือระงับอัคคีภัยด้วยตนเอง โดยคาดหวังที่จะพึ่งพาในส่วนของการช่วยเหลือของภาครัฐในขณะเกิดเหตุมากที่สุด โดยจะต้องตระหนักตั้งแต่กระบวนการออกแบบอาคาร จัดหาระบบป้องกันอัคคีภัย การดูแลบำรุงรักษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิธีการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัยที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภัยที่อาจจะเกิดขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระบบการป้องกันอัคคีภัยของอาคารสาธารณะประเภทห้างสรรพสินค้า ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานการออกแบบ มาตรฐานการใช้งาน และมาตรฐานการบำรุงรักษา
2. เพื่อศึกษาการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัย โดยระบบป้องกันอัคคีภัยของอาคารสาธารณะประเภทห้างสรรพสินค้า ซึ่งประกอบด้วย การจัดการก่อนเกิดขณะเกิดอัคคีภัย และหลังเกิดอัคคีภัย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัยกับระบบการป้องกันอัคคีภัยของอาคารสาธารณะประเภทห้างสรรพสินค้า

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในบทความนี้ผู้เขียนได้ทำการศึกษาค้นคว้า เอกสาร บทความ ทฤษฎี และข้อค้นพบทางการวิจัยที่

เกี่ยวข้อง ในเรื่องผลสัมฤทธิ์ของการจัดการด้านอัคคีภัย และระบบป้องกันอัคคีภัย เพื่อนำมาใช้ในการสนับสนุนการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัย และระบบป้องกันอัคคีภัยโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สามารถศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง และสามารถเสนอลักษณะของการบริหารจัดการที่เป็นองค์รวมได้ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดประเด็นการนำเสนอดังนี้

พัฒนาการของแนวคิดระบบป้องกันอัคคีภัยเป็นแนวคิดหรือกระบวนการที่มีมานานแล้ว โดยอาจกล่าวได้ว่าเกิดขึ้นมาพร้อมกับการที่มนุษย์มีการรวมตัวกันเป็นสังคม ซึ่งในสมัยโบราณนั้น มนุษย์มีความพยายามในการแสวงหาวิธีการป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อให้เกิดผลในการลดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน โดยการบริหารจัดการในอดีตมักจะเป็นการแสวงหาแนวทางในการดำเนินการและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้มีการแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการป้องกันอัคคีภัยให้เป็นระบบมากขึ้น และให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้น ทั้งนี้เพื่อให้การป้องกันอัคคีภัยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยลดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินได้ชัดเจน แนวความคิดในเรื่องการป้องกันอัคคีภัยนั้นได้มีมานานแล้ว โดยการป้องกันอัคคีภัยได้มีการเรียนรู้กันมาควบคู่กับการใช้ประโยชน์ของไฟมาตั้งแต่ในสมัยโบราณ ตั้งแต่ 500,000 ปี ก่อนคริสตกาล Grant (1988, p.4) ซึ่งมีการบันทึกไว้ว่ามีการนำไฟมาใช้ประโยชน์ในเรื่องของความร้อน และแสงสว่าง โดยไฟในยุคแรกได้เรียนรู้จากการเกิดโดยธรรมชาติ ของความร้อนจากแสงอาทิตย์ และต่อมามนุษย์ได้มีการเรียนรู้การทำให้เกิดไฟได้เร็วขึ้น โดยใช้หลักการเสียดสีของวัสดุสองชิ้นทำให้เกิดความร้อน และไฟขึ้นมาระบบป้องกันอัคคีภัย ได้มีผู้ให้นิยามในหลายความหมาย ดังเช่น

Charles (1898, p.227) กล่าวว่าระบบป้องกันอัคคีภัยมีความหมายถึงกระบวนการทำงานที่เตรียมพร้อมในการป้องกัน และระงับภัยที่เกิดจากไฟไหม้ ควรจะต้องทำงานที่สอดคล้องประสานกัน โดยมุ่งเน้นเรื่องของการปกป้องชีวิต และทรัพย์สินเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะต้องมีการจัดหาอุปกรณ์เตือนภัยและอุปกรณ์ดับเพลิง ให้เพียงพอที่จะปกป้องและบรรเทาความเสียหายที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งมีสภาพอากาศเป็นปัจจัยที่จะเอื้ออำนวย หรือพร้อมที่เป็นอุปสรรค

การดับเพลิงได้

Freitag (2012, p.7) ได้นิยามระบบการป้องกันอัคคีภัยเป็นระบบที่นำปัจจัยที่จำเป็นมาทำงานร่วมกันโดยวัตถุประสงค์ที่จะทำให้โอกาสเกิดของอัคคีภัยมีน้อยที่สุด หรือหากเกิดอัคคีภัยขึ้นแล้วจะต้องทำการดับได้เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อที่จะช่วยลดและป้องกันความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน อันจะก่อเกิดโดยภัยจากเพลิงไหม้ โดยอาจจะช่วยในแง่ของการเตือนภัย (alarm) ช่วยในการดับเพลิง (extinguish) และช่วยในการอพยพหนีไฟ (evacuate) และปัจจัยที่อาจจะควบคุมและเป็นอุปสรรคในการดับไฟ คือสภาพบรรยากาศ IV4 ในช่วงเวลานั้น เช่น ลมพัดแรง แต่ในบางครั้งก็เอื้ออำนวยให้การดับเพลิงมีประสิทธิภาพได้เช่น กรณีที่มีฝนตกเกิดขึ้น

Leon (1962, p.24) ได้ให้แนวความคิดว่าระบบป้องกันอัคคีภัยที่ดีในเชิงวิศวกรรม ควรมีการพิจารณาตั้งแต่การออกแบบเชิงวิศวกรรม ทั้งโครงสร้างและระบบอุปกรณ์ดับเพลิง รวมทั้งประเภทของเชื้อเพลิง ที่มีอยู่ในอาคาร ให้เป็นตามข้อกำหนดและมาตรฐานการติดตั้ง ตลอดจนมีการทดสอบและบำรุงรักษาเป็นประจำตามข้อกำหนด

Ehrlich (1972, p.623) ได้กล่าวถึงระบบป้องกันอัคคีภัย ถูกนำมาใช้โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสามารถลดโอกาสการเกิดเพลิงไหม้ซึ่งส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งชีวิต และทรัพย์สิน ที่เป็นผลจากการเกิดภัย โดยจะต้องคำนึงถึงลักษณะโครงสร้างอาคารวัสดุเชื้อเพลิง รวมทั้งมาตรฐานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจ และมีความรู้ในการดูแลระบบ

เกชา ชีระโกเมน (2545, หน้า 545-638) ระบบป้องกันอัคคีภัยในอาคารสาธารณะเน้นเรื่องการปกป้องชีวิต มากกว่าทรัพย์สิน ดังนั้นเจ้าของอาคารจะต้องคำนึงถึงการออกแบบ ทางเส้นทางหนีไฟ อุปกรณ์ช่วยเหลือผู้ประสบภัย เช่น ป้ายทางหนีไฟ, ไฟฉุกเฉิน, ประตูหนีไฟ เป็นต้น โดยควรมีการตรวจสอบ โดยวิศวกรควบคุมงาน โดยเคร่งครัด เนื่องจากระบบป้องกันอัคคีภัย ไม่ได้มีการใช้งานเป็นประจำวัน เช่น หลอดไฟซึ่งเห็นง่าย จะเห็นแสงสว่างหรือไม่, ระบบแอร์เย็นหรือไม่ก็สามารถทราบได้ว่าทำงานหรือไม่ แต่ระบบป้องกันอัคคีภัยจะไม่ทราบเลย

หากไม่มีการดูแลรักษาและบำรุงรักษา อย่างสม่ำเสมอ แม้ว่าจะมีการออกแบบ ระบบดีเพียงใด ก็อาจทำให้ระบบไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ดังนั้นนิยามความหมายจากเอกสารต่าง ๆ ที่ได้ทำการศึกษามา ผู้เขียนบทความจึงขอสรุปความหมายของระบบป้องกันอัคคีภัย หมายถึง กลไกการทำงานของกระบวนการที่หลากหลายรูปแบบมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้โอกาสเกิดของอัคคีภัยมีน้อยที่สุด หรือหากเกิดอัคคีภัยขึ้นแล้วจะต้องทำการดับได้เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อที่จะช่วยลดและป้องกันความสูญเสียทั้งชีวิตและ ทรัพย์สิน อันจะก่อเกิดโดยภัยจากเพลิงไหม้ โดยจะประกอบด้วยกระบวนการหลักๆ คือ การออกแบบ (design) การใช้งาน (operations) และการบำรุงรักษา (maintenance)

พัฒนาการของแนวคิดการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัยแนวคิดระบบการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัยเป็นแนวคิดหรือกระบวนการที่มีมานานแล้ว โดยอาจกล่าวได้ว่าเกิดขึ้นมาพร้อมกับการที่มนุษย์มีการรวมตัวกันเป็นสังคม ซึ่งในสมัยโบราณนั้น มนุษย์มีความพยายามในการแสวงหาวิธีการป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อให้เกิดผลในการลดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ผลของการศึกษาได้พบว่ามีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการอัคคีภัยเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากอดีตจนถึงปัจจุบัน และมีการให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันออกไป

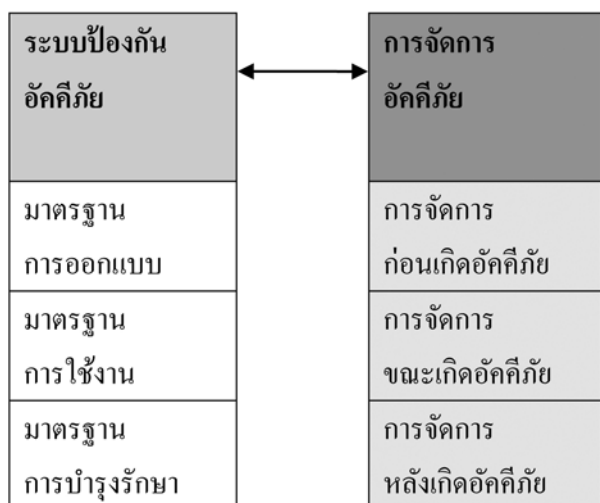
National Fire Protection Association (1999, p.8) ประสิทธิภาพของการจัดการอัคคีภัยที่ดี ขึ้นอยู่กับการรณรงค์ และให้ความรู้ถึงความก้าวหน้าในกระบวนการทำงานที่สอดคล้อง รวมทั้งการเตรียมการก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบ โครงสร้างอาคาร วัสดุที่ใช้งาน รวมทั้ง การจัดเตรียมแผนการดับเพลิง แผนการแจ้งเหตุ และการหนีไฟเพื่อลดและหลีกเลี่ยงต่อความเสียหายที่จะเกิดขึ้น

Uniform Building Code (1940, pp.32-34) หลักการจัดการและบริหารแผนงานด้านอัคคีภัย คือ กระบวนการดำเนินการเพื่อเตรียมแผนงานฉุกเฉิน (emergency action plan) ทั้งก่อนเกิดเหตุ (pre-fire plan) ขณะเกิดเหตุ (action fire plan) และหลังเกิดเหตุ (post-fire plan) โดยจะครอบคลุม

ในเรื่องของการสำรวจภัย การป้องกันอัคคีภัย และการ
แจ้งเหตุอัคคีภัย

จากการค้นคว้า และศึกษานิยามความหมาย
จากเอกสารต่าง ๆ ที่ได้ทำการศึกษามา ผู้เขียนบทความ
จึงขอสรุปความหมายของ การจัดการความปลอดภัย
ด้านอัคคีภัย หมายถึง กระบวนการในเชิงบริหารในการ
ป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการ
ลดโอกาสหรือความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากอัคคีภัย
ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งจะต้องมีการ
เตรียมตัวให้ครอบคลุมความเสี่ยง ตั้งแต่แผนงานก่อนเกิด
อัคคีภัย ขณะเกิดอัคคีภัย จนกระทั่งหลังเกิดอัคคีภัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณ และ
เชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์
เชิงลึก ระบบป้องกันอัคคีภัยกับการจัดการความปลอดภัย
ด้านอัคคีภัย โดยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในรูปแบบการ
สัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มบุคคลากรที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 กลุ่มคือ
ผู้บริหารอาคาร วิศวกร และผู้เชี่ยวชาญระบบป้องกันอัคคีภัย
จำนวน 15 คน

ผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลสำคัญในการตอบ
แบบสอบถาม ระบบป้องกันอัคคีภัยกับการจัดการ
ความปลอดภัยด้านอัคคีภัย โดยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล
ในรูปแบบการทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน
1,836 ตัวอย่าง โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สรุป และ
อภิปรายผลด้วยวิธีการเชิงปริมาณโดยมีพื้นที่เป้าหมายคือ
กรุงเทพมหานคร ภาคกลางภาคตะวันตก ภาคตะวันออก
ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยการสร้างข้อคำถามจากตัวชี้วัดของกรอบ
แนวคิดการวิจัยเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด มีมาตรวัด
ของตัวชี้วัดแบบ Interval scale มีคะแนนของมาตรวัด
คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แล้ว
ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยด้วยการทดสอบ
2 ค่า คือ 1) การวัดค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content
validity) เมื่อได้ค่าความสอดคล้อง (congruence) เกิน
0.70 แสดงว่าแบบทดสอบมีค่าความเที่ยงตรงที่ใช้ได้ 2)
การวัดค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย (reliability
of research tool) ด้วยการนำแบบทดสอบไปทดลองใช้
กับกลุ่มตัวอย่าง แล้วคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ด้วยวิธีการของ Cornbrash method coefficient คือ หาค่า
ความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์ มากกว่า 0.8 และจาก
การทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ
0.9592 แล้วดำเนินการต่อไปโดยการสร้างเครื่องมือวิจัย
เชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์จากกรอบแนวความคิด
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบป้องกันอัคคีภัยกับ
การจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัยโดยใช้ตัวแปรต้นและ
ตัวแปรตามเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
กับการดำเนินการบริหารอาคาร การวิเคราะห์ข้อมูลความ
สัมพันธ์ระหว่างระบบป้องกันอัคคีภัยกับการจัดการ
ความปลอดภัยด้านอัคคีภัยครั้งนี้ โดยการวิเคราะห์หา
ทั้งขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรต้น
กับชุดตัวแปรตามตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้โดยวิธีการวิเคราะห์
สหสัมพันธ์คานอนิคอล (canonical correlation analysis)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่งของการประเมินผลและการวิจัย ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยที่จะดำเนินการเตรียมหรือสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากนั้นจะออกไปดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับความต้องการเพื่อที่จะได้นำข้อมูลไปจัดทำหรือประมวลผลข้อมูลได้ดังนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ

แหล่งทุติยภูมิเป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยจะเป็นการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือทั่วไป คุชณินิพนธ์ งานวิจัย ตำราทางวิชาการต่าง ๆ ซึ่งข้อมูลจากเอกสารนั้นถือเป็นข้อมูลทุติยภูมิเพราะเป็นข้อมูลที่มีผู้บันทึกเอาไว้ ดังนั้นจึงมีความน่าเชื่อถือและสามารถตรวจสอบได้

แหล่งปฐมภูมิเป็นการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามที่เป็นต้นเหตุหรือแหล่งที่เกิดเรื่องราวที่ต้องการศึกษาโดยตรง การรวบรวมข้อมูลจึงต้องใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นมามีลักษณะเฉพาะเรื่อง ได้แก่

แบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดโดยผู้ศึกษาวิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้น จำนวน 70 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 การจัดการอัคริภัยจำนวน 32 ข้อ และส่วนที่ 3 ระบบป้องกันอัคริภัยจำนวน 31 ข้อ

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นปลายเปิดที่ผู้วิจัยได้สร้างที่ขึ้น จำนวน 6 ข้อใหญ่ เกี่ยวกับการศึกษาการจัดการความปลอดภัยด้านอัคริภัยโดยระบบการป้องกันอัคริภัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อนำข้อมูลการสัมภาษณ์มาสนับสนุนข้อค้นพบของการวิจัยเชิงปริมาณ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสอดคล้อง และการทดสอบความเที่ยงตรง รวมทั้งมีการวิเคราะห์หาทั้งขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรต้นกับชุดตัวแปรตามตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical correlation analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการอัคริภัยกับระบบการป้องกันอัคริภัยพบว่า

1. การใช้ระบบป้องกันอัคริภัยของอาคารสาธารณะประเภทห้างสรรพสินค้ามีมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลางมี ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานการออกแบบ มาตรฐานการใช้งานและมาตรฐานการซ่อมบำรุงรักษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน

2. ในส่วนของการจัดการความปลอดภัยด้านอัคริภัยของอาคารสาธารณะประเภทห้างสรรพสินค้ามีการจัดการอยู่ในระดับปานกลางซึ่งประกอบด้วย การจัดการก่อนเกิดอัคริภัยการจัดการขณะเกิดอัคริภัยและการจัดการหลังเกิดอัคริภัยมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน

3. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความปลอดภัยด้านอัคริภัยกับระบบการป้องกันอัคริภัยพบว่า ระบบป้องกันอัคริภัยโดยเฉพาะ มาตรฐานการใช้งาน และ มาตรฐานการบำรุงรักษา มีผลต่อการจัดการความปลอดภัยด้านอัคริภัยในอาคารสาธารณะประเภทห้างสรรพสินค้า ในมิติการจัดการก่อนเกิดอัคริภัยในระดับสูง

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความปลอดภัยด้านอัคริภัยโดยระบบป้องกันอัคริภัยตามที่มีการตั้งสมมติฐานไว้ สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

ระบบป้องกันอัคริภัยซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานการออกแบบ มาตรฐานการใช้งาน และมาตรฐานการบำรุงรักษา มีความสัมพันธ์กับการจัดการก่อนเกิดอัคริภัย การจัดทำแผนป้องกันอัคริภัยแผนรณรงค์ป้องกัน การอบรม การตรวจตรา และการแจ้งเหตุ ซึ่งผลการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ มีผลของแบบสอบถามและการสัมภาษณ์สอดคล้องกันในการให้ความสำคัญในเรื่องการตรวจตราพบว่ามาตรฐานการบำรุงรักษาเป็นเกณฑ์ที่ถูกกำหนดไว้ในการที่จะเริ่มกระบวนการดูแล ซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์นั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในแต่ละขั้นตอน และให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ผู้ผลิตอุปกรณ์ในระบบป้องกันอัคริภัยได้กำหนดไว้โดยการตรวจตราในส่วนงานบำรุงรักษาซึ่งจะ

ประกอบด้วยกระบวนการตั้งแต่ ตัวผู้ดูแลระบบเอง ข้อกำหนดในการซ่อมบำรุงซึ่งสอดคล้อง กับ คู่มือในการตรวจสอบตามมาตรฐาน NFPA 25เป็นแนวทางในการซ่อมบำรุงรักษาระบบป้องกันอัคคีภัย Wayne (2012, p. 280) การตรวจสอบการทดสอบระบบระหว่างใช้งานและการประเมินผล ซึ่งหมายถึงบุคลากร และระบบป้องกันอัคคีภัยมีความพร้อมที่จะใช้งานได้จริง Alisa (2001, p.44) มาตรฐานการใช้งาน เป็นเกณฑ์ที่ถูกกำหนดไว้ในการที่จะเริ่มกระบวนการใช้งานอุปกรณ์นั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในแต่ละขั้นตอน และให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ผู้ผลิตอุปกรณ์ โดยการตรวจตราที่ดีก็จะช่วยให้แน่ใจได้ว่าในระบบป้องกันอัคคีภัย เกชา ริธะโกเมน (2545, p. 153) ได้กำหนดไว้โดยจะประกอบด้วยกระบวนการตั้งแต่ การติดตั้ง ผู้ใช้งาน การตรวจตรา การจัดทำคู่มือการทำงาน และการพัฒนาองค์ความรู้ ได้ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ ซึ่งหมายถึงระบบป้องกันอัคคีภัยพร้อมใช้งานได้จริงจึงเป็นส่วนเสริมให้การจัดการความปลอดภัยก่อนเกิดอัคคีภัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น National Fire Protection Association (2002, p. 18) การตรวจตราเป็นการสำรวจความเสี่ยงภัยเพื่อป้องกัน และประเมินโอกาสของการเกิดอัคคีภัย ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานที่สำคัญอย่างมาก สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(2555, หน้า8) รวมทั้งสอดคล้องในการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัยโดยมีขั้นตอน คือ การสำรวจ การวางแผนการตรวจสอบระบุจุดที่ต้องแก้ไข จัดลำดับความเสี่ยงภัยในแต่ละพื้นที่และการมีส่วนร่วมในมาตรการรับมือทำให้มีความมั่นใจได้ว่า ระบบป้องกันอัคคีภัยสามารถครอบคลุมทุกพื้นที่ที่เสี่ยงภัย Hammer and Price (2001, pp. 221-226)

สรุปผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบป้องกันอัคคีภัยการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัย การศึกษาพบว่ามาตรฐานการใช้งานและมาตรฐานการซ่อมบำรุงเป็นตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับระบบป้องกันอัคคีภัยทั้งในการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ และเมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัยพบว่ามาตรฐานของระบบป้องกันอัคคีภัยอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่น่าเชื่อถือได้รวมทั้งมีความสอดคล้องตามเอกสารทางวิชาการที่ได้อ้างอิง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการออกกฎหมายให้มีการตรวจสอบและเสนอแนะผลการทำงานของระบบป้องกันอัคคีภัย ตั้งแต่กระบวนการติดตั้งและทดสอบให้แน่ใจว่าระบบสามารถทำงานได้จริงก่อนที่จะเปิดใช้อาคารจริง รวมทั้งควรกำหนดเป็นนโยบายให้สถานประกอบการรายงานผลการปฏิบัติงานและบำรุงรักษาตามคู่มือที่ผู้ผลิตแนะนำ ในระหว่างเปิดใช้อาคารไปแล้วทุกปี

2. ควรกำหนดเป็นนโยบายให้สถานประกอบการมีการตรวจสอบความปลอดภัยเป็นแบบรายวัน และรายสัปดาห์ ตามแบบฟอร์มมาตรฐานสำหรับอาคารสาธารณะ ประเภทห้างสรรพสินค้าเพื่อให้แน่ใจได้ว่าในแต่ละวันจะมีสถานการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (unsafe conditions) และการกระทำใด ๆ ที่ไม่ปลอดภัย (unsafe actions) เกิดขึ้น โดยมีการดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

3. ควรมีการตรวจสอบระบบป้องกันอัคคีภัยของภาครัฐอย่างเป็นระบบ และสร้างความเชื่อมั่นให้แน่ใจได้ว่าระบบที่มีอยู่สามารถจะทำงานได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบน้ำดับเพลิงสาธารณะ ใช้ได้หรือไม่ เปิด-ปิดสะดวกหรือไม่ น้ำในระบบมีอยู่จริงหรือไม่ หรือเส้นทางจราจรในกรณีที่เกิดอัคคีภัยสะดวกในการใช้งานหรือไม่ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. การจัดการก่อนเกิดอัคคีภัยของอาคารสาธารณะ ประเภทห้างสรรพสินค้า ควรให้ความสำคัญอย่างจริงจัง ตั้งแต่กระบวนการจัดทำแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย โดยเป็นกระบวนการเตรียมความพร้อมในการจัดการก่อนเกิดอัคคีภัย ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการทำงานของ การจัดเตรียมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์แผนการป้องกันและระงับอัคคีภัยการ จัดทำแผนการณรงค์ป้องกัน โดยเป็นกระบวนการเตรียมความพร้อมในการจัดการก่อนเกิดอัคคีภัย ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการทำงานของ การเผยแพร่องค์ความรู้เบื้องต้น การทำความเข้าใจในแผน และการสื่อสารประชาสัมพันธ์ แผนงานการฝึกอบรม โดยเป็นกระบวนการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ในการจัดการก่อนเกิดอัคคีภัย ซึ่งประกอบด้วย

ขั้นตอนการทำงานของ แผนการฝึกอบรมระดับองค์กร การมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ และการสื่อสารประชาสัมพันธ์การตรวจตรา ในการจัดการด้านอัคคีภัย มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสามารถในการ วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงของพื้นที่ของตนเอง ต่ออัคคีภัยที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการจัดทำแผนและควบคุม ปัญหาการสถานการณ์ในพื้นที่ ทั้งนี้ในการจัดทำ การวิเคราะห์ความเสี่ยงนั้น จะประกอบด้วยการสำรวจข้อมูล ทางกายภาพ การวางแผนการตรวจสอบ การระบุจุดที่ ต้องตรวจสอบ

2. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ canonical

เห็นได้ว่าอาคารสาธารณะประเภทห้างสรรพสินค้า จะมี การจัดการระบบป้องกันอัคคีภัยที่มีประสิทธิภาพที่ ดังนั้นการทำวิจัยครั้งต่อไปควรนำการจัดการระบบป้องกัน อัคคีภัยในด้านมาตรฐานการออกแบบมาศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา และสามารถมองเห็น ภาพรวมของระบบได้ชัดเจนขึ้น

3. งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาในประเด็น เกี่ยวกับบทบาทการจัดการระบบป้องกันอัคคีภัย โดย คำนึงถึงปัจจัยหลักที่ทำให้ระบบป้องกันอัคคีภัยการวิจัย ครั้งต่อไปน่าจะกำหนดสมมติฐานสิ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานของระบบป้องกันอัคคีภัย



References

- Alisa, W. (2001). *NFPA 25 regular sprinkler maintenance activities themselves*. Quincy: Massachusetts.
- Bangkok Fire Protection Office. (2012). *Number of conflagration in Bangkok between 2009-2010*. Bangkok: Ministry of Interior. (in Thai)
- Ehrlich, I., & Becker, G. (1972). *Market insurance, self insurance and self protection*. Chicago: University of Chicago.
- Freitag, J. K. (2012). *Fire prevention & protection as applied to building construction*. Cambridge: Harvard University.
- Grant, C. (1988). *Fire protection design calculations: SFPE handbook of fire protection engineering*. Massachusetts: FPE.
- Hammer, W., & Price, D. (2001). *Occupational safety management and engineering* (5th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Leon, S. (1962). *Triangle Fire*. New York: Lippincott.
- National Fire Protection Association. (1999). *National fire alarm code*. Quincy: Massachusetts.
- National Fire Protection Association. (2002). *NFPA 550 guide to the fire safety concepts tree 2002 edition*. Quincy: Massachusetts.
- Teerakomen, K. (2002). *Problem in fire protection system for building*. Bangkok: The Engineering Institute of Thailand. (in Thai)
- Uniform Building Code. (1940). *Pacific contract building*. Los Angeles: BD Prints.
- Wayne, G. C., & Richard, L. K. (2012). *Fire protection systems: Inspection, test and maintenance manual*. Quincy: Massachusetts.



นโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติก

Policy on Promotion and Support for Fuel Production from Plastic Waste

สมสิทธิ์ มุลสถาน¹, ศาสดา วิริยานุพงศ์¹ และสมบัติ ทิมทรัพย์²
Somsit Moonsathan¹, Sasada Wiriyapunpong¹ and Sombat Teekasap²

¹ วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ

¹ Management for Development College, Thaksin University

² คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

² Faculty of Engineering, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายของรัฐด้านการส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติก รวมถึงกฎหมาย หลักเกณฑ์ ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกของประเทศไทย เทคโนโลยีการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติก การปรับปรุงคุณภาพน้ำมัน ตลอดจนศึกษาแนวทางการส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติก และแนวทางการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน โดยศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบกับข้อมูลแบบทุติยภูมิจากเอกสาร ผลการวิจัยพบว่า รัฐบาลเน้นยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมพลังงานชีวภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ทรานนโยบายและแผนส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกของรัฐบาล แต่ประชาชนทั่วไปและบริษัทเอกชนยังรับรู้ข้อมูลไม่มากนัก ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วน ที่สำคัญมากที่สุดคือ รัฐบาลควรให้การสนับสนุนการวิจัยและการพัฒนาในทุกกระบวนการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมัน กระทรวงพลังงานและกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควรร่วมมือกัน มีเจ้าภาพศึกษาโครงการส่งเสริมการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมันเชื้อเพลิง และการพัฒนาเทคโนโลยีการแปรรูป รวมถึงการศึกษาผลกระทบเชิงนโยบาย ส่งเสริมความร่วมมือของภาคเอกชน หน่วยงานท้องถิ่นและชุมชน นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านพลังงาน ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องสมรรถนะของเครื่องยนต์และมลพิษที่เกิดขึ้น คุณภาพและวิธีการปรับปรุงคุณภาพน้ำมันจากพลาสติกให้เทียบเคียงกับน้ำมันดีเซลหรือน้ำมันเชิงพาณิชย์ชนิดอื่น

คำสำคัญ: การผลิตน้ำมัน, ขยะพลาสติก, พลังงานทดแทน

Abstract

The objectives of this research are to study the Thai government policy, law and regulations, promotion strategies and management on sustainable fuel oil production from plastic waste. Research methodology employed were both quantitative and qualitative approach by collecting data from questionnaires, in-depth interview and secondary source documents. This also included some relevant technology aspect on waste plastic oil production and its quality improvements. Research results found that Thai government strategy has focused on the promotion of energy production. Most of samples think that the government agencies do not do continuous support to the project. Important recommendations for all parties are; Government organization should support research and development

in all aspect of the transformation process of plastic to oil, particularly concern organization from Ministry of Energy and Ministry of Sciences and Technologies should closely cooperate together for study the supporting of waste plastic to oil project in various aspects such as technology, policy and the cooperation between private sectors and local authority agencies. The energy experts should make addition study on the efficient use of the oil in engines and its pollution production, quality and quality improvement for substitute the use of diesel and others types of commercial oils, and cost reduction in production and domestic utilization of the oil.

Keywords: fuel production, plastic waste, renewable energy



บทนำ

แนวโน้มความต้องการพลังงานทดแทนมากขึ้น เนื่องจากประชากรโลกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสหวิทยาการเพิ่มขึ้นหลากหลายมิติ อีกทั้งการขยายตัวของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ทำให้ความต้องการพลังงานของมนุษย์เพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่แหล่งพลังงานธรรมชาติมีอยู่อย่างจำกัด ผลกระทบที่เกิดจากการใช้พลังงานของมนุษย์คือ สภาพอากาศและผลกระทบด้านภาวะแวดล้อม (environmental impacts) ที่เปลี่ยนแปลงไป จนทำให้ปัจจุบันมนุษย์ต้องเผชิญกับผลกระทบเหล่านี้ในการใช้ชีวิตประจำวัน ทั้งตรงและทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ อาหาร ความเป็นอยู่ที่ปลอดภัย และปัญหาภาวะโลกร้อน (global warming) รวมถึงค่าครองชีพที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาควบคู่มากับการใช้พลังงาน ความเจริญก้าวหน้า และความทันสมัยทั้งปวง

ความแตกต่างด้านราคาพลังงานมีผลต่อความได้เปรียบทั้งการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งมีผลกระทบต่อกลยุทธ์ขององค์กรและการตัดสินใจลงทุน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการน้ำมันที่เพิ่มขึ้นอย่างมากในศตวรรษหน้าของประเทศสหรัฐอเมริกา จีน และ อินเดีย ส่วนประเทศในแถบตะวันออกกลางยังคงต้องการลดต้นทุนการผลิตน้ำมันให้ต่ำมากที่สุด ข้อมูลเหล่านี้เป็นข้อค้นพบสำคัญในรายงานของสำนักงานพลังงานสากลที่เผยแพร่ในนิตยสาร World Energy Outlook ของประเทศอังกฤษ (International Energy Agency, 2013) หลายปีที่ผ่านมามีการใช้พลังงานของประเทศไทยเพิ่มขึ้นตามการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะครั้งมีแรกของปี พ.ศ.2557 พลังงานที่ใช้มากที่สุดคือน้ำมันสำเร็จรูปประมาณร้อยละ 48 ของการใช้พลังงาน

ขั้นสุดท้ายทั้งหมด รองลงมาคือ พลังงานไฟฟ้า พลังงานหมุนเวียน ถ่านหิน ลิกไนซ์ และก๊าซธรรมชาติ (กระทรวงพลังงาน, 2557)

ขยะพลาสติกมีแหล่งกำเนิดทั้งจากภาคครัวเรือนและภาคอุตสาหกรรม มีอายุการใช้งานโดยเฉลี่ยสั้นมาก ผู้บริโภคไม่นิยมเก็บไว้ใช้ซ้ำ (re-use) โดยเฉพาะพลาสติกที่ใช้เป็นบรรจุภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์เหล่านี้จะถูกทิ้งเป็นขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีขยะพลาสติกซึ่งไม่สามารถย่อยสลายได้เองในธรรมชาติสะสมเพิ่มขึ้นก่อให้เกิดปัญหาในการจัดการ ปริมาณการใช้พลาสติกเพิ่มขึ้นทุกปีสมาคมอุตสาหกรรมไทยรายงานว่าขยะมูลฝอยของกรุงเทพมหานครประมาณร้อยละ 90 จะถูกนำไปทิ้งในที่โล่งและฝังกลบ ประมาณร้อยละ 1 จะนำไปเผาที่โรงเผาขยะ ส่วนที่เหลือจะนำไปทำปุ๋ยหมัก แต่มีขยะบางประเภทที่ย่อยสลายยากต้องใช้ระยะเวลานาน โดยเฉพาะถุงพลาสติกมีระยะเวลาย่อยสลายตามธรรมชาติประมาณ 450 ปี ถ้านำขยะจำพวกถุงพลาสติกไปเผาจะก่อให้เกิดมลภาวะทางอากาศ ปัจจุบันมีเทคโนโลยีการแปลงขยะพลาสติกให้เป็นพลังงานทดแทน ซึ่งได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก (Jantarasena, 2013)

การจัดการขยะพลาสติกในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นการฝังกลบในหลุมฝังกลบหรือเผาทำลายในเตาเผา ซึ่งส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก การกำจัดขยะพลาสติกทำให้นักคิดในการค้นหาวិธีการจัดการที่ชุมชนยอมรับ ทั้งด้านผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีและค่าใช้จ่าย ทั้งสามประเด็นนี้มีความเกี่ยวเนื่องกันและต้องตัดสินใจอย่างเหมาะสม แนวทางการจัดการขยะพลาสติกที่น่าสนใจแนวทางหนึ่งคือการนำขยะพลาสติกมาแปรรูป

เป็นน้ำมันด้วยกระบวนการไพโรไลซิสที่อุณหภูมิ 350-380 องศาเซลเซียส เป็นเวลา 2 ชั่วโมงที่ความดันบรรยากาศ น้ำมันเชื้อเพลิงจากขยะพลาสติกที่ผลิตได้มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับน้ำมันเบนซินและดีเซลตามประกาศของกระทรวงพาณิชย์ (สมหมาย ผิวสะอาด, 2554)

จากสถานการณ์พลังงานโลก ความต้องการใช้พลังงานในประเทศไทย ปัญหาขยะและการกำจัด ทำให้หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานท้องถิ่น เร่งคิดค้นและดำเนินการจัดการกับปัญหาที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกพื้นที่ โดยเฉพาะแผนงานเร่งด่วนของรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่เน้นการสร้างจิตสำนึกการคัดแยกขยะและการผลิตพลังงานทดแทนจากขยะ ในโครงการ “เมืองสะอาดคนในชาติมีสุข” (ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2557) ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการวิจัยนี้ ที่มุ่งนำเสนอความสำคัญของการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกมาแก้ปัญหาการจัดการขยะพลาสติก และผลิตพลังงานทดแทนอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

ศึกษานโยบาย หลักเกณฑ์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการส่งเสริมและการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในการส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกของประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับขยะพลาสติกและการจัดการขยะพลาสติกในประเทศไทยและในต่างประเทศ กระบวนการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมัน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ กฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐและการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกของประเทศไทย

2. ศึกษาข้อมูลภาคสนามด้วยการรวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากผู้เกี่ยวข้องโดยตรงทั้งจากบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม นักวิชาการ และประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพน้ำมันจากขยะพลาสติก

เทคโนโลยีการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมัน นโยบายการส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกของประเทศไทย โอกาสความเป็นไปได้และอุปสรรคในการส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกอย่างยั่งยืน ในช่วงเวลา เดือนพฤษภาคมถึง มิถุนายน พ.ศ. 2558

3. วิเคราะห์แนวทางและการบริหารจัดการส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกอย่างยั่งยืน

การศึกษาเชิงคุณภาพทำโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐและท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายกเทศมนตรี อธิบดีกรมสรรพสามิต อธิบดีกรมธุรกิจพลังงาน ผู้ผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติก บริษัทค้าปลีกน้ำมัน นักวิชาการ นักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันการศึกษา สาขาวิศวกรรม สิ่งแวดล้อม และปิโตรเคมี จำนวน 8 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-constructed interview guide) ประกอบด้วย ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ นโยบายและแผนส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกของรัฐบาล เทคโนโลยีการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมัน โอกาสหรือความเป็นไปได้ในการแปรรูปน้ำมันจากขยะพลาสติกของภาครัฐในอนาคต การบริหารจัดการการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมันอย่างยั่งยืน หน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการสนับสนุนการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติก นโยบายแปรรูปขยะพลาสติกของรัฐบาลเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานระดับท้องถิ่น ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการลงทุนและการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมัน

การศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการใช้น้ำมันจากขยะพลาสติกโดยตรง ได้แก่ ผู้ผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติก กลุ่มเกษตรกร กลุ่มประมงและกลุ่มประชาชนทั่วไป จำนวน 200 คน แบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถาม 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และตำแหน่งปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแผนส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกของประเทศไทย

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเทคโนโลยีการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติก

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติก

ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกของรัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ เป็นคำถามปลายเปิด

ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยเสนอแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ เพื่อปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วนำมาทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงแล้วมาทดสอบหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพลังงานและประชาชนทั่วไป จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ก่อนเก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ การศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายถึงความสำคัญและสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกฎหมายหลักเกณฑ์ ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกของประเทศไทย ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดตัวแปรในการศึกษาและกรอบแนวคิดในการวิจัย ข้อมูลเหล่านี้รวบรวมจากเอกสารเผยแพร่ของทางราชการ งานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

1.2 แผนและนโยบายการส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติก

1.3 กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

1.4 ขยะพลาสติกและการกำจัดขยะพลาสติก

1.5 กระบวนการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมัน

1.6 การจัดการขยะพลาสติกในประเทศไทย

1.7 การจัดการขยะพลาสติกในต่างประเทศ

2. การรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสัมภาษณ์และข้อมูลจากเอกสาร วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยจัดหมวดหมู่เพื่อให้เห็นองค์ประกอบสำคัญ ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย วิเคราะห์ความคิดเห็นร่วมกับข้อมูลจากเอกสารทางราชการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุปในรูปแบบที่เชื่อมโยงกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปจำแนกเป็น

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD.) อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และตำแหน่งปัจจุบัน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เป็นการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแผนส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกของประเทศไทย เทคโนโลยีการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติก และความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติก

ผลการวิจัย

รัฐบาลเน้นยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมพลังงานชีวภาพ ได้แก่ พลังงานจากขยะ ชีวมวล และก๊าซชีวภาพ โดยกระทรวงพลังงานรับมอบหมายในการส่งเสริมสนับสนุนการผลิตพลังงานจากขยะ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้องค์กรปกครองท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมของชุมชนในการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนอย่างกว้างขวางและจริงจัง จากการส่งเสริมสนับสนุนการผลิตพลังงานจากขยะ

ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยเฉพาะในชุมชนขนาดเล็ก เช่น โรงเรียน วัด ชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ ปรับมาตรการจูงใจสำหรับการลงทุนจากภาคเอกชนให้เหมาะสมกับสถานการณ์

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ทรายนโยบายและแผนส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกของรัฐบาลจากการอบรมสัมมนามากกว่าสื่ออื่น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าหน่วยงานของรัฐส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกไม่ต่อเนื่อง กระทรวงพลังงานควรส่งเสริมให้ภาคเอกชนร่วมลงทุน ซึ่งประชาชนทั่วไปและบริษัทเอกชนยังรับรู้ข้อมูลไม่มากนัก กลุ่มตัวอย่างและสื่อสารข้อมูลผ่านสื่อต่าง ๆ ให้ความรู้แก่นักลงทุนและประชาชนเรื่องการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติก และในอนาคต การแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมันของประเทศไทยอย่างยั่งยืน ควรมีการรับรองจากค่ายรถยนต์ และโฆษณาอย่างแพร่หลายว่ารองรับการใช้ น้ำมันแปรรูปจากขยะพลาสติก ตลอดจนนโยบายแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมันของประเทศไทยของแต่ละรัฐบาลไม่มีความสอดคล้องต่อเนื่องกัน เนื่องจากหุุดชะงักเมื่อเปลี่ยนรัฐบาล อีกทั้งไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำหนดและกำกับดูแลอย่างชัดเจน และมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำหนดและกำกับดูแล แต่ไม่สามารถดำเนินการได้จริงในทางปฏิบัติ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านพลังงาน และหน่วยงานท้องถิ่นส่วนใหญ่มีความเห็นว่าหน่วยงานภาครัฐที่มีความโดดเด่นเรื่องดำเนินแนวทางปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมันมากที่สุด คือ กรมธุรกิจพลังงาน สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน และกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน โดยกระทรวงพลังงานควรเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมการลงทุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับกระทรวงอื่น โดยเฉพาะผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าแนวนโยบายและแผนส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกมีประโยชน์ต่อการลดปัญหาขยะและแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตามยังต้องทำการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตและคุณภาพของน้ำมัน มากขึ้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า กลุ่มประเทศที่ให้การ

สนับสนุนการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมันอย่างชัดเจน มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือยุโรปและอเมริกาคิดเป็นร้อยละ 39.5 และ 34 อีกทั้งมีความเห็นว่าหน่วยงานภาครัฐควรให้การสนับสนุนการผลิตน้ำมันแปรรูปจากขยะพลาสติก โดยให้การสนับสนุนเงินสมทบต่อหน่วยน้ำมันที่ผลิตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมาคือ การสนับสนุนการออกใบอนุญาตโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนผู้ผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ยินดีจะให้การสนับสนุนภาครัฐด้านการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมัน เพราะเป็นการสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐทำงานร่วมกับภาคเอกชนและภาคประชาชนมากขึ้น อำนวยประโยชน์ในการใช้พลังงานทดแทนที่มีราคาถูก

ผู้นำน้ำมันจากการแปรรูปขยะพลาสติกไปใช้ มีความเห็นว่าเมื่อนโยบายแปรรูปขยะพลาสติกของรัฐบาลมีความชัดเจน ยินดีที่จะร่วมลงทุนในธุรกิจแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมัน กลุ่มตัวอย่างบางส่วนไม่ยินดีร่วมลงทุนและยินดีให้การสนับสนุนการแปรรูปขยะพลาสติกของรัฐบาลเพราะไม่มีเงินทุนเพียงพอ บางคนให้ความเห็นว่าระบบราชการขั้นตอนมาก ส่วนกลุ่มพนักงานท้องถิ่นและข้าราชการ มีความเห็นว่านโยบายแปรรูปขยะพลาสติกของรัฐบาลเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานระดับท้องถิ่น ภาคเอกชนและประชาชนควรมีส่วนร่วมในนโยบายนี้ จะเป็นการตรวจสอบซึ่งกันและกัน และเพื่อความโปร่งใสสำหรับความคิดเห็นของกลุ่มประชาชนทั่วไป เกษตรกร ชาวประมง และกลุ่มอาชีพรับจ้างทั่วไป ส่วนใหญ่เห็นว่านโยบายการส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกจะช่วยเรื่องสิ่งแวดล้อม ปัญหาจากปริมาณขยะจะลดลง อีกทั้งยังเป็นการสนับสนุนการใช้พลังงานทางเลือกที่มีราคาถูกกว่าน้ำมันทั่วไป ความเห็นอื่นๆ ของประชาชนทั่วไป ผู้ประกอบการธุรกิจที่เกี่ยวข้อง นักธุรกิจกิจการกลั่นน้ำมัน และพนักงานท้องถิ่น มีความเห็นว่า นโยบายการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมันของรัฐบาลยังไม่ชัดเจน และไม่กำหนดหน่วยงานที่กำกับดูแลแผนงานที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องยังไม่มีแนวทางการส่งเสริมการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมันที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนหน่วยงานของรัฐหลายฝ่ายขาดการทำงานที่สัมพันธ์กัน เพื่อการสนับสนุนการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมัน

การอภิปรายผล

ข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีการผลิตพลังงาน/เชื้อเพลิงจากขยะพลาสติก โครงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการนำวัสดุเหลือใช้และกากของเสียมาใช้ประโยชน์ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (2557) พบว่าขยะพลาสติกเป็นขยะปิโตรเลียม มีทั้งจากภาคครัวเรือนและภาคอุตสาหกรรมที่ถูกทิ้งอยู่เป็นจำนวนมาก โดยขยะเหล่านี้ไม่สามารถย่อยสลายได้เองตามธรรมชาติและเป็นภาระในการกำจัด ขยะพลาสติกโดยมากจะถูกคัดแยกแล้วนำกลับไปใช้ใหม่หรือรีไซเคิลเป็นเม็ดพลาสติกแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ การนำขยะพลาสติกมาแปรรูปเป็นพลังงาน เป็นทางเลือกที่น่าจะมีการสนับสนุน เพราะจะเป็นการลดขยะพลาสติกที่มีอยู่เป็นจำนวนมากในปัจจุบัน รวมทั้งข้อมูลจากสำนักจัดการคุณภาพน้ำ (2557) โครงการกำจัดขยะของเทศบาลเมืองหัวหิน สร้างบ่อขยะแบบฝังกลบที่มีศักยภาพในการรองรับขยะ 3 แสนตัน มีกำลังผลิตเฉลี่ย 6 ตันต่อวัน ได้น้ำมันดิบเฉลี่ยประมาณวันละ 4,500 ลิตร หรือเดือนละกว่า 1.35 ล้านลิตร ขายน้ำมันดิบให้แก่โรงกลั่นน้ำมันเฉลี่ยปีละ 24 ล้านบาท นอกจากจะลดปริมาณขยะพลาสติกแล้ว รายได้นี้ส่วนนี้นำมาใช้จ่ายในการบริหารจัดการของโครงการกำจัดขยะของเทศบาลเมืองหัวหิน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณวิมล แพ่งประสิทธิ์ (2551) ได้ทำการศึกษารื่อง การจัดทำร่างแผนปฏิบัติการจัดการขยะมูลฝอยเทศบาลตำบลแม่ใจ อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา โดยใช้แบบสัมภาษณ์และการสังเกต กับประชากร 2 กลุ่ม คือ ประชาชนและผู้แทนหมู่บ้าน ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาเทศบาลตำบลสาสัคราธารณสุขประจำหมู่บ้าน และตัวแทนนักวิชาการหรือข้าราชการในหมู่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า การจัดการขยะมูลฝอยเทศบาลตำบลแม่ใจเป็นการให้บริการแก่ประชาชนตามอำนาจหน้าที่ โดยให้บริการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอยจากบ้านเรือน สถานที่ราชการ สถานที่บริการต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบและนอกพื้นที่บางส่วน แล้วเก็บขนขยะมูลฝอยไปกำจัดโดยการทิ้งขยะมูลฝอยทุกประเภทลงในหลุมดินที่อยู่ห่างจากเขตเทศบาลเป็นระยะทาง 6 กิโลเมตร ปริมาณขยะมูลฝอยที่เกิดขึ้นมีประมาณวันละ 4 ตัน องค์ประกอบขยะมูลฝอยส่วนใหญ่เป็นขยะมูลฝอยประเภทที่ย่อยสลายง่าย รองลงมา

เป็นขยะมูลฝอยที่รีไซเคิลได้ ซึ่งสามารถลดปริมาณขยะมูลฝอยที่ปฏิบัติในครัวเรือนส่วนใหญ่ ได้แก่ การแยกขยะรีไซเคิลไว้สำหรับขาย การทิ้งขยะมูลฝอยส่วนใหญ่จะทิ้งขยะมูลฝอยทุกประเภทรวมกันในถังขยะที่เทศบาลตำบลไม่เจอพบว่า มีปัญหาเรื่องการขาดความร่วมมือจากประชาชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกพื้นที่งบประมาณที่ใช้จัดการขยะมูลฝอยค่อนข้างมาก และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปีตลอดจนปัญหาการบริหารจัดการในองค์กรที่ภาระงานยังกระจุกตัวอยู่ที่หน่วยงานเดียว และการจัดทำแผนโครงการยังคงเป็นกิจกรรมเดิม ๆ หรือเป็นกิจกรรมที่จัดทรงครั้งเป็นครั้งคราวขาดความต่อเนื่อง เป็นปัญหาที่ตรงกับความเห็นของผู้ผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติก (จากการสัมภาษณ์) และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (จากแบบสอบถาม) ว่าการส่งเสริมและสนับสนุนของหน่วยงานภาครัฐไม่ต่อเนื่องโดยเฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาล

ในเรื่องคุณภาพมาตรฐานของน้ำมันและความคุ้มค่าในการลงทุน หากรัฐสนับสนุนให้เอกชนดำเนินการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญญ์พิชชา เอกบุญศรีประเสริฐ เรียบร้อยเจริญ และวลัยรัตน์ อุดตมะปรากกรม (2557) เรื่อง การศึกษาศักยภาพการผลิตน้ำมันเชื้อเพลิงจากขยะพลาสติกในประเทศไทยโดยกระบวนการไพโรไลซิสจากผู้ประกอบการเอกชนและโครงการส่งเสริมการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมัน ซึ่งมีขนาด กำลังการผลิตตั้งแต่ 0.8–16 ตันต่อวัน ได้ผลผลิตน้ำมันแปรรูป 200–10,400 ลิตรต่อวัน โดยมีขนาด กำลังผลิต 0.8 ตันต่อวัน ราคา 650,000 บาท ของโรงแรม คำแสตริเวอร์แคว รีสอร์ท แอนด์สปา รองลงมาขนาดกำลังผลิต 5–6 ตันต่อวัน ราคา 3 ล้านบาทของ บจก. ซีแซดพัฒนา ราคาส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 45 – 65 ล้านบาท และขนาด กำลังผลิต 10 -16 ตัน ต่อวันของ บจก. เมืองสะอาด ราคา 96 ล้านบาท อุณหภูมิเครื่องปฏิกรณ์เฉลี่ยของทุกเทคโนโลยี อยู่ในช่วง 300–500 องศาเซลเซียส การป้อนพลาสติกเข้าสู่เครื่อง มี 2 แบบ คือ แบบกะ และแบบต่อเนื่อง ทุกบริษัท ทำความสะอาดเครื่องทุกรอบการผลิตผลิตภัณฑ์น้ำมันจากพลาสติก 1 ตันเฉลี่ย 600 ลิตร พลาสติกที่ป้อนเข้าเครื่องปฏิกรณ์คือพลาสติก ชนิด PP และ PE ค่าความชื้นร้อยละ 5 -40 ค่าความปนเปื้อนร้อยละ 5 -40 ศักยภาพของเทศบาลที่สามารถแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมันเชื้อเพลิงเกิดขึ้น

ภายใน 1 ปี ร้อยละ 20 สามารถผลิตน้ำมันได้ 32,083,500 ลิตรต่อปี ร้อยละ 50 สามารถผลิตน้ำมันได้ 80,190,500 ลิตรต่อปี รวมทั้งโครงการ สามารถผลิตน้ำมันได้ 160,454,000 ลิตรต่อปี และมีน้ำมันเชื้อเพลิงสำรองจากหลุมฝังกลบเก่า 2,540,338.91 ลิตร การศึกษาทางเศรษฐศาสตร์พบว่า ผลตอบแทนจะสูงสุดเมื่อนำขยะจากหลุมมาเป็นวัตถุดิบ เมื่อเปรียบเทียบขนาดกำลังผลิตของเครื่องปฏิกรณ์พบว่า มูลค่าปัจจุบันและอัตราผลตอบแทน การลงทุนเหมาะสมที่จะลงทุน ระยะเวลาคืนทุนส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 2-6 ปี และราคาขายของน้ำมันที่ได้จากการแปรรูป พบว่าขายน้ำมันได้ 18 บาทต่อลิตรและขายเป็นน้ำมันเตาเกรดเอ ในราคา 23 บาทต่อลิตร โดยทั้งนี้การขายน้ำมัน ทั้ง 2 กรณี ถือว่ามีความคุ้มค่าต่อการลงทุน ส่วนเทคโนโลยีการผลิต น้ำมันเชื้อเพลิงจากขยะพลาสติก จึงเป็นการจัดการที่สามารถแก้ปัญหาเรื่องการจัดการขยะที่นับวันมีปริมาณที่เพิ่มขึ้น และขณะเดียวกันก็ช่วยลดปัญหาค่าความต้องการพลังงานที่ทวีความรุนแรงขึ้น การวิเคราะห์ผลทางเศรษฐศาสตร์ พบว่าผลตอบแทนจะสูงสุดของการแปรรูป คือนำขยะเก่าจากพื้นที่ฝังกลบที่ได้มาโดยไม่ต้องเสียเงิน และผลตอบแทนรองลงมาคือ การจัดซื้อพลาสติกจากแหล่งภายนอกที่ผ่านกระบวนการล้างทำความสะอาด และทำให้แห้งเรียบร้อยแล้วในราคา 5 บาทต่อกิโลกรัม การวิเคราะห์ผลตอบแทนจากขนาดกำลังการผลิตของเครื่องปฏิกรณ์ พบว่า มูลค่าปัจจุบันและอัตราผลตอบแทน การลงทุนทุกสภาพการณ์มีความเหมาะสมที่จะลงทุน ระยะเวลาคืนทุนส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 2-6 ปี น้ำมันที่ได้จากการแปรรูปขยะพลาสติกสามารถขายได้ในราคา 18 บาทต่อลิตร (เทศบาลเมืองระยองและบจก. เทอร์มเอ็นจิเนียริง) และขายเป็นน้ำมันเตาเกรดเอได้ในราคา 23 บาทต่อลิตร การขายน้ำมันทั้ง 2 กรณีมีความคุ้มค่าต่อการลงทุน ข้อเสนอแนะ ควรศึกษาเรื่องการคิดนโยบายเพื่อรองรับการจัดซื้อน้ำมันที่ได้จากการแปรรูปขยะพลาสติกเป็น น้ำมันเชื้อเพลิง ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงคุณภาพและวิธีการปรับปรุงคุณภาพน้ำมันจากการแปรรูปขยะพลาสติกเพื่อใช้กับเครื่องยนต์หรือในกิจกรรมอื่นในเชิงพาณิชย์ที่มีมูลค่าสูงขึ้น และควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของสมรรถนะของเครื่องยนต์และมลพิษที่เกิดขึ้น เมื่อใช้น้ำมันที่ผ่านการปรับปรุงคุณภาพแล้ว

แนวทางการสนับสนุนและการพัฒนา ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐและผู้เชี่ยวชาญด้านพลังงานมีความเห็นว่า รัฐบาลควรให้การสนับสนุนการวิจัยและการพัฒนาในทุกกระบวนการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมัน โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในกระทรวงพลังงาน และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรร่วมมือกัน โดยมีเจ้าภาพที่ชัดเจนในการศึกษาโครงการส่งเสริมการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมันเชื้อเพลิง และการพัฒนาเทคโนโลยีการแปรรูป รวมไปถึงการศึกษาผลกระทบเชิงนโยบาย ตามกระบวนการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ตามองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการของนโยบายสาธารณะ (Anderson, 1975) คือ มีแนวทางการกำหนดโดยรัฐบาลหรือข้าราชการระดับสูง ที่มีอำนาจ อาจมีลักษณะเป็นนามธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติ นำไปแปลงเป็นแผนงานหรือโครงการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนที่มีความชัดเจน วัดผลได้ สอดคล้องกับความเป็นจริงและปฏิบัติได้ รัฐบาลมีความจริงจังและจริงจังในการนำไปปฏิบัติ ประการสุดท้ายคือนโยบายอาจเป็นการกำหนดให้กระทำการหรือดำเนินการกระทำ ก็ได้ ประกอบกับทฤษฎีเชิงระบบ (system theory) ทฤษฎีนี้เป็นการอธิบายให้เห็นถึงนโยบายสาธารณะที่มาจากรอบความคิดเชิงฐานคติเป็นระบบที่คำนึงถึงระบบของสิ่งมีชีวิต ซึ่งจะต้องทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดย Easton (1953) ได้นำมาประยุกต์ในการอธิบายการเมืองว่า การเมืองดำรงอยู่เหมือนชีวิตการเมือง ดังนั้น ชีวิตการเมืองจึงต้องดำรงอยู่อย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการเมือง และสิ่งแวดล้อมที่อยู่ล้อมรอบระบบการเมือง พลังของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อระบบการเมืองเรียกว่า ปัจจัยนำเข้า (input) ซึ่งเป็นเงินหรือสถานการณ์สำคัญประกอบไปด้วยความต้องการ การเรียกร้องและการสนับสนุนของประชาชนและสังคม ส่วนระบบการเมืองเปรียบเสมือนกล่องดำ (black box) คือ กลุ่มของโครงสร้าง มีกิจกรรมทางการเมืองและการบริหารที่สัมพันธ์กัน ส่วนการใช้อำนาจในการบริหารตามค่านิยมของสังคม ประเพณีและกฎระเบียบต่าง ๆ (conversion process) เมื่อปัจจัยนำเข้าได้เข้ามาสู่กระบวนการของกล่องดำ ก็จะผลิตผลลัพธ์หรือผลผลิตออกมาเรียกว่า ปัจจัยนำออก (output) หรือผลผลิต

ของระบบการเมือง และผลผลิตของระบบการเมืองนี้เอง ก็จะทำหน้าที่ส่งย้อนกลับเข้าสู่สิ่งแวดล้อมในรูปของ ผลสะท้อนกลับ (feedback) หรือผลกระทบ เพื่อสนองตอบ ความต้องการของสังคมและการสนับสนุนของประชาชน อันเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างแรงผลักดันของ สิ่งแวดล้อมที่มีต่อระบบการเมืองจากแนวคิดทฤษฎีข้างต้น ยังคงขัดกับความเป็นจริงหลายประเด็น ที่เห็นได้ชัดเจน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่ายังไม่มีหน่วยงาน ที่เป็นเจ้าภาพอย่างแท้จริงแต่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำหนด และกำกับดูแล แต่ไม่สามารถดำเนินการได้จริงในทาง ปฏิบัติ หน่วยงานภาครัฐที่มีความโดดเด่นเรื่องดำเนิน แนวทางปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการ แปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมันมากที่สุด คือ กรมธุรกิจ พลังงาน สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน และกรม พัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวง พลังงาน ผู้ประกอบการ พนักงานท้องถิ่น ข้าราชการและ ประชาชนทั่วไปยังเชื่อมั่นว่าหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง โดยตรงสามารถกำหนดนโยบายและกำกับดูแลการ ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน การสนับสนุนการลงทุนและการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น ในการส่งเสริมการแปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานท้องถิ่นและข้าราชการส่วนใหญ่ มีความเห็นว่ารัฐควรสนับสนุนให้ภาคเอกชนดำเนินการ ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Lester and Stewart (2000) ซึ่งให้ ความสำคัญกับระบบราชการและตัวข้าราชการในมุมมอง ของ Sub-government Perspective ที่มีอิทธิพลยิ่งต่อการ กำหนดนโยบายโดยให้เหตุผลในการแก้ปัญหว่าการทำงานของ Subgovernment ประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีการ เชื่อมโยงกับนักการเมือง ผู้เชี่ยวชาญ และระบบสถาบันการ แก้ปัญหาสาธารณะ การทำงานของราชการและนักวิชาการ สามารถ เชื่อมโยงตัวข้าราชการและองค์การที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานในนโยบายสาธารณะ

ข้อเสนอแนะ

ผู้ประกอบการที่ต้องการลดต้นทุนการผลิต ควรมุ่งเน้นประเด็นไปที่ค่าวัตถุดิบพลาสติก และควรหา รายได้จากผลพลอยได้ของธุรกิจ เช่น การขายเศษขยะที่มีค่า

และการขายแก๊สที่ไม่กลั่นตัว เป็นต้น และควรมีการส่งเสริม ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการคัดแยกขยะ เนื่องจาก เป็นขั้นตอนที่ช่วยลดต้นทุนการจ้างแรงงานในการคัดแยก ขยะและขั้นตอนการทำความสะอาดขยะด้วย รัฐบาลควร ให้การสนับสนุนการวิจัยและการพัฒนาในทุกกระบวนการ แปรรูปขยะพลาสติกเป็นน้ำมัน โดยเฉพาะหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง ในกระทรวงพลังงานกระทรวงวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี และกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ควรร่วมมือกัน ศึกษาโครงการส่งเสริม การแปรรูป และการพัฒนาเทคโนโลยีการแปรรูปขยะ พลาสติกเป็นน้ำมันเชื้อเพลิง รวมไปถึงการศึกษาผลกระทบ เชิงนโยบายเพื่อรองรับการจัดซื้อน้ำมันที่ได้จากการแปรรูป ขยะพลาสติกเป็นน้ำมันเชื้อเพลิง ส่วนนักวิชาการและ ผู้เชี่ยวชาญด้านพลังงานควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องวิธีการ ปรับปรุงคุณภาพน้ำมัน สมรรถนะของเครื่องยนต์และ มลพิษที่เกิดขึ้น เมื่อน้ำมันดีเซลจากการแปรรูปขยะ พลาสติกเป็นน้ำมันที่ผ่านการปรับปรุงคุณภาพให้เทียบเคียง กับน้ำมันดีเซลหรือน้ำมันชนิดอื่นที่ใช้ในเชิงพาณิชย์ไปใช้

จากการศึกษาผลงานวิจัยเกี่ยวกับการกำจัดขยะ และการจัดการขยะในหลายกรณี พบว่า การจัดการขยะ มูลฝอยของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นชุมชนชนบทหรือชุมชน เมืองต่างก็มีการบริหารจัดการขยะมูลฝอยที่แตกต่างกัน คือ ชุมชนที่มีการบริหารที่ดี มีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ หรือระดับการศึกษาที่สูงจะทำให้ชุมชนนั้นมีการบริหาร จัดการขยะได้ดี เช่น มีการเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขยะ มีการคัดแยกเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับชุมชน ทำให้ชุมชนนั้น มีปริมาณขยะลดลงและสภาพแวดล้อมในชุมชนดีขึ้น ชุมชนที่ขาดการบริหารงานที่ดี จะมีปริมาณขยะเพิ่มขึ้น มีสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี และคนในชุมชนไม่มีการพัฒนา ดังนั้น การให้ความรู้ด้านการจัดการขยะที่ถูกต้องและให้ ทุกคนในชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะ ในขณะนี้นักการเมือง ข้าราชการ พนักงานของรัฐ หรือ พนักงานท้องถิ่นเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันการแปรรูป ขยะพลาสติกเป็นน้ำมัน ก็จะทำให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชน และชุมชน ปริมาณขยะก็จะ ลดลง ทำให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไป นักวิจัยควรศึกษา ผลกระทบการส่งเสริมการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติกและ การกำหนดมาตรฐานน้ำมันจากขยะพลาสติก ความคุ้มค่า ในการลงทุนภาครัฐต่อการพัฒนาน้ำมันจากขยะพลาสติก และศึกษาผลกระทบของโครงการผลิตน้ำมันจากขยะพลาสติก ต่อชุมชน



References

- Anderson, J. E. (1975). *Public policy making*. New York: Proeger.
- Eakbud, T., Reabroycharoen, P., & Uttamaprakrom, W. (2014). A study of fuel production potential from plastic waste in Thailand. *Journal of Energy Research*, 11(1), 38-49.
- Easton, D. (1953). *The political system*. New York: Knopf.
- Jantarasena, P. (2013). *The industrial environment*. Retrieved from <http://www.ftiplastic.com/images/download/32/fti-a1.pdf> (in Thai)
- Lester, J. P., & Stewart, J. (2000). *Public policy: An evolutionary approach*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Ministry of Energy. (2014). *Oil form plastic waste*. Retrieved from http://www4.dede.go.th/dede/index.php?option=com_content&view=article&id=4361%3A2011-03-23-07-21-06&catid=143%3A2010-12-15-08-20-22&Itemid=350&lang= (in Thai)
- Pangprasit, W. (2008). *Drafting of action plan for solid waste management in Mae Chai municipality, Mae Chai district, Phayao province*. Master of Public Health Thesis, Chiang Mai University. (in Thai)
- Pewsaard, S. (2011). *Rajamangala University of Technology*. Thanyaburi Retrieved from <http://www.kasetporpeang.com/forums/index.php?topic=29413.0> (in Thai)



ความพร้อมเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

Strategic Readiness of Office of Atoms for Peace

ศันสนีย์ บริรักษ์

Sansanee Borirak

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Master of Public Administration Program, North Bangkok University

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพร้อมเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ โดยใช้แบบสอบถามประเมินความพร้อมเชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ตามกรอบแนวคิดของ Robert S. Kaplan และ David P. Norton วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต (ค่าเฉลี่ย) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบระดับความพร้อมเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมและรายมิติ ด้วยสถิติ t-test (one-sample t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยสถิติ F-test (one-way ANOVA) ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร พบว่า (1) ในภาพรวมสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติมีความพร้อมเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับสูง (2) ความพร้อมเชิงกลยุทธ์ มิติการแปลงยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้เป็นแผนงาน/โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีระดับความพร้อมสูงที่สุด ส่วนมิติการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกคนในองค์กรรับผิดชอบงานตามยุทธศาสตร์ มีระดับความพร้อมต่ำกว่าทุกมิติ และ (3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพร้อมเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพร้อมเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความพร้อมเชิงกลยุทธ์, สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

Abstract

This research paper aimed to study the strategic readiness of Office of Atoms for Peace. The target group was Office of Atoms for Peace personnel. The assessment used was the strategy-focused organization conception of Robert S. Kaplan and David P. Norton. The data was calculated for percentages, mean and standard deviations. The general and sub-dimension readiness was analyzed by using one-sample t-test. One-way ANOVA was used for pairing comparison analysis. The results were as follows. Firstly, Office of Atoms for Peace did generally have the strategic readiness on a high level; secondly, the strategic readiness of translation into the set strategy as plan/project to be practically carried out had the highest scores. Meanwhile, the personnel motivation to be in charge of the strategic tasks had the lowest scores. Finally, the results of the data analysis in comparing by sex, age, education

level and type of personal are not different statistically significant. Meanwhile, the duration of the work at Office of Atoms for Peace is a considerable difference was found on the level of 0.05 statistical significance.

Keywords: strategic readiness, Office of Atoms for Peace



บทนำ

สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติเป็นหนึ่งในหน่วยงานภาครัฐที่ประสบปัญหาการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ กล่าวคือ บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ รวมถึงไม่ได้ให้ความสนใจและตระหนักเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ขององค์กรที่มุ่งเน้นด้านต่าง ๆ ได้แก่ (1) การผลักดันนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานปรมาณูของประเทศ (2) การพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพระบบกำกับดูแลความปลอดภัยจากพลังงานปรมาณู (3) เสริมสร้างการบริหารจัดการและการบริการที่ดีขององค์กร (4) การเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศและการดำเนินการตามพันธกรณีระหว่างประเทศและ (5) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และการสร้างความตระหนักเชิงรุกด้านพลังงานปรมาณู ทำให้ไม่สามารถนำยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลขององค์กรได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรในองค์กรไม่เข้าใจและไม่ให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ขององค์กรแล้ว จึงเป็นผล ทำให้หน่วยงานภายในไม่นำยุทธศาสตร์ขององค์กรมาเป็นหลักในการวางแผนจัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการ รวมถึงกรอบการทำงาน จึงก่อให้เกิดความไม่สอดคล้องและเชื่อมโยงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้การดำเนินงานตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ประจำปีงบประมาณ 2558 ไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความพร้อมเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ โดยหวังว่าจะนำผลการวิจัยที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ รวมถึงแผนการติดตามและประเมินผลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการมากขึ้น และเพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความพร้อมเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานปรมาณู เพื่อสันติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆ และได้นำมาเรียบเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารภาครัฐ ได้แก่ ทฤษฎีการบริหารแบบข้าราชการ (bureaucratic management) พื้นฐานจากผลงานของ Max Weber (1994, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542, หน้า 18) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน แนวคิดสามารถนำไปใช้กับการบริหารองค์กรได้ดีจากหลักการ 7 ประการ คือ หลักการมีกฎและข้อระเบียบบังคับหรือความชำนาญเฉพาะทางหลักการความไม่เป็นส่วนตัว ผู้บริหารต้องอยู่ภายใต้กฎและระเบียบข้อบังคับเพื่อให้สอดคล้องต่อการกระทำตามอำเภอใจ หลักการแบ่งงานกันทำตามความถนัดหรือความชำนาญเฉพาะทางหลักการมีโครงสร้างสายบังคับบัญชา หลักความเป็นอาชีพมั่นคง หลักการมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจโดยการมีระเบียบข้อบังคับรองรับ และหลักความเป็นเหตุผล นอกจากนี้ยังศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (administrative sciences) ของ อองรี ฟาโยล (Fayol, 1994) วิศวกรและนักวิชาการชาวฝรั่งเศส ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ประการ คือ การวางแผนการจัดหน่วยงาน การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ เจริญกลยุทธ์ ความหมายเกี่ยวกับการจัดการกลยุทธ์และการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การสั่งการ และการควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เป็นเครื่องมือ เพื่อให้งาน หรือผลของการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ามีผลกระทบในทางลบต่อเป้าหมายน้อยที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่ากระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินผลเชิงกลยุทธ์

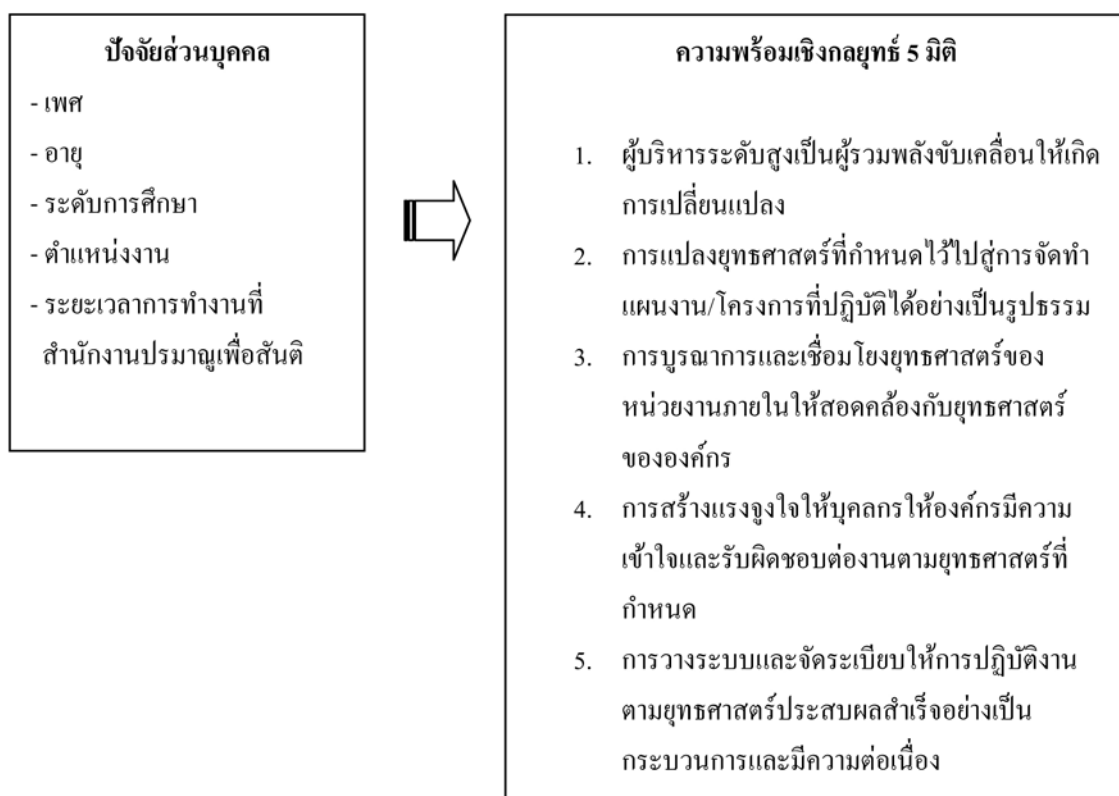
3. แนวคิดความพร้อมเชิงกลยุทธ์ของ Robert S. Kaplan และ David P. Norton (Kaplan, Robert S., & Norton, David P., 1992) ที่เชื่อว่าองค์กรที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ จะประสบผลสำเร็จในการนำกลยุทธ์มาใช้อย่างต่อเนื่อง ต้องมีหลักดำเนินการ 5 ประการ ได้แก่ (1) ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้รวมพลังขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (mobilize change through executive leadership) (2) แปลงยุทธศาสตร์ ที่กำหนดไว้เป็นแผนงาน/โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็น รูปธรรม (translate strategy into operational terms) (3) ปรับแต่งเชื่อมโยงบูรณาการยุทธศาสตร์ของหน่วยงานใน

ระดับต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร (align the organization to the strategy) (4) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ทุกคนในองค์กรรับผิดชอบงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด (motivate to make strategy everyone's job) (5) วางระบบ และจัดระเบียบให้การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ประสบ ผลสำเร็จอย่างเป็นกระบวนการและมีความต่อเนื่อง (govern to make strategy a continual process)

4. วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ประเมินความพร้อมเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาด้านการบริหารงาน การศึกษา แรงจูงใจ การจัดการศึกษารวมถึงการประเมินประสิทธิผล การบริหารงาน การเตรียมความพร้อม การศึกษาศักยภาพ และการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีความ สอดคล้องกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัย และประยุกต์แนวคิด เกี่ยวกับองค์กรที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ ของ Robert S. Kaplan และ David P. Norton มาสร้างเป็นกรอบการศึกษา ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความพร้อมเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยการรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ (primary data) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ร่วมกับกรอบแนวคิดทฤษฎีบทความและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ จำนวน 320 คน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ จำนวน 178 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามานะ (Yamane) ค่าความคลาดเคลื่อน 5% โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายในการเก็บข้อมูล

สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N แทน จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
(ในการวิจัยนี้กำหนดให้ = 0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{320}{1 + 320 (0.05)^2} \\ &= 177.77 \approx 178 \text{ คน} \end{aligned}$$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างแบบสอบถามขึ้นมา โดยทำการศึกษาจากความมุ่งหมายของการวิจัย (objectives) และกรอบแนวคิดการวิจัย (conceptual framework) รวมทั้งจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยอื่น นำมาเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามจะมีทั้งส่วนที่เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด แบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการทำงานที่สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ และความเกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบงานเชิงกลยุทธ์ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาวะความพร้อมเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ศึกษาตัวแปรอิสระที่มีต่อความพร้อมเชิงกลยุทธ์ 5 มิติ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความชัดเจนของวิสัยทัศน์ การบูรณาการยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรับผิดชอบงานตามยุทธศาสตร์ และการวางระบบให้ยุทธศาสตร์เป็นงานประจำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง และตามเก็บแบบสอบถามในภายหลัง
2. ระยะเวลาที่เก็บข้อมูลการศึกษาระหว่างเดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลา 2 เดือน
3. ผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสามารถนำมาวิเคราะห์ทางสถิติได้จำนวน 178 ฉบับ จากที่ส่งไปจำนวน 180 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.89 นำแบบสอบถามที่ได้มาบันทึกข้อมูล ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (description statistics analysis) ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean - $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics analysis) ได้แก่

2.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test (independent sample t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ เพื่อทดสอบสมมติฐานและลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีความคิดเห็นต่อระดับความพร้อมเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ F test หรือ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นอิสระต่อกัน ตั้งแต่ 2 กลุ่ม ขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความแตกต่างของปัจจัยจากค่า p-value จากการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เทียบกับระดับนัยสำคัญ ดังนี้

ค่า p-value ที่ได้ มากกว่า .05 คือ แตกต่างกัน (H1 Reject able)

ค่า p-value ที่ได้ น้อยกว่า .05 คือ ไม่แตกต่างกัน (H0 Acceptable)

กรณีพบว่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ (multiple comparison) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-

Significant Difference--LSD) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีระยะเวลาการทำงานที่สำนักงานประมาณเพื่อสันติ 11 – 15 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบงาน เชิงกลยุทธ์ด้านการรายงานผล เช่น ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน โครงการ เป็นต้น

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพร้อมของสำนักงานประมาณเพื่อสันติ พบว่า สำนักงานประมาณเพื่อสันติ มีความพร้อมเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 มิติ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มิติการแปลงยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้เป็นแผนงาน/โครงการที่นำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มิติการปรับแต่งเชื่อมโยงบูรณาการยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับต่างๆ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และมิติผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ร่วมพลังขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความพร้อมเชิงกลยุทธ์ระดับปานกลาง 2 มิติ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มิติการวางระบบและจัดระเบียบให้การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นกระบวนการและมีความต่อเนื่อง มิติการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรรับผิดชอบงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อความพร้อมเชิงกลยุทธ์ของสำนักงาน ประมาณเพื่อสันติ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรของสำนักงานประมาณเพื่อสันติที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพร้อมเชิง กลยุทธ์ในภาพรวม และรายมิติไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรของสำนักงานประมาณเพื่อสันติ ล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบงานเชิงกลยุทธ์ เช่น การจัดทำ/ทบทวนนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนงบประมาณ/ชี้แจงงบประมาณ

รายจ่ายประจำปีงบประมาณ การรายงานผลและการเข้าร่วมประชุมเพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแผนยุทธศาสตร์จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ไม่พบความแตกต่างในกรณีพิเศษอายุระดับการศึกษาและประเภทของบุคลากรที่ต่างกัน ส่วนระยะเวลาการทำงานที่สำนักงานปรมาณเพื่อสันติมีผลต่อความคิดเห็นต่อระดับความพร้อมเชิงกลยุทธ์พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่ามิติการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรรับผิดชอบงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดและมิติการวางระบบและจัดระเบียบให้การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นกระบวนการ และมีความต่อเนื่อง มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ระยะเวลาการทำงานที่สำนักงานปรมาณเพื่อสันติที่ก่อให้เกิดเป็นประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งอาจส่งผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อความพร้อมเชิงกลยุทธ์ขององค์กรให้แตกต่างกัน ดังนั้น ผลการศึกษาที่พบจึงเป็นไปตามสมมติฐานของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การอภิปรายผล

ซึ่งผู้วิจัยมีข้อค้นพบและประเด็นที่น่าสนใจ จึงได้สรุปอภิปรายผล ดังนี้

1. มิติผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ร่วมพลังขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้นำการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ผู้บริหารระดับสูงมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ผู้บริหารระดับสูงมีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านยุทธศาสตร์ มีการสื่อสารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้เข้าใจชัดเจนและทั่วถึง ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติ และมีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานใหม่ที่ชัดเจน ตามลำดับ สรุปได้ว่า ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ซึ่งหากผู้บริหารระดับสูงมีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานใหม่ที่ชัดเจน ย่อมจะสามารถขับเคลื่อนให้บุคลากรระดับปฏิบัติยอมรับการเปลี่ยนแปลงและให้ความ

ร่วมมือในการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสุนันรัตน์ อิศตรกุล (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

2. มิติการแปลงยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้เป็นแผนงาน/โครงการที่นำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาพร บุญสูง (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินความพร้อมเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความพร้อมเชิงกลยุทธ์มิติที่ 2 คือ การแปลงยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้เป็นแผนงาน/โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีคะแนนสูงสุด ซึ่งหมายถึงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการดำเนินการแปลงยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ให้เป็นแผนงาน/โครงการอย่างเป็นรูปธรรม เช่นเดียวกับสำนักงานปรมาณเพื่อสันติที่มีการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์และแผนที่กลยุทธ์ และมีการกำหนดบทบาทและภารกิจขององค์กรที่ชัดเจน

3. มิติการปรับแต่งเชื่อมโยงบูรณาการยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในระดับต่างๆ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดบทบาทขององค์กรที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาพร บุญสูง (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินความพร้อมเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการกำหนดบทบาทขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มคณาจารย์ และกลุ่มเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย

4. มิติการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรรับผิดชอบงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา

รายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการสร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรตระหนักในยุทธศาสตร์และต้องปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณณา ระย้างาม (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 7 ด้านตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สุดาพร บุญสูง (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความพร้อมเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่พบว่า การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกคนในองค์กรรับผิดชอบงานตามยุทธศาสตร์มีคะแนนต่ำกว่าทุกมิติ จึงมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาให้ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความรู้สึกและมีเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

5. มิติการวางระบบและจัดระเบียบให้การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นกระบวนการและมีความต่อเนื่อง จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวางระบบ และจัดระเบียบการรายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระยุทธ ชุ่นแสง (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินความพร้อมในการรับโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหาแนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่าโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินแม้จะมีการกำหนดส่วนราชการขึ้นมาดูแลการศึกษาแต่บุคลากรยังมีจำนวนน้อยและขาดความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา จึงควรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการศึกษากการพัฒนา รูปแบบการบริหารและการจัดการ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา มีการแสวงหาความร่วมมือกับ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความพร้อมเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติบุคลากรมีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีเพียงมิติการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรรับผิดชอบงานตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด และมิติการวางระบบและจัดระเบียบให้การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นกระบวนการและมีความต่อเนื่อง ซึ่งบุคลากรคิดเห็นโดยรวมว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้ในองค์กรว่า ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อให้บุคลากรในองค์กรตระหนักในยุทธศาสตร์ พัฒนาการเชื่อมโยงเป้าหมายการทำงานตามยุทธศาสตร์จากผู้บริหารลงสู่ระดับปฏิบัติการ และการเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามขีดสมรรถนะ และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเชื่อมโยงเป้าหมายการทำงานตามยุทธศาสตร์กับระบบแรงจูงใจและค่าตอบแทนรายบุคคล ที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ส่วนมิติการวางระบบและจัดระเบียบให้การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นกระบวนการและมีความต่อเนื่อง พบว่าองค์กรควรมอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารนโยบายและบริหารด้านแผนยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณโดยมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ควรมีการบูรณาการร่วมกันระหว่างกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดระบบสารสนเทศให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ รวมถึงควรมีการวางแผนการบริหารจัดการองค์กรให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน และนอกจากนี้ผู้วิจัยยังมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาโครงการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการแปลงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเสนอเพิ่มเติม คือ ผู้บริหารและหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านนโยบายและการบริหารด้านยุทธศาสตร์ ควรพิจารณาดำเนินการ (1) จัดทำ

Strategic Initiative คือ ทำการคัดเลือก หรือ จัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่จำ (Initiative) ที่คาดว่าจะทำให้ตัวชี้วัดบรรลุเป้าหมาย (2) ถ่ายทอดแผนที่ยุทธศาสตร์เป็นลำดับขั้นจากผู้บริหารลงสู่การปฏิบัติระดับปฏิบัติการ (3) เชื่อมโยงแผนงานโครงการ/กิจกรรมตามยุทธศาสตร์กับระบบการจัดงบประมาณ โดยกำหนดงบประมาณที่เหมาะสมให้งานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร (4) เชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์กับระบบการพิจารณาตอบแทน

ที่ควรได้รับตามผลงานและสมรรถนะเพื่อให้เกิดแรงจูงใจต่อบุคลากร (5) มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยในระยะแรกอาจจะเป็นการรายงานตามสายงานการบังคับบัญชา และเมื่อบุคลากรทั้งองค์กรเรียนรู้และเข้าใจระบบการรายงานผลแล้ว จึงนำระบบสารสนเทศต่างๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ รวมถึงการจัดทำห้องปฏิบัติการ (war room) เพื่อใช้ติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานในระยะต่อไป



References

- Assatarakul, S. (2014). *A Strategic leadership model according to the mission of secondary school administrators toward the ASEAN economics community*. Doctor of Education Thesis. Eastern Asia University. (in Thai)
- Boonsung, S. (2008). *An evaluation of strategic readiness of Chiang Mai university*. An Independent Study for Master's Degree in Public Administration, Chiang Mai University. (in Thai)
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. London: Pitman Gilber.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). *The strategy-focused organization*. Boston: Harvard Business School.
- Rayangam, W. (2010). *The work performance motivation of government officials at the office of atoms for peace*. Master of Education Thesis, Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Sunsang, T. (2011). *Evaluation of readiness for transfer of basic education and to find ways to prepare for the transfer of basic education of Tambon Tahin administrative organization, Sathingpra district, Songkhla province*. An Independent Study of Master's Degree in Public Administration, Khon Kaen University. (in Thai)
- Yamane, T. (1973). *Statistics an introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.



แนะนำหนังสือ

Book Review

โดย นิชชารีย์ เมฆะจรัสโรจน์

By Nitchalee Maykajaradlod

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Faculty of Liberal Arts, Eastern Asia University



ชื่อเรื่อง: วิถีแห่งอำนาจ บูเช็กเทียน

ผู้แต่ง: เสถียร จันทิมาธร

สำนักพิมพ์: มติชน

จำนวนหน้า: 352 หน้า

เกิด

บูเช็กเทียน หรือ อุ๋เจ้อเทียน เป็นคนตระกูลอุ๋
พ่อชื่ออุ๋สื่อเยว่เดิมเป็นพ่อค้าไม้ ต่อมาได้ร่วมมือกับหลี่เอียน
โค่นล้มราชวงศ์สุย จึงได้รับราชการตำแหน่งสำคัญ
หลายตำแหน่ง แต่ในสายตาพวกผู้ดีก็ยังมองดูแคลนว่า
ครอบครัวนี้มีพื้นเพเป็นพวกไพร่ ดังนั้น พ่อของบูเช็กเทียน
จึงพยายามยกระดับตนเองอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการคบหา
กับขุนนาง และยกระดับทางการศึกษาของตนเองให้สูงขึ้น
เพราะเหล่าขุนนางใหญ่โตแล้วแต่มีความรู้ มีการศึกษา
ทั้งสิ้น นอกจากนั้นพ่อของนางยังอาศัยฐานทางการเมือง
และการทหารในการสร้างตัวอีกด้วย

โงวเฮ้งคนเหนือคน

ครั้งหนึ่งตอนบูเช็กเทียนอายุได้ไม่ถึงสองขวบคืนนัก
หยวนเทียนกั๋งได้เข้ามาพยายกรณ์ให้กับลูกชายและลูกสาว
ของอุ๋สื่อเยว่ แต่ด้วยความที่อยากได้ลูกชายอีกจึงได้จับ
บูเช็กเทียนแต่งกายเป็นเด็กชาย เมื่อหยวนเทียนกั๋งจ้องดู
ได้สีกพักก็ทำนายมาว่า “ถ้าออกจุพญาหงส์ นัยน์ตาแดง
เจ้ามังกร เสียายเป็นคุณชาย หากเป็นธิดา วันข้างหน้า
จักได้กุมอำนาจเป็นใหญ่ในแผ่นดินแน่นอน”

เข้าราชสำนัก

บูเช็กเทียนก้าวเข้ามามีบทบาทในราชสำนักในช่วง
ที่ราชวงศ์ถังอยู่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อและอยู่ในภาวะวุ่นวาย
แล้วยังมีศึกชิงสายเลือดอีก นางเข้าวังตั้งแต่อายุ 14 ปี

ซึ่งในช่วงแรกนางเป็นเพียงแค่สนมระดับล่างเท่านั้น ต่อมา นางได้แสดงความดีความชอบ มีไหวพริบ ความเฉลียวฉลาด และแข็งแกร่งในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ออกมา ซึ่งเมื่อ องค์ฮ่องเต้เห็นแล้วทรงเกิดความชื่นชมในไหวพริบและความเฉลียวฉลาดของนาง แต่ส่วนหนึ่งกลับกังวลถึงความเหี้ยมโหดเกินกว่าที่สตรีนางหนึ่งควรจะมีซึ่งได้ถ่ายทอดออกมาจากตัวนาง

ในส่วนพระราชทายาทนั้น ตำแหน่งได้ตกไปอยู่ที่ หลี่จื่อ ต่อมาองค์ฮ่องเต้ได้ทรงพระประชวรอย่างหนัก ซึ่งระหว่างที่ทรงพระประชวรนั้น ได้มีโหรหลวงทำนายว่า “ในรอบ 30 ปีนี้ จะมีหญิงตระกูลผู้มีอำนาจยิ่งใหญ่ จะโค่นล้มราชวงศ์ถัง และกวาดล้างตระกูลขององค์ฮ่องเต้” องค์ฮ่องเต้นั้นทรงทุกข์ใจเป็นอย่างมากเพราะทรงมั่นใจว่า จะต้องเป็นบูเช็คเทียนแน่นอน แต่ต่อมา องค์ฮ่องเต้ทรงถาม บูเช็คเทียนว่า หากเมื่อฮ่องเต้สวรรคตแล้ว นางจะทำเช่นไร นางจึงตอบว่า นางจะขอไปบวชชีกับสนมนางอื่น ๆ เพื่อไว้อาลัยตามประเพณี ดังนั้นฮ่องเต้จึงทรงโล่งพระทัยเป็นอย่างมากเพราะไม่คิดว่าจะมีนางขึ้นมาโค่นล้มราชวงศ์ได้ ดังนั้น พระองค์จึงสวรรคตจากไปอย่างสงบ

แต่ในระหว่างที่บูเช็คเทียนคอยดูแลปรนนิบัติฮ่องเต้ขณะประชวรนั้น หลี่จื่อก็ได้เข้าเฝ้าฮ่องเต้บ่อย ๆ จนในที่สุด หลี่จื่อกับบูเช็คเทียน ก็ได้แอบคุยกัน หยอกล้อตลกอลวนกัน จนในที่สุดทั้งคู่ก็แอบมีความสัมพันธ์ลึกซึ้งต่อกัน แต่ไม่อาจเปิดเผยได้เนื่องจากนางเป็นสนมของฮ่องเต้ ส่วนหลี่จื่อนั้นเป็นรัชทายาท หลี่จื่อจึงให้สัญญากับนางว่า วันใดที่เขาได้เป็นฮ่องเต้เขาจะแต่งตั้งนางเป็นสองเฮา แต่เมื่อองค์ฮ่องเต้สวรรคต บรรดาสนมทั้งหมดและบูเช็คเทียนก็ได้ถูกส่งไปปลงศพบวชชี จนกระทั่งเวลาล่วงเลยไป 2 ปีแล้ว หลี่จื่อ ที่ได้เป็นฮ่องเต้นามว่า พระถังเกาจง ก็ยังไม่มารับนางสักที แต่นางก็ยังมีความหวังว่าจะต้องได้กลับสู่วังในสักวันหนึ่ง

หวนคืนสู่ราชสำนัก

การหวนคืนสู่ราชวังของนางนั้น มีสาเหตุหลักอยู่ 2 ประการ คือ 1 ความรัก ความผูกพัน ที่ได้ให้สัญญาคู่กัน และ 2 ความขัดแย้งในราชสำนักระหว่างสองเฮากับสนมเซียวชู่เฟย ซึ่งนางสองเฮาถูกบีบบังคับด้วยการที่ตนเองไม่สามารถให้กำเนิดพระโอรสแก่ฮ่องเต้ได้ แต่เซียวชู่เฟย

กลับให้กำเนิดโอรสแก่ฮ่องเต้นอกจากนั้น นางยังสวยและมีเสน่ห์ นอกจากนั้นนางยังคอยปองร้ายนางสองเฮาอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้นางสองเฮาตกที่นั่งลำบาก การให้บูเช็คเทียนหวนคืนสู่ราชสำนักจึงเท่ากับเป็นหมากของนางสองเฮาที่จะต่อกรกับเซียวชู่เฟย

ต่อมาเมื่อบูเช็คเทียนกลับเข้าวัง ก็ได้ตำแหน่งโหลเหียน แล้วก็คอยเฝ้าปรนนิบัติฮ่องเต้และนางสองเฮาอย่างดีจนได้รับความเอ็นดูจากทั้งสองต่อมานางได้ให้กำเนิดโอรส องค์ฮ่องเต้ทรงประทานนามให้ว่า หง ทำให้บูเช็คเทียนได้รับความโปรดปรานยิ่งกว่าเซียวชู่เฟย นางแค้นใจจึงพูดให้ร้ายแก่บูเช็คเทียนและนางสองเฮา ต่อฮ่องเต้แต่คราวนี้พระองค์กลับรู้สึกเบื่อหน่ายเซียวชู่เฟยเข้าแล้ว หลังจากนั้นฮ่องเต้ทรงเลื่อนตำแหน่งให้บูเช็คเทียนเป็น พระสนมจาวหยี

เมื่อกำจัดเซียวชู่เฟยพ้นทางแล้ว ต่อมาก็คือนางสองเฮา ซึ่งนางสองเฮานั้น ถือตัวว่าตนเองมีชาติตระกูล ทำตัวเจ้าชู้เจ้าอย่าง จึงทำให้ข้าราชการไม่พอใจ ผิดกับบูเช็คเทียน ซึ่งนางมีประสพการณ์ชีวิต รู้ซึ่งถึงคำว่าใจเขาใจเรา ฉลาดหลักแหลม มนุษย์สัมพันธ์ดี จึงเป็นที่รักใคร่ในวัง นางได้ใจคนทั้งวัง จนขนาดคนเหล่านั้นยอมเป็นหูเป็นตาให้นางกันทั้งวัง

การก้าวเข้ามาเป็นไทเฮาและความโหดร้ายของบูเช็คเทียน

บูเช็คเทียนมีความเฉลียวฉลาด รอบคอบ นางมักวางแผนและเตรียมการต่าง ๆ อย่างดี แต่ส่วนหนึ่งนั้น จิตใจของนางเหี้ยมโหดมาก ขนาดยอมสังหารลูกสาวทารกวัยเพียงแค่ 10 วันของตนเอง เพื่อใส่ร้ายนางสองเฮา เนื่องจากนางสองเฮาชอบเข้าไปเล่นกับทารกของตนเพียงลำพังบ่อย ๆ จึงสบโอกาสทำเรื่องนี้ นับว่าโหดร้ายมาก แต่นางถือว่านี่เป็นการเสียส่วนน้อยเพื่อที่จะได้ส่วนใหญ่มานั่น ซึ่งฮ่องเต้ก็ทรงเชื่อบูเช็คเทียน และเชื่อว่านางสองเฮาฉลาดที่ไม่สามารถมีลูกได้

ต่อมาได้มีการร้องขอถอดถอนนางสองเฮาออก แล้วตั้งบูเช็คเทียนเป็นสองเฮาแต่ได้มีการคัดค้านจากขุนนางรุ่นเก่า จนผ่านมาหลายเดือน ฮ่องเต้และบูเช็คเทียนก็มีอาการป่วยอย่างประหลาด หลังจากนั้นจึงสั่งให้ค้นห้องของ

หลวงสองเสนาออกไปเจตุดักดาไม้สลักชื่อของบูเช็กเทียนและ
ฮ่องเต้พร้อมมีตะปูปักอยู่กลางหน้าอก นางพยายามปฏิเสธ
แต่ก็ไม่เป็นผลเพราะนางถูกตราหน้าว่าหมดหนทางจนต้อง
ใช้สิ่งชั่วร้ายช่วยเหลือ หลังจากนั้น นางจึงถูกถอดถอน
ออกจากตำแหน่งสองเสนา และในที่สุดตำแหน่งสองเสนา
ก็ตกเป็นของบูเช็กเทียน

สองเสนา ฐู่ไทเฮา ฐู่ฮ่องเต้

การเข้ามามีอำนาจในการปกครองของบูเช็กเทียนนั้น
มีเหตุมาจากองค์ฮ่องเต้ในวังมีพระพลานามัยที่ทรุดโทรมลง
อย่างรวดเร็ว เนื่องจากทรงเสวยสุกกับนางสนมทั้งหลาย
บ่อยครั้ง นี่จึงเป็นช่องทางให้นางได้มีส่วนร่วมในการบริหาร
ราชการแผ่นดิน บูเช็กเทียนนั้นมิได้ช่วยอำนาจไปจากมือ
ของฮ่องเต้ แต่อำนาจนั้นกลับหลุดออกมาจากมือของ
ฮ่องเต้เอง นางมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างเด็ดขาด
ที่ยิ่งกว่านั้น ใครก็ตามที่พยายามจะปลดนางออก มักจะถูก
จับได้และโดนปลดออกจากตำแหน่งแทนเสียเอง

ในที่สุด องค์ฮ่องเต้ก็สวรรคต พระโอรส
องค์ที่ 3 ได้เป็นฮ่องเต้ บูเช็กเทียนจึงกลายเป็นไทเฮาแต่หลัง
จากนั้นก็ถูกปลดออกเพราะพบว่าพฤติกรรมไม่เหมาะสม
และพระโอรสองค์ที่ 4 หลี่ด้าน ก็ได้เข้ามารับตำแหน่ง
โดยอิงการของบูเช็กเทียน แต่การขึ้นครองราชย์ครั้งนี้
เป็นเพียงการครองราชย์แค่นาม อยู่เพียงแค่หลังม่าน
เท่านั้น เพราะสุดท้ายแล้วอำนาจที่แท้จริงนั้นอยู่ในมือ
ของ บูเช็กเทียน นั่นเอง

และในบัดนี้อำนาจทั้งหมดก็ตกเป็นของฐู่ไทเฮา
แต่เพียงผู้เดียว นางได้ทำการรวบรวมอำนาจอย่างต่อเนื่อง

ใครก็ตามที่กล้าก่อกบฏขึ้น ก็จะโดนจัดการอย่างไรซึ่ง
ความเมตตา พระนางทรงมีความสามารถในการปกครอง
อาณาจักร โดยมีประสิทธิภาพมาตลอดระยะเวลา 20 กว่าปี
บูเช็กเทียนนั้น นำความรู้เรื่องมาให้แก่อาณาจักรและ
นางก็ได้ปกครองอาณาจักรเป็นเวลายาวนานจนกระทั่งมี
พระชนมายุได้ 83 ชันษา

ต่อมาเมื่อมีการทำรัฐประหาร บูเช็กเทียนในอดีตนั้น
มีความเฉลียวฉลาด หัวหาญ เขียวเกรียม แต่บัดนี้ในวัย
83 ชันษา ดูจะไม่ไกล่ฝิ่ง สุดจะต้านทานกับความประสงค์
ของเหล่าขุนนางได้ ไท่จื่อหลี่เขียน จึงขึ้นเถลิงราชสมบัติ
ในพระนามว่า พระเจ้าถังจงจงฮ่องเต้ และได้สถาปนา
พระราชมารดาให้เป็น พระมหาราชินีบูเช็กเทียน

ในเดือน 11 ปีเสินหลงที่ 1 บูเช็กเทียน ก็สวรรคต
ณ ตำหนักช่างหยาง รวมพระชนมายุได้ 83 ชันษาเป็นการ
สวรรคตจากไปอย่างสงบ....

ศาสนาพุทธ กับ บูเช็กเทียน

บูเช็กเทียนนั้นนับถือศาสนาพุทธมาตั้งแต่วัยเยาว์
เพราะมารดาเคร่งครัดในพุทธศาสนามักจะพาบุตรสาว
ไปวัดเสมอ จึงเป็นอุปนิสัยติดตัวของพระนาง เมื่อโอกาส
มาถึง นางจึงสนับสนุนพระพุทธรูปเป็นอย่างดี อีกทั้ง
ธรรมเนียมของจีนนั้นไม่สามารถยอมรับสตรีขึ้นมาเป็นใหญ่ได้
พระนางจึงเห็นว่าไม่มีเพียงพุทธศาสนาเท่านั้นที่จะสนับสนุน
พระนางให้มีอำนาจในราชบัลลังก์ได้อย่างชอบธรรม
และต่อมาได้ประกาศให้พุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำ
อาณาจักรดำรง



ใบสมัครสมาชิก

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

1. ประเภทสมาชิก

☐ สมัครสมาชิกใหม่ ☐ ต่ออายุ

1.1 ☐ ประเภท บุคคล

ชื่อ _____ นามสกุล _____ เลขที่สมาชิก _____

1.1.1 บุคลากรภายใน: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

☐ นักศึกษา ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

☐ อาจารย์ หรือ ☐ อื่นๆ โปรดระบุ _____

1.1.2 บุคลากรภายนอก: สถาบัน/หน่วยงาน _____

☐ นักศึกษา ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

☐ อาจารย์ หรือ ☐ อื่นๆ โปรดระบุ _____

1.2 ☐ ประเภท หน่วยงาน

2. ที่อยู่ในการจัดส่งวารสาร

เลขที่ _____ หมู่ที่ _____ ตรอก/ซอย _____ ถนน _____

แขวง/ตำบล _____ เขต/อำเภอ _____ จังหวัด _____

รหัสไปรษณีย์ _____ โทรศัพท์ _____ อีเมล _____

3. ประเภทการสมัครฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

☐ 1 ปี 3 ฉบับ เป็นเงิน 800 บาท

☐ 2 ปี 6 ฉบับ เป็นเงิน 1,500 บาท

☐ 5 ปี 15 ฉบับ เป็นเงิน 3,500 บาท

หมายเหตุ ค่าสมาชิกรวมค่าจัดส่งแล้ว

ข้าพเจ้าได้ชำระค่าสมาชิก จำนวน _____ บาท (_____)

☐ เงินสด

☐ ธนาณัติ (ธนาณัติ ปณ. รัฐบาล ในนาม มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย)

☐ โอนเงินเข้าบัญชี ☐ ธนาคารกรุงเทพ สาขาบึกชี รัฐบาล บัญชีกระแสรายวัน เลขที่บัญชี 946-3-00392-2

☐ ธนาคารกรุงไทย สาขารังสิต-นครนายก คลอง 4 บัญชีกระแสรายวัน เลขที่ 148-6-00715-5

☐ ธนาคารกสิกรไทย สาขาคลอง 6 รัฐบาล บัญชีออมทรัพย์ เลขที่ 416-2-22712-8

เมื่อโอนแล้ว กรุณาส่งหลักฐานการโอนเงินกลับทาง E-Mail: phimlada@eau.ac.th หรือ Fax 02-577-1053

การออกใบเสร็จ

☐ ไม่ต้องการ

☐ ต้องการ ออกใบเสร็จในนาม _____

ลงชื่อผู้สมัคร _____

(_____)

กองบรรณาธิการวารสารวิชาการ

ชั้น 4 อาคารชวน ขวัญชัย (ห้อง C423) มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
200 หมู่ 1 ถ.รังสิต-นครนายก ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110
(วงเล็บมุมซองด้านขวา “สมาชิกวารสาร EAU”)

สำหรับเจ้าหน้าที่

หมายเลขสมาชิก _____ หมายเลขใบเสร็จ _____

ตั้งแต่วันที่ _____ ลงชื่อผู้รับสมัคร _____

