EAU Heritage Journal

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม–ธันวาคม 2553

Vol. 4 No. 2 July–December 2010 ISSN 1905–159x

Contents

- ชั่งหัวมัน
  *สุมามาลย์ พงษ์ไพบูลย์
- เขื่อนกับคุณภาพชีวิต
  *ศ. สุทัศน์ ยกส้าน
- PAR: แนวทางการศึกษา...ยี้ทางบรรเทาทุกข์ยี้สุขเกษมศานต์ของการพัฒนาชุมชนและรัฐชาติ
  PAR: A Directing Happiness Approach of Community and National Development
  *ธงชัย สมบูรณ์
- การสอนเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษา
  *สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม
- นวัตกรรมทางการตลาดของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออกในประเทศไทย: ผลการดำเนินงาน
  Marketing Innovation of the Electronics Industry for Exportation in Thailand: The Performance Outcome
  *รองศาสตราจารย์สุจิตรา จันทนา
- ปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ของหน่วยงานภาครัฐ: กรณีศึกษาส่วนราชการประจำจังหวัดปทุมธานี
  The Readiness Factors Influencing Knowledge Management in the Public Sector: A Case Study of Public Organizations in Pathumthani Province
  *วณิฎา แข่มลำเจียก
- Strategic Human Development Process in the Best Private University
  *Chotchawan Fukijkarn
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา
  Good Governance and Transformational Leadership Influencing the Secondary School's Managerial Effectiveness
  * วินัย ปานแดง
- ประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย
  The Efficiency of Municipal Services Provided in the Central Part of Thailand
  *สุเมธ ทรงวิชราภรณ์
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาล คณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี
  Job Satisfaction for Nurse Lecturers' Performance in Department of Nursing, Faculty of Medicine, Mahidol University Ramathibodi Hospital
  *กวิตา เกิดมงคล
- ปัจจัยที่สัมพันธ์กับลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1
  Factors Related to the Characteristic of Effective Administration in Academic Affairs Administration Basic Schools Under the Rayong Educational Service Area Office One
  * ภคพร น้อยมิ่ง
- รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก
  A Change Management Model for Small-Size Basic Education Institutions
  *สุนันทา โกธา
- Book review
  **สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม

สามโคก

มะขามร่มห่มพื้นแผ่นดินเย็น
เกลื่อนกระเด็นอิฐดีสีแดงคร่ำ
คืออิฐมอญก่อนเก่าที่เขาทำ
ด้วยแรงน้ำแรงดินรินเหงื่อลง

มาปูพื้นรื่นเรียบให้เหยียบย่ำ
มากั้นก่อหอคำให้รำหลง
มาปั้นพระปฏิมาศรัทธาทรง
มาเป็นองค์เจดีย์ที่บูชา

เป็นสามโคกอิฐเผาเตาโอ่งอ่าง
แต่รกร้างชำรุดสุดรักษา
คงแต่นามสามโคกโศกอุรา
ที่ริมฝั่งเจ้าพระยานามธานี

คือสามโคกสามคราราชวงศ์
เป็นแหล่งหลักปักลงธำรงศรี
ที่งามน้ำงามแดนแผ่นดินดี
ที่คนมีใจงามล้ำดอกบัว

โดย เนาวรัตน์ พงษ์ไพบูลย์

EAU Heritage Journal

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม–ธันวาคม 2553

Vol. 4 No. 2 July–December 2010 ISSN 1905–159x

วัตถุประสงค์ 1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานและทรรศนะทางวิชาการ
2. เป็นแหล่งข้อมูลในการเสนอและเผยแพร่บทความผลงานทางวิชาการ

เจ้าของ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ที่ปรึกษา อธิการบดี ดร. โชติรัส ชวนิชย์
รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน อาจารย์สุภกัญญา ชวนิชย์
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุษยมาส สินธุประมา

คณะที่ปรึกษากองบรรณาธิการ (Editorial advisory board)

ศ. ดร. อุดม วโรตม์สิกขดิตถ์ ราชบัณฑิต — ศาสตราจารย์จงจิตร์ หิรัญลาภ
ศ.พิเศษ ประสิทธิ์ โฆวิไลกูล — รศ.ดร.ครรชิต มาลัยวงศ์ ราชบัณฑิต
รศ.ดร.บุญมี เณรยอด — รศ.ดร.สมพร กันทรดุษฎี เตรียมชัยศรี
รศ. เพลินทิพย์ โกเมศโสภา

บรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรรณ เรพเพอร์

กองบรรณาธิการ
รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ศรีเสริมโภค — รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์
รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ ทีฆทรัพย์ — รองศาสตราจารย์ ดร. สุลี ทองวิเชียร
รองศาสตราจารย์ ดร. ทองหล่อ เดชไทย — รองศาสตราจารย์ ดร. ประกอบ คุณารักษ์
รองศาสตราจารย์ ปภาวดี คล่องพิทยาพงษ์ — รองศาสตราจารย์ ประณต นันทิยะกุล
ดร. กฤติมา เหมวิภาค

เลขานุการ นางสาวอรพินท์ ลูกอินทร์

ออกแบบปก/ จัดรูปเล่ม อาจารย์วิลาวรรณ สุขมาก — นางสาวอรพินท์ ลูกอินทร์

กรรมการกลั่นกรองประจำฉบับ
ศาสตราจารย์พิเศษพรรณี ประเสริฐวงษ์ — รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยะนุช เงินคล้าย
รองศาสตราจารย์เพชรรัตน์ พงษ์เจริญสุข — อาจารย์ ดร. กรกฎ นวคุณ
ดร. ทิวารักษ์ เสรีภาพ — ดร. ครรชิต มาลัยวงศ์
รศ. ดร. ไพฑูรย์ คงสมบูรณ์ — ผศ. ดร. ภักตรา ประเสริฐวงษ์
ศ. ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์ — รศ. ดร. รุจิร์ ภู่สาระ
ผศ. ดร. ลัดดาวัลย์ เพ็ชรโรจน์ — รองศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรรณ ประเสริฐวงษ์ เรพเพอร์

พิสูจน์อักษรประจำฉบับ
รองศาสตราจารย์พิกุล บุญรัตพันธ์ — รองศาสตราจารย์ ดร. อัมพร ศรีเสริมโภค
อาจารย์ธนอร อัศวงศ์ — อาจารย์สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม
อาจารย์ธนิศร์ บุญสม — อาจารย์ภัชฎาภรณ์ เพ็ญสมบูรณ์
Mr. NEIL GROVES — อาจารย์ปัทมาภรณ์ ธรรมทัต

บทความใน “วารสาร EAU HERITAGE” เป็นความคิดเห็นของผู้เขียนโดยเฉพาะ กองบรรณาธิการไม่มีส่วนในความคิดเห็นในข้อความเหล่านั้น

บทบรรณาธิการ

กองบรรณาธิการวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย EAU Heritage ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 มีความยินดีเรียนให้ท่านผู้อ่านทราบว่า บัดนี้วารสาร EAU Heritage ได้รับการตอบรับคัดเลือกเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI ประเภทสหสาขาวิชาเป็นที่เรียบร้อยแล้วจากทางศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย

เนื่องจากในช่วงไตรมาสหลังของปี 2553 หลายจังหวัดในประเทศไทยประสบกับอุทกภัยอย่างใหญ่หลวง EAU Heritage ขอแสดงความเสียใจอย่างยิ่งกับเหตุการณ์ดังกล่าว และ EAU Heritage ฉบับนี้มีบทความที่น่าสนใจเกี่ยวกับเรื่องเขื่อน เขียนโดย ศ. ดร. สุทัศน์ ยกส้าน ซึ่งให้ข้อมูลสนับสนุนทั้งข้อดีและข้อด้อยของการมีเขื่อนที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ รศ. ดร. ธงชัย สมบูรณ์ กรุณาเขียนบทความเพื่อชี้ให้เห็นความสำคัญของเรื่อง Participatory Action Research ที่มีต่อการพัฒนาชุมชนและสังคม นอกจากนี้ EAU Heritage ฉบับนี้ยังทำหน้าที่เป็นเวทีให้นักวิจัยหน้าใหม่ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียได้เผยแพร่บทความทางวิชาการและบทความวิจัยอีกรวม 9 เรื่อง

กองบรรณาธิการขอขอบคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ช่วยวิจารณ์และแนะนำการแก้ไขบทความที่เป็นรายงานวิจัยทุกเรื่อง

บรรณาธิการ

แนะนำผู้เขียน

สุมามาลย์ พงษ์ไพบูลย์

คณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ศ. สุทัศน์ ยกส้าน

ศาสตราจารย์ 11 ภาควิชาฟิสิกส์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)

ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) กระทรวงศึกษาธิการ

ภาคีสมาชิก สาขาฟิสิกส์ สำนักวิทยาศาสตร์ ราชบัณฑิตยสถาน

ธงชัย สมบูรณ์

รองอธิการบดี ฝ่ายศิษย์เก่าและชุมชนสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม

อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

รองศาสตราจารย์สุจิตรา จันทนา

อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

วณิฎา แซ่มลำเจียก

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

Chotchawan Fukijkarn

นักศึกษาหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

วินัย ปานแดง

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

สุเมธ ทรงวัชราภรณ์

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

กวิตา เกิดมงคล

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ภคพร น้อยมิ่ง

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

สุนันทา โกธา

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม

อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

สารบัญ

- ชั่งหัวมัน 1
  **สุมามาลย์ พงษ์ไพบูลย์*
- เขื่อนกับคุณภาพชีวิต 2
  **ศ. สุทัศน์ ยกส้าน*
- PAR: แนวทางการศึกษา…ชี้ทางบรรเทาทุกข์ชี้สุขเกษมศานต์ของการพัฒนาชุมชนและรัฐชาติ 6
  PAR: A Directing Happiness Approach of Community and National Development
  **ธงชัย สมบูรณ์*
- การสอนเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษา 12
  **สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม*
- นวัตกรรมทางการตลาดของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออกในประเทศไทย : ผลการดำเนินงาน 19
  Marketing Innovation of the Electronics Industry for Exportation in Thailand :
  The Performance Outcome
  **รองศาสตราจารย์สุจิตรา จันทนา*
- ปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ของหน่วยงานภาครัฐ: กรณีศึกษาส่วนราชการประจำจังหวัดปทุมธานี 27
  The Readiness Factors Influencing Knowledge Management in the Public Sector:
  A Case Study of Public Organizations in Pathumthani Province
  **วณิฎา แช่มลำเจียก*
- Strategic Human Development Process in the Best Private University 46
  **Chotchawan Fukijkarn*
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา 62
  Good Governance and Transformational Leadership Influencing the Secondary
  School's Managerial Effectiveness
  ** วินัย ปานแดง*

- ประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย 74
  The Efficiency of Municipal Services Provided in the Central Part of Thailand
  **สุเมธ ทรงวัชราภรณ์*
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาล คณะแพทย์ศาสตร์ 85
  มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี 1
  Job Satisfaction for Nurse Lecturers' Performance in Department of Nursing , Faculty of Medicine, Mahidol University Ramathibodi Hospital
  **กวิตา เกิดมงคล*
- ปัจจัยที่สัมพันธ์กับลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 94
  สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 11
  Factors Related to the Characteristic of Effective Administration in Academic Affairs Administration Basic Schools Under the Rayong Educational Service Area Office One
  ** ภคพร น้อยมิ่ง*
- รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก 103
  A Change Management Model for Small-Size Basic Education Institutions
  **สุนันทา โกธา*
- Book review 114
  ***สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม*

*สุมามาลย์ พงษ์ไพบูลย์

ชั่งหัวมัน[1]

‘ชั่งหัวมัน’ หรือช่างหัวมัน เป็นสำนวนไทยเปรียบเทียบกับเรื่องอะไรที่ไม่มีความสำคัญที่สุด พอจะเลื่อนไปก่อน ยังไม่ลงมือทำทันที ก็จะพูดว่าช่างหัวมัน ชั่งหัวมัน ชั่งหัวเผือกก็มีพูดกัน ในเชิงล้อเลียน

แต่ช่างหัวมันในวันนี้ เป็นชื่อโครงการในพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ที่ทรงสังเกตและทรงสรุปเป็นทฤษฎีนำสู่การปฏิบัติ เป็นต้นทางสู่การพัฒนาเพื่อความสุขของประชาชน ความสุข สันติของประเทศชาติ ดังพระปฐมบรมราชโองการที่ทรงมีพระราชดำรัสต่อประชาชนไทยว่า

“เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขของมหาชนชาวสยาม”

นับแต่นั้นมาทรงบำเพ็ญพระราชกรณียกิจทุกด้าน เพื่อพัฒนากาย พัฒนาใจ พัฒนาสติปัญญาของชาวไทยตลอดมา 63 ปี ของการครองราชย์จนปัจจุบัน มีโครงการตามพระราชดำริเกือบสี่พันโครงการ โดยมีโครงการแรกคือ โครงการศึกษาพัฒนาเขาหินซ้อน จังหวัดฉะเชิงเทรา

โครงการชั่งหัวมัน เป็นโครงการเกิดใหม่ตามพระราชดำริ จากการที่ทรงสังเกตว่า หัวมันที่ประชาชนนำมาถวาย ทรงวางทิ้งไว้บนตาชั่งที่พระตำหนักไกลกังวลอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แล้วเสด็จกลับมาปฏิบัติงานพระราชกรณียกิจที่กรุงเทพมหานคร ระยะเวลาเกือบสามเดือน เมื่อเสด็จกลับไปมีปรากฏการณ์ที่น่าประหลาดใจหัวมันนั้นงอกได้ มีตุ่มเรียงเกิดขึ้น และงอกเป็นใบ และเมื่อทรงนำลงดิน ก็เกิดเป็นต้นมันชนิดนั้น

นี่คือเรื่องราวคร่าว ๆ ของโครงการพระราชดำริล่าสุดเมื่อ 2 ปีที่แล้ว ปีนี้อาจจะมีโครงการใหม่เกิดขึ้นอีกก็ได้

ทรงพิจารณาว่า แม้ในที่ไม่มีน้ำ ไม่มีดินพืชก็ยังงอกงามได้

แผ่นดินไทย มีที่ดินอีกมากมาย ที่อาจจะแห้งแล้ง แต่ก็ยังมีดิน มีน้ำ ทำไมจะพัฒนาไม่ได้ จึงมีพระราชดำริให้มีโครงการใหม่ในจังหวัดชายแดนภาคตะวันตก ซึ่งสามารถเพาะปลูกพืชก่อเกิดการเกษตรกรรมชุมชน มีรายได้เลี้ยงคน เลี้ยงชุมชนที่ผลิตไฟฟ้าจากกังหันลมนำมาใช้ในครัวเรือน และในชุมชน

และคาดว่าโครงการชั่งหัวมันนี้จะขยายพื้นที่ไปยังสถานที่แห้งแล้ง เพื่อก่อเกิดความสุขสมบูรณ์ได้ในที่สุด

นี่เป็นเพราะพระปรีชาญาณของพระองค์โดยแท้จริงที่ทรงรักห่วงใยประชาชนและประเทศชาติตลอดมา ดังที่ชาวไทยยกย่องพระองค์ท่านว่า “พ่อของแผ่นดิน”

ขอพระองค์ทรงพระเจริญยิ่งยืนนาน เป็นฉัตรแก้วปกป้องประชาชนตลอดไปชั่วกาล

*คณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

*ศ. ดร. สุทัศน์ ยกส้าน

เขื่อนกับคุณภาพชีวิต[1]

ประวัติศาสตร์ได้บันทึกว่ามนุษย์รู้จักคิดวิธีเก็บกักน้ำปริมาณมากด้วยการใช้หิน และดินถมเป็นกำแพงกั้นเส้นทางไหลของน้ำ เพื่อการบริโภค อุปโภค และเกษตรกรรมในยามขาดแคลนน้ำ

หลักฐานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเอกสารหรือวัตถุได้ทำให้นักประวัติศาสตร์รู้อีกว่า เมื่อประมาณ 4,500 ปีก่อนหน้านี้ ชาวอียิปต์โบราณ ที่อาศัยอยู่บริเวณทวีปอัฟริกาตอนเหนือ และพื้นที่บางส่วนของดินแดนตะวันออกกลางแถบบริเวณแหลม Sinai หรือที่เรียกว่า ลุ่มแม่น้ำไนล์ ก็ได้รู้จักสร้างเขื่อนกั้นทางเดินของแม่น้ำ Wadi Gerraive ด้วยกำแพงอิฐที่หนา 90 เมตร และยาวถึง 125 เมตร

อีก 1,000 ปีต่อมา นายช่างชาวอียิปต์โบราณก็ได้สร้างทะเลสาบเทียมชื่อ Homs ที่มีพื้นที่ 50 ตารางกิโลเมตร ในหุบเขา Orantes ซึ่งเป็นที่ตั้งของประเทศซีเรียในปัจจุบัน

ส่วนชาวกรีกและชาวโรมัน ก็รู้จักสร้างเขื่อนเช่นกันเช่น จักรพรรดิ Nero แห่งโรม ได้ทรงบัญชาให้ช่างชาวโรมันสร้างเขื่อนเพื่อสร้างทะเลสาบเทียมถวายพระองค์ให้ทรงพระเกษมสำราญ และช่างได้ใช้คอนกรีตที่เรียกว่า pozzolana ซึ่งทำจากดินภูเขาไฟ เป็นวัสดุในการก่อสร้าง นี่จึงเป็นการก้าวกระโดดที่สำคัญอีกครั้งหนึ่งในความก้าวหน้าเชิงเทคโนโลยี

ล่วงเข้าสู่ปี ค.ศ. 1824 Joseph Aspidin ชาวอังกฤษได้พบวิธีทำซีเมนต์ที่มีความทนทาน และแข็งแรงยิ่งกว่าหินกับดิน ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาวิศวกรจึงนิยมใช้ซีเมนต์ในการสร้างเขื่อนเพื่อกักเก็บน้ำแทนหินและดิน และซีเมนต์ก็ยังใช้เป็นวัสดุสำคัญในงานก่อสร้างจนกระทั่งปัจจุบัน

นอกจากจะสร้างเขื่อนเพื่อกักเก็บน้ำแล้ว เราก็ยังมีอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เรานิยมสร้างเขื่อน คือ การมีความคิดว่าเขื่อนสามารถให้พลังงานไฟฟ้าแก่มนุษย์อย่างไม่สิ้นสุด เพราะเพียงแต่ปล่อยกระแสน้ำให้ไหลผ่านเครื่องเทอร์ไบน์ ทุกคนก็จะได้ไฟฟ้ามาใช้ กระบวนการได้พลังงานไฟฟ้ามาใช้โดยแทบไม่ต้องลงทุนอะไรเลยนี้ เป็นการผลิตพลังงานไฟฟ้าที่สะอาด ปลอดภัย อีกทั้งไม่สร้างปัญหาด้านมลพิษซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศโลกด้วย ดังนั้นพลังงานไฟฟ้าอันเป็นผลผลิตหนึ่งที่ได้จากเขื่อน จึงดูเป็นพลังงานทางเลือกที่ประเสริฐอีกรูปแบบหนึ่ง

นอกจากเหตุผลเหล่านี้แล้ว ธุรกิจการท่องเที่ยวในทุกประเทศมักจะเล็งผลเลิศว่า ทะเลสาบเนรมิตที่ได้จากการสร้างเขื่อน จะเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ดึงดูดนักทัศนาจรให้ไปเยี่ยมชม ดังนั้นจึงได้สร้างบ้านพัก และจัดบริการด้านการท่องเที่ยวให้ครบวงจร เพื่อรับรองผู้ที่จะไปเยือน อีกทั้งให้ประชาชนที่อาศัยในบริเวณนั้นมีรายได้เสริม โดยการทำอาชีพด้านการท่องเที่ยว

จะอย่างไรก็ตาม การสร้างเขื่อนก็มีผลกระทบด้านลบอยู่บ้างเหมือนกัน ที่ร้ายแรงที่สุด คือ เขื่อนทำให้สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และทำให้ผู้คนจำนวนหนึ่งที่อาศัยอยู่ในบริเวณที่สร้างเขื่อนต้องอพยพที่ทำมาหากินไปที่อื่น

---

* ศาสตราจารย์ 11 ภาควิชาฟิสิกส์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)

[1] ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) กระทรวงศึกษาธิการ

[2] ภาคีสมาชิก สาขาฟิสิกส์ สำนักวิทยาศาสตร์ ราชบัณฑิตยสถาน

เมื่อ 10 ปีก่อนนี้ ธนาคารโลกได้เคยประมาณว่า เขื่อนที่มีขนาดใหญ่กว่า 3,000 แห่ง จึงได้ทำให้ผู้คนประมาณ 4 ล้านคน ได้รับผลกระทบโดยตรง เช่น ต้องย้ายที่อยู่อาศัยไปอยู่ ณ ที่ใหม่ที่ไม่คุ้นเคย บรรดาคนเหล่านี้ จึงประสบปัญหาในการปรับรูปแบบการใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมอันเป็นถิ่นที่อยู่ใหม่

ถึงแม้ผลกระทบจากการสร้างเขื่อนจะมีข้อเสียหลายประการก็ตาม บรรดาประเทศที่กำลังพัฒนาทุกประเทศในโลกต่างมีความเชื่อว่า เขื่อนเป็นทางออกที่ดีที่สุดในการเป็นตัวเลือกของการผลิตกระแสไฟฟ้า เพราะการสร้างเขื่อนจะทำให้คนนับหมื่นมีงานทำ และเขื่อนเป็นสัญลักษณ์หนึ่งของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ชาติต่าง ๆ จึงนิยมสร้างเขื่อน ส่วนผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมและประชากรที่อาศัยอยู่ในบริเวณเขื่อน รัฐบาลผู้อนุมัติการสร้างเขื่อนมักไม่ได้วิเคราะห์แต่อย่างใด เมื่อถึงวันนี้พลโลกในทุกภูมิภาคของโลกต่างก็เริ่มสูญเสียความเชื่อมั่นในความประเสริฐของเขื่อนแล้ว การรวมตัวกันเพื่อประท้วงการสร้างเขื่อนจึงกำลังมีมากขึ้นเรื่อย ๆ ส่วนบรรดานักอนุรักษ์ธรรมชาติ ก็ได้เปล่งเสียงคัดค้านโครงการสร้างเขื่อนต่าง ๆ ยิ่งขึ้นเช่นกัน

สถิติที่ได้จากการสำรวจแสดงว่า เขื่อน Kainj ที่กั้นแม่น้ำ Nigeri ในทวีปอัฟริกาได้ทำให้ผลผลิตทางด้านเกษตรกรรมของทั้งประเทศลดลง 18% ปริมาณปลาในแม่น้ำลดลง 60-70% และการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ส่งผลกระทบต่อความสมดุลด้านความหลากหลายเชิงชีวภาพของสิ่งมีชีวิตบริเวณเขื่อน ผลกระทบอีกอย่างคือ น้ำในเขื่อนเป็นตัวนำเกลือใต้แม่น้ำขึ้นมา ดินบริเวณสองฝั่งแม่น้ำจึงเป็นดินเสีย และเกษตรกรทำการเพาะปลูกไม่ได้ผล และเมื่อพืชที่ขึ้นสองริมฝั่งแม่น้ำล้วนได้รับผลกระทบและล้มตาย ปลาที่อาศัยอยู่ในลำน้ำก็ไม่มีแหล่งอาหาร และการที่ปลาต้องอาศัยอยู่ในน้ำที่มีรสกร่อยผิดปกติ ได้ทำให้ปลาตายเป็นจำนวนมาก

แต่ผลกระทบที่สำคัญยิ่งกว่านั้นคือ การย้ายถิ่นอาศัยของชาวบ้านที่ไม่ค่อยมีปากเสียงกับเจ้าหน้าที่ผู้ปกครอง เพื่ออพยพไปอยู่สถานที่ใหม่ ดังชาวบ้านเขื่อนปากมูลซึ่งยังเป็นปัญหาเรื้อรังมาถึงปัจจุบัน เพราะบ้านที่อยู่อาศัยของคนเหล่านี้ถูกน้ำท่วม งานวิจัยของนักสังคมศาสตร์ยังได้พบอีกว่า บุคคลกลุ่มนี้มักมีปัญหาในการปรับตัวในสถานที่แห่งใหม่หลังจากได้อพยพโยกย้ายถิ่นแล้ว และมีคนจำนวนไม่มากที่สามารถปรับตัวได้

ในวารสาร Science เมื่อปีกลายนี้ ได้มีรายงานการวิจัยบทบาทและสถานภาพของเขื่อนในประเทศสวีเดน ในประเด็นผลกระทบจากการสร้างเขื่อน C. Nilsson แห่ง Umea University ได้พบว่า วิศวกรของบริษัทที่สร้างเขื่อนมักชี้แจงว่าสภาพแวดล้อมในบริเวณเขื่อนจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชุมชนที่อาศัยอยู่บริเวณนั้นเลย

แต่ในความเป็นจริงเขื่อนที่ถูกสร้างมาเป็นเวลานานประมาณ 70 ปี ได้ทำให้เขาพบว่า จำนวนชนิดของพืชในบริเวณเขื่อนได้ลดลง 15% และพื้นที่ของบริเวณที่มีศักยภาพพอที่จะเป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์และพืชก็ลดลงด้วย ข้อเท็จจริงที่พบคือ เขื่อนยิ่งมีขนาดใหญ่เพียงใด จำนวนชนิดของสัตว์และพืชที่เคยมีก็ยิ่งมีแนวโน้มจะลดลงเพียงนั้น

ในปี ค.ศ. 2000 จีนก็ก่อสร้างเขื่อนจำนวนมาก เช่น ได้อนุมัติโครงการสร้างเขื่อนกั้นแม่น้ำ Yangtze ซึ่งเป็นแม่น้ำที่ยาวเป็นอันดับสามของโลก โดยมีจุดมุ่งหมาย จะทำให้เส้นทางการคมนาคมทางน้ำดีขึ้น และให้ประชากรจีนมีไฟฟ้าใช้เพิ่มขึ้น โครงการที่มีมูลค่า 1.2 ล้านล้านบาท นี้ใช้ชื่อว่า Three Gorges โดยเขื่อนจะสูงประมาณ 185 เมตร ยาว 1,600 เมตร และต้องใช้แรงงานในการก่อสร้าง

หมื่นคน และทางการจีนคาดว่าเขื่อนจะสามารถผลิตกระแสไฟฟ้าได้ 18,200 เมกะวัตต์

ในความเป็นจริงจีนได้เคยดำริจะสร้างเมื่อ ค.ศ. 1959 ประชากรจีนร่วม 30,000 คน ได้เสียชีวิตเพราะถูกแม่น้ำแยงซีไหลบ่าท่วม ดังนั้น รัฐบาลจีนจึงได้อนุมัติโครงการสร้างเขื่อนกั้นแม่น้ำแยงซีอย่างเป็นทางการ ท่ามกลางเสียงคัดค้านจากสภาผู้แทนราษฎรและประชาชน ซึ่งเป็นเรื่องที่ผิดปกติมาก เพราะรัฐบาลจีนคอมมิวนิสต์ไม่ชอบให้ ส.ส. คัดค้านใด ๆ โดยได้ให้เหตุผลว่า เมือง จุงกิง (Chungging) ซึ่งเป็นเมืองท่าใหญ่ที่ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำเจียหลิง (Jialing) ไม่สามารถไหลไปรวมกับน้ำในแม่น้ำแยงซีได้อีกต่อไป คือแม่น้ำได้เปลี่ยนทางเดิน หนทางเดียวที่จะลดความรุนแรงที่จะเกิดจากการสร้างเขื่อนดังกล่าว คือ ต้องลดระดับความลึกของน้ำในเขื่อน แต่การลดปริมาณน้ำในเขื่อนลง 10 ล้านลูกบาศก์เมตร จะส่งผลให้ความสามารถในการผลิตกระแสไฟฟ้า ลดตามถึง 13% นอกจากเหตุผลนี้แล้ว ปริมาณน้ำที่มีน้อยในเขื่อนจะทำให้เรือขนาดใหญ่เข้าเทียบท่าที่เมืองจุงกิงไม่ได้ อนึ่ง การลดระดับน้ำลงจะทำให้พื้นที่ที่ถูกน้ำท่วมลดลง ซึ่งจะมีผลทำให้คน 5 แสนคนไม่ต้องย้ายถิ่นที่อยู่ใหม่

ถึงกระนั้นรัฐบาลจีนก็ยังยืนยันที่จะให้ระดับน้ำในเขื่อนลึกเท่าเดิม โดยอ้างเหตุผลว่า น้ำลึกจะทำให้ธุรกิจเดินเรือเพิ่มขึ้น 4 เท่าตัว และค่าโดยสารเรือจะลดลงถึง 30% นอกจากนี้การสร้างเขื่อนจะทำให้รัฐบาลจีนสามารถประหยัดถ่านหินได้ถึง 50 ล้านตันต่อปี และลดปริมาณการปลดปล่อยแก๊สคาร์บอนไดออกไซด์ได้ถึง 100 ล้านตันต่อปีด้วย

ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการสร้างเขื่อนแยงซีจะมีทั้งด้านบวกและด้านลบ แต่รัฐบาลจีนก็ยังให้มีการดำเนินการก่อสร้างต่อไป

ในบันทึกรายงานการประชุมเรื่อง World Commission on Dam ของธนาคารโลก ฉบับเดือนพฤศจิกายนปีคริสต์ศักราช 2000 ผู้เชี่ยวชาญเรื่องเขื่อนได้มีการประเมินสถานภาพของเขื่อนต่าง ๆ ทั่วโลกเป็นครั้งแรกและพบว่า ตลอดระยะเวลา 50 ปีที่ผ่านมานี้ ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้ทุ่มเทงบประมาณที่มาก มหาศาลเพื่อสร้างเขื่อนใหม่

รายงานฉบับดังกล่าวได้ชี้ชัดว่า เฉพาะในช่วงเวลา 20 ปีที่ผ่านมานี้ประเทศต่าง ๆ ได้ใช้เงินถึง 1.6 แสนล้านบาทต่อปีเพื่อสร้างเขื่อน และผลกระทบจากการสร้างเขื่อนได้ทำให้คนทั่วโลกกว่า 80 ล้านคนต้องอพยพทิ้งถิ่นฐานไปหาที่อยู่ใหม่

แต่มีอีกประเด็นหนึ่งที่ได้บันทึกไว้ในรายงานที่ประชุม ซึ่งได้กล่าวสิ่งที่น่าประหลาดใจที่สุด คือประเทศที่เป็นเจ้าของเขื่อนมักไม่ได้ติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง หลังการได้สร้างเขื่อนในแต่ละระยะที่ผ่านไป ซึ่งหมายถึงผลได้และผลเสียอันเกิดจากการสร้างเขื่อนต่าง ๆ ทั่วโลก เพราะตัวเลขได้แสดงให้ทุกคนประจักษ์ชัดว่า 25% ของเขื่อนที่ได้สร้างไปแล้ว ให้ปริมาณน้ำต่ำกว่า 50% ของเป้าหมาย และ 10% ของเขื่อนมีตะกอนดินโคลนปริมาณมากทำให้ปริมาตรน้ำในเขื่อนลดน้อยกว่าครึ่งของเป้าหมายที่ตั้งไว้เดิม

ส่วนการกักการไหลของตะกอนที่เกิดขึ้นในเขื่อนก็ได้ทำให้บริเวณฝั่งของแม่น้ำที่มีเขื่อนขาดความอุดมสมบูรณ์ ผลทำการกสิกรรมและเกษตรกรรมจึงไม่ได้ผลเต็มที่ ความยุ่งยากเหล่านี้ภาครัฐไม่เคยรายงานให้พลเมืองในประเทศรู้

สำหรับข้อดีของการสร้างเขื่อนก็มีมากเช่น ทำให้เกิดโรงไฟฟ้าพลังน้ำ ซึ่งสามารถจ่ายกระแสไฟฟ้าให้กับภาคอุตสาหกรรมและบ้านเรือนของประชาชนทั่วไปได้ แต่ความจริงประเด็นหนึ่งที่ไม่ควรมองข้าม ก็คือ คนจนจะไม่อยู่ในฐานะที่จะซื้อความสะดวกสบายไฟฟ้าลักษณะนี้ได้

ดังนั้นเขาเหล่านั้นจะไม่มีส่วนได้ประโยชน์จากการก่อสร้างเขื่อนแต่อย่างใด

รายงานฉบับเดียวกันนี้ยังได้ชี้แจงว่า เขื่อนบางเขื่อนถูกสร้างขึ้นมาเพื่อป้องกันและบรรเทาอุทกภัยแต่ผลที่ได้รับกลับปรากฏว่ากลับได้ปัญหาอุทกภัยที่ทวีความรุนแรงกว่าเดิม นอกจากเขื่อนจะทำให้ นก กุ้ง หอย ปู ปลา และสัตว์อีกหลายชนิด รวมทั้งพืชหลายชนิดต้องสูญพันธุ์ไปจนจนธรรมชาติขาดสมดุลเชิงชีวภาพ

ปัญหาคอรัปชันในโครงการที่มีมูลค่านับล้านล้านบาท ก็เป็นอีกปัญหาใหญ่ในการสร้างเขื่อนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยเฉพาะในประเทศที่กำลังพัฒนา เพราะ ณ วันนี้ โครงการมูลค่า 8 แสนล้านบาทที่ได้ตั้งไว้สำหรับการสร้างเขื่อนแยงซีของจีนได้ประสบปัญหาดังกล่าวนี้ และรัฐบาลจีนก็ได้จัดให้มีการสอบสวนเรื่องนี้ และลงโทษผู้กระทำผิดแล้ว

*รองศาสตราจารย์ ดร. ธงชัย สมบูรณ์

PAR: แนวทางการศึกษา...ชี้ทางบรรเทาทุกข์ชี้สุขเกษมศานต์ของการพัฒนาชุมชนและรัฐชาติ

PAR: A Directing Happiness Approach of Community and National Development

บทคัดย่อ

ในโลกหลังยุคใหม่ (post modernization) ในการพัฒนาชุมชนและสังคม มีวิธีวิทยาเพื่อการพัฒนาหลายวิธี PAR เป็นอีกแนวทางการศึกษาหนึ่งที่มีความศักดิ์สิทธิ์ต่อการพัฒนา ฐานคติของ PAR นั้นมีองคาพยพ 4 ประการในการขับเคลื่อนความสำเร็จประกอบด้วย การประสานงาน (coordination) ความร่วมมือ (cooperation) การทำงานร่วมกัน (collaboration) การมีส่วนร่วม (participation) ความสำเร็จของ PAR ขึ้นอยู่กับ PAR นำพาสังคมให้เป็นปกติสุข มีความเจริญงอกงามแบบยั่งยืน และสามารถผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมเก่า/ใหม่ ได้อย่างยอดเยี่ยม ทั้งนี้ต้องดำรงรักษาไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของชุมชน/สังคมได้เป็นอย่างดี สิ่งนี้จะสะท้อนออกมาในการพัฒนารัฐชาติแบบองค์รวมในที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการศึกษา

Abstract

In face of post-modernization there are variety methodologies for community and national development. PAR (Participatory Action Research) is one of the scared approaches for this development, and consisted of 4 main pillars as follows; coordination cooperation, collaboration, and participation. A fruitful condition of PAR success is deeply depend on the assimilation between pop culture and traditional culture. This reflection is the community and national development for prosperity within sustainability in the whole perspectives.

Keywords: Participatory Action Research

บทนำ

ในสภาพแห่งความเป็นจริงของรัฐชาตินั้นต่างก็มุ่งหวังที่จะสร้างเข้มแข็งของชุมชนต่าง ๆ ในแต่ละภูมิภาคของรัฐชาติให้มีความสุขสถาพรบนพื้นฐานในปริบททุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐมิติ สังคม-วัฒนธรรม ตลอดจนวัฒนวิถีแห่งการดำรงอยู่และเป็นอยู่ของชุมชนให้มีสภาพที่เรียกว่ายั่งยืนที่สุด (sustainability) ฉะนั้นชุมชน/สังคมต่างพยายามที่จะหากระบวนการต่าง ๆ (processes) วิธีวิทยา (methodologies) ต่าง ๆ ที่จะสามารถเสกสรรปั้นแต่งให้ผู้คนในชุมชนและสังคมนั้น ๆ เกิดปิติสุขมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ฉะนั้น “การมีส่วนร่วม” (participation) ซึ่งถูกสถาปนาความศักดิ์สิทธิ์ให้

* รองอธิการบดี ฝ่ายศิษย์เก่าและชุมชนสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เป็นวาทกรรมและพิธีกรรม ชุมชน/สังคมนั้น จำเป็นจะต้องใส่ใจและตระหนักอย่างยิ่งยวด

การวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research--PAR) เป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) (Argyris & Schon, 1991) ในโลกหลังยุคใหม่กระบวนทัศน์นี้ถือว่าเป็นวิธีวิทยาทางด้านสังคมศาสตร์ที่เน้นกระบวนการแสวงหาความจริงในการหาปริเขตของข้อความรู้อย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมแห่งฐานคติของ PAR นั้น เป็นการโอบล้อมผู้คนในชุมชนให้มีวิธีการตัดสินใจร่วมกัน สร้างข้อกำหนดที่เป็นพันธกิจร่วมกัน ทั้งในด้านข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งสถานการณ์ของปัญหาต่าง ๆ ที่จะทำให้ชุมชน/สังคมผาสุกยิ่งขึ้น

ตั้งแต่ปี 1970 เป็นต้นมา PAR ได้รับการสถาปนาความศักดิ์สิทธิ์ในการพัฒนาองค์กรชุมชน โรงเรียน เกษตรและการใช้เทคโนโลยี รวมทั้งการประเมินผล ซึ่งถือว่าเป็นขอบข่ายภารกิจในฐานคติแบบเดิม แต่ในปัจจุบัน PAR นำมาเป็นวิธีวิทยาแห่งการพัฒนาในทุก ๆ มิติของชุมชนและสังคมไทย สังคมไทยในมวลหมู่นักวิชาการ นักพัฒนา นักปกครอง รวมทั้งอื่น ๆ ต่างไว้วางใจใน PAR ด้วยเหตุผลที่ PAR ไม่ใช่วิธีวิทยาของการวิจัย (methodology) แต่เป็นแนวทางการศึกษา (approach) หรือกลยุทธ์ (strategy) หรือกระบวนการ (process) โดยนำ PAR ไปเชื่อมโยงและอิงแอบกับกระบวนการวิจัย จึงทำแนวการศึกษาของ PAR ถูกสถาปนาว่า “เป็นวิธีที่ชี้ทางบรรเทาทุกข์ชี้สุขเกษมศานต์” ของชุมชนและสังคม

หลายหลากในสายรากองคาพยพแห่ง PAR

องค์ประกอบหรือองคาพยพแห่ง PAR นั้นมีมากมายแต่ที่สำคัญผู้เขียนขอเสนอว่าได้แก่ การประสานงาน (coordination) ความร่วมมือ (cooperation) การทำงานร่วมกัน (collaboration) และการมีส่วนร่วม (participation) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การประสานงาน (coordination) ถือว่าเป็นองค์ประกอบแรกที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การที่ชุมชน/สังคมจะทำให้ได้สำเร็จนั้น จึงเป็นองค์กรอาศัยทั้ง Team work และ Network คือการสร้างเครือข่าย ซึ่งสิ่งนี้อาจจะมาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว ความรู้สึกผูกพัน (loyalty) ของสมาชิกในองค์กร ชุมชน/สังคม ด้วยเหตุที่ว่าชุมชน/สังคมมีลักษณะที่เรียกว่า พลวัตร (dynamic) มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง และเป็นลักษณะเชิงอินทรีย์ (organic) คือมีระบบและกลไกที่เป็นหน่วยย่อย (sub-system) ฉะนั้น ความเจริญงอกงามหรือความสำเร็จใดจึงจำเป็นต้องมีการประสานงานที่ดี

2. ความร่วมมือ (cooperation) ท่านผู้อ่านคงเคยได้ยินสำนวนไทยที่กล่าวว่า “หลายหัวดีกว่าหัวเดียว” แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือของมวลหมู่สมาชิกหรือประชาคมในชุมชน/สังคมในการฉายภาพของการระดมสมอง (brain storming) การระดมพลัง (power storming) ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นเพื่อประโยชน์สุขแห่งชุมชน

3. การทำงานร่วมกัน (collaboration) ถึงแม้คนในชุมชน/สังคมจะมีวัฒนวิถีที่แตกต่างกัน มีฐานคติ แนวคิดที่ต่างกัน แต่เมื่อทุกคนยึดมั่นและตั้งมั่นอยู่ภายใต้การสร้างเจริญให้กับชุมชน/สังคมที่ครอบครองอยู่นั้น โดยยึดเอางาน

หรือการทำงาน/ร่วมกัน เป็นบทตั้ง (thesis)จะทำให้การงานสำเร็จไปด้วยดี ดังจะเห็นได้จากบทนิพนธ์สังข์ทอง ตอนหนึ่งที่ว่า **“นายมีโค่นไผ่ นายใจขุดหลุม นายชั้นนายชุ่มคุมกันไปเกี่ยวแฝก เสร็จแล้วเกลาเสาเอาไว้ย้ายแฝก เลิกงาน ข้าจะแจก ของแปลก ๆ ให้กิน”** นอกจากจะทำงานร่วมกันแล้ว ยังแสดงเห็นถึงการแบ่งกันทำ (division of work) และแบ่งความรับผิดชอบของแต่ละคนด้วย การทำงานร่วมกันส่งผลความสุขมวลรวมเฉกเช่น “การพายเรือในการแข่งขัน”

4. การมีส่วนร่วม (participation) บนฐานคติแห่งความเป็นประชาธิปไตยแห่งชุมชน/สังคมนั้น ถือว่าการมีส่วนร่วมของสมาชิกมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เช่นเดียวกับการออกความคิดเห็น (Show ideas) แบ่งปันผลประโยชน์ (mutual benefit) ร่วมกัน รวมทั้งร่วมกันรังสรรค์และเลือกสรรกิจกรรม (show activities) ที่จะส่งผลต่อความผาสุกของชุมชน/ สังคม

นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอื่นอีก เช่น วิธีคิดของคนในชุมชน/สังคม ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆตลอดจนการได้รับการสร้างความสุขจากปริบทรอบข้างของชุมชน/สังคมอีกด้วย การได้รับความสนใจและตระหนักจากภาครัฐและภาคเอกชน (public sector and private sector) ในการบริหารจัดการต่าง ๆ ตลอดจนมีวิธีการในการดำเนินการที่ตั้งอยู่บนหลักของ “ธรรมาภิบาล” (good governance) ก็จะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

แนวทางการศึกษาแบบ PAR: กระบวนการชี้ทางบรรเทาทุกข์ชี้สุขเกษมศานต์

ชุมชน/สังคมเข้มแข็งถือว่าเป็นปรมัตสัจจะแห่งความจริงของการพัฒนา แนวทางการศึกษา ของ PAR นั้นเป็นการอิงฐานคติแห่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน/สังคมนั้น ๆ หรือที่เรียกว่า People Participation Action Research (PPAR) เน้นให้ประชาคม เป็นผู้กำหนดทิศทางแห่งความผาสุก ปิติสุขของชุมชน โดยใช้วงจรการทำงานแบบระยะยาว (long-term cycle) โดยเริ่มจาก

1. การระบุปัญหาที่จะแก้ไข ซึ่งเน้นปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้น เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ (causes factors) รวมทั้งวิเคราะห์ข้อจำกัดต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมและแนวปฏิบัติที่ตรงกับปัญหาของชุมชน/สังคมนั้น ๆ

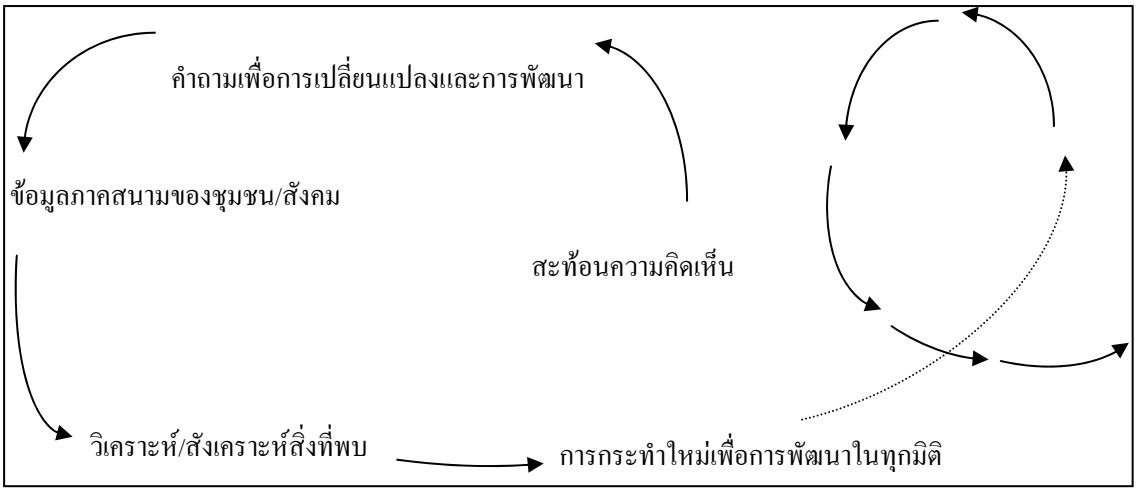
2. กำหนดสภาพประสบการณ์ที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง โดยมีการวางแผนที่เป็นเบื้องต้น (short term) ระยะกลาง (middle term) และการวางแผนระยะยาว (long term)

3. การปฏิบัติการในพื้นที่เป้าหมาย (Focus area)

4. ประเมินการเปลี่ยนแปลงและการนำไปใช้ (evaluation and implementation)

5. วิเคราะห์ผลและสร้างเสริมการดำเนินการอย่างมีระบบ ตลอดจนเผยแพร่การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของชุมชน/สังคม (Walton, & Gaffney, 1991)

จะเห็นได้ว่า เป้าหมาย (Focus area)ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจะถูกจัดวางความเข้มของปัญหา (Problem Degree) ซึ่งสามารถจะช่วยการหาแนวทางแก้ปัญหาทั้งนี้โดยยึดถือ “การตกผลึกทางความคิด” (ideological crystallization) แห่งการรวมกลุ่มของชุมชน/สังคม ดังจะเห็นได้จากแผนภูมิข้างล่าง



ภาพ 1 การตกผลึกทางความคิด

PAR ชี้ทางบรรเทาทุกข์ชี้สุขเกษมศานต์ของชุมชน/สังคมอย่างไร ยังเป็นคำถามที่ยังต้องการคำตอบ โดยเฉพาะชุมชน/สังคมที่กำลังพัฒนาในทุก ๆ มิติ ฉะนั้นการกระทำแห่ง PAR จึงต้องอาศัยแอบอิงฐานคติแห่งการวิจัยหลายอย่างเพื่อที่จะก่อให้เกิดผลดีมากที่สุด ผลดีนั้นมีดังนี้

1. ทำให้มีโอกาสในการเพิ่มนวัตกรรมและเพิ่มเติมสิ่งใหม่ ๆ ด้วยเหตุที่ PAR สะท้อนคุณค่าในกระบวนการเปลี่ยนแปลงของชุมชน/สังคม

2. ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างนักวิจัยที่เข้ามาหาแนวทางแห่งการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้คนในชุมชน/สังคม) มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักความจริง**ที่ว่า "ไม่มีใครที่อยากเห็นชุมชน/สังคมของตนเองอ่อนแอ ทุกคนต้องการเห็นความเจริญงอกงามและยั่งยืนเป็นที่สุด**

3. ทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมทางด้านข้อความรู้ มีการค้นพบถึงการแก้ปัญหาอย่างแท้จริง ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการมีส่วนร่วมเพื่อการสร้างความรู้ ข้อความรู้และองค์ความรู้ในการพัฒนา

ถึงแม้ว่า PAR จะมีจุดเด่นที่กล่าวมาแล้ว แต่ผู้อ่านอย่างพึ่งได้เชื่อตามผู้เขียนจนกว่าจะได้ลงมือปฏิบัติ (theory to action) ตามจริตของท่านเอง เพราะพื้นที่ (area) ของชุมชน/สังคมแต่ละที่จะมีความแตกต่าง ทั้งนี้โดยภาพรวมแล้ว ถือได้ว่า PAR ยังมีความศักดิ์สิทธิ์ในการพัฒนาอยู่

ฐานคติแห่ง PAR: ฐานคติเพื่อการพัฒนา

Deshler, and Ewert (1995) ได้นำเสนอฐานคติเกี่ยวกับ PAR เพื่อพัฒนาชุมชน/สังคมดังนี้

1. การมีค่านิยมร่วม ได้แก่ การสร้างข้อความรู้บนพื้นฐานแห่งความเป็นประชาธิปไตย ผลประโยชน์ที่ได้เกิดจากการสร้างกระบวนการหาความรู้ซึ่งจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม รวมทั้งจะต้องมีการพิจารณาถึงนิเวศวิทยาที่มีผลต่อธรรมชาติและสังคม นอกจากนี้ต้องมีการยอมรับในเสียงวิพากษ์วิจารณ์ (reflection) เพื่อมาประกอบการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งจะเป็นการสร้างค่านิยมร่วมโดยปราศจากความรุนแรง

2. ความผูกพันในการทำงานเพื่อการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในการพัฒนาแต่ยังคงดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของชุมชน/สังคม

3. การมีส่วนร่วม ถือว่าเป็นฐานคติที่ ***"สร้างความเป็น PAR"*** มากที่สุด ตั้งแต่ทุกคนมีส่วนร่วมในการเลือกวิธี และแสวงหาวิธีการปัญหา ตรวจสอบ วิเคราะห์ สังเคราะห์ หาข้อสรุปเพื่อการตัดสินใจ

4. การเรียนรู้เกี่ยวกับการวิจัยเป็นการเชื่อมโยงการปฏิบัติและการสะท้อนความคิดเข้าด้วยกัน (spiral-ling movement)

5. ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นของ PAR เน้นการดำรงไว้ ซึ่งอัตลักษณ์และความเข้มแข็งของชุมชนเป็นหลัก

PAR: เงื่อนไขและความสำเร็จของการพัฒนา

โลกทัศน์ ชีวทัศน์ รวมทั้งจินตทัศน์ของผู้คนในชุมชน/สังคม ถือว่าเป็นสิ่งที่มี ***"ความหมาย"*** (be meaningful) อย่างยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนและการ "ส่งผ่าน" (transformation) ให้ชุมชน/สังคมดีขึ้น แต่ทั้งนี้เงื่อนไขของความสำเร็จ ผู้เขียนขอฉายภาพดังนี้

1. การที่ชุมชน/สังคมนั้น ๆ มีการยอมรับถึงสภาพที่จะต้องปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม รวมทั้งพลังร่วม (synergy) ในการสนับสนุน ซึ่งรวมถึงพลังกาย พลังใจ พลังสติปัญญา ยังถึงการ "เสียสละ" สิ่งที่มีคุณค่าส่วนตัวเพื่อสร้างคุณค่าส่วนรวม

2. การถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ ข้อความรู้ องค์ความรู้จากนักปฏิบัติ (practitioners) และ "ผู้คน"อื่น ๆ (outsiders) ไปสู่ประชาคมในชุมชน/สังคม

3. ถึงแม้ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในชุมชน/สังคมขึ้นต้องคำนึงถึงอัตลักษณ์ วัฒนวิถี ร่วมทั้งร่องรอยแห่งวัฒนธรรม และขนบอันดีของชุมชน/สังคมด้วย

4. ภาษาแห่งท้องถิ่นของชุมชน/สังคม ถือว่าเป็นสิ่งที่ควรตระหนัก ทั้งนี้จะต้องมีการศึกษาภาษาที่ใช้ในท้องถิ่นชุมชนนั้น ๆ เพื่อที่จะลดปัญหาของการสื่อสาร เพราะ "การสื่อสาร ทำให้มนุษย์เข้าใจกันดียิ่งขึ้น"

5. อย่าสร้างวิธีการ "เปรียบเทียบ" (comparison) ให้สร้าง "วิธีการเทียบเคียง" (juxtaposition) เพื่อที่จะทำให้ชุมชน/สังคม ไม่เกิดการเปรียบเทียบว่า "ด้อยกว่าหรือดีกว่า" พยายามสร้างโอกาสในการปรับปรุง (opportunity of improvement) ให้มากที่สุด

นี่เป็นเพียงเงื่อนไขบางส่วนของ PAR ที่จะนำพาชุมชน/สังคม ให้มีความปกติสุขและสถาพร การเข้าใจใน"ผู้คน" ตลอดจนเข้าถึงอัตลักษณ์ของชุมชน/สังคมนั้น ๆ ย่อมเกิดความปรองดอง สมานฉันท์และเป็นพลังศรัทธาของการพัฒนาโดยสิ้นเชิง

PAR : ก้าวสู่สังคมประชาเมธี

จากกระบวนการกลุ่มต่าง ๆ ที่อยู่บนพื้นฐานความเป็นประชาธิปไตย การแบ่งส่วนความรับผิดชอบ ตลอดจนการออกแบบเพื่อการอภิวัฒน์ชุมชน/สังคม ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการไหล่บ่าของสังคมข้อมูลข่าวสาร ความสั่นคลอนของอัตลักษณ์แห่งชุมชนวัฒนวิธีที่ดี ๆ คงไม่ถูกพลัดพรากไปจากถิ่นเดิม

ด้วยเหตุที่ PAR สร้างความเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ระหว่างคนในท้องถิ่นและคนภายนอกโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การ เสริมสร้างสภาวะที่เห็นพ้องต้องกัน (consensus) ลดความขัดแย้ง จัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาและเสนอแนะวิธีการ

รวมทั้งแนวทางแก้ไขที่สำคัญ ล้วนเป็น “กุศล” ที่เกิดจากวิธีการตัดสินใจร่วมกัน และการสร้าง “กรรมร่วม” (Collective Khamma) ที่ดีทั้งสิ้น

เมื่อคนในชุมชน/สังคม ได้ให้ความสำคัญต่อแนวทางการศึกษาแบบ PAR มากขึ้น ผู้เขียนมั่นใจว่า ความเป็นสังคมประชาเมธี ชุมชนแห่งนักปราชญ์ (scholar) คงเกิดขึ้น และเกิดความผาสุกแบบยั่งยืนมาสู่ชุมชนได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ก็จะยังความสงบสันติร่มเย็นของสังคมประเทศชาติโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

Argyris, C. & Schon, D. A. (1991). Participatory Action Research and Action Science Compared: A Commentary, in W. F. Whyte (ed.). *Participatory Action Research.* Newbury Park, California: SAGE Publications.

Deshler, D. & Ewert, M. (1995). *Participatory action research: Traditions and major assumptions.* New York: Ithaca.

Smith. S. E. (1997). “Participatory Action Research with Global Context” in S. E. Smith, D. G. Willms, and N. A. Johnson (ed.). *Nurtured by Knowledge: Learning to Do Participatory Action-Research.* New York: The Apex Press.

Walton, R. E. & Gaffney, M. E. (1991). “Research action and participation: The merchant shipping case,” in W. F. Whyte (ed.). *Participatory Action Research.* Newbury Park, California: SAGE Publications.

*สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม

การสอนเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษา

บทคัดย่อ

การสอนมีความสำคัญในสถาบันอุดมศึกษา เพราะเป็นภารกิจที่ช่วยให้เกิดการผลิตนิสิตนักศึกษาขึ้นตามความต้องการของสังคม ด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญกับการหลักการสอนนิสิตนักศึกษาเพื่อให้นิสิตนักศึกษาได้รับความรู้จากอาจารย์ผู้สอนอย่างเต็มที่ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้หรือคิดสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมได้ ดังนั้นอาจารย์นอกจากจะมีความรู้ทางด้านวิชาการแล้วควรคำนึงถึงความรู้ทางด้านหลักการสอนเพื่อให้นิสิตนักศึกษาเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ เป็นพลังในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต

คำสำคัญ:การสอน, สถาบันอุดมศึกษา

Abstract

The teaching is important for the higher education institute because it's the main task to produce the student for society needs. Especially, the teaching principle should be pay attention highly to student get the teacher's knowledge perfectly that can apply or create to the innovation. So, the teacher have to be good at academic knowledge and be good at teaching principle ability to enhance student's learning is develop their quality. Finally they will be the power to develop our country in the future.

Keywords: teaching**,** higher education institute

ความสำคัญของการสอนระดับอุดมศึกษา

การสอนเป็นหนึ่งในภารกิจหลักที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากเป็นการถ่ายทอดความรู้ให้กับนิสิตนักศึกษา ได้มีความรู้เพื่อใช้ในการประกอบวิชาชีพ วราภรณ์ บวรศิริ (ม.ป.ป., หน้า 24-25) ได้กล่าวสรุปความสำคัญของการสอนไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษานอกจากจะให้ความรู้ทางวิชาการแล้ว ควรให้นิสิตนักศึกษาได้มีโอกาสได้พัฒนาทางด้านความคิด เพื่อให้นิสิตนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วรู้จักวิธีการเรียนรู้ สามารถศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมด้วยตนเองได้ และนอกจากนี้ในการสอนควรมีการสอดแทรกคุณธรรมให้กับนิสิตนักศึกษาด้วย เนื่องจากหากมีแต่ความสามารถทางด้านวิชาการเพียงอย่างเดียวแต่ขาดคุณธรรมแล้ว อาจทำให้นิสิตนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไป นำความรู้ไปใช้ในทางที่ไม่ถูกต้องทำให้ผู้อื่นและสังคม

* อาจารย์ประจำ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

เดือดร้อนได้ ดังนั้นการสอนในระดับอุดมศึกษาจึงเป็นการสอนเพื่อจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน เพื่อให้นิสิตนักศึกษาเกิดการพัฒนาทางสติปัญญา ความสามารถในการคิด พร้อมทั้งพัฒนาทางด้านคุณธรรมให้กับนิสิตนักศึกษา เพื่อให้นิสิตนักศึกษามีความพร้อมในทุกด้าน เพื่อที่จะออกไปสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ

ลักษณะของอาจารย์ที่ช่วยส่งเสริมการสอนให้มีประสิทธิภาพ

อาจารย์ผู้สอนมีความสำคัญกับนิสิตนักศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่ถ่ายทอดความรู้ความคิดให้กับนักศึกษา ดังนั้นลักษณะของผู้สอนจึงมีความสำคัญกับการสอนนิสิตนักศึกษา ซึ่งอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความรู้และประสบการณ์ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี และนอกจากนี้หากอาจารย์มีประสบการณ์ในการสอนมากจะช่วยให้เกิดความชำนาญทางด้านการสอน สามารถนำประสบการณ์ต่าง ๆ ที่พบมาเล่าให้นิสิตนักศึกษาได้ฟังเป็นกรณีตัวอย่างได้ แต่จากการสำรวจ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2547, หน้า 58) พบว่า ยังมีบางส่วนสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี ดังนั้นจากข้อมูลนี้จึงเห็นได้ว่า อาจารย์บางส่วนยังมีความรู้ไม่เหมาะสมเนื่องจากการสอนนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรีอาจารย์ผู้สอนก็ควรสำเร็จการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรีเพื่อจะได้มีพื้นฐานทางความคิดที่กว้างกว่านิสิตนักศึกษาที่ตนเองสอน สำหรับประสบการณ์การทำงานของอาจารย์นั้นจะเห็นว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนยังน้อย คือ ไม่เกิน 5 ปี ดังนั้นจากข้อมูลดังกล่าวทำให้เห็นว่า อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยยังมีลักษณะที่สอดคล้องกับวิชาชีพ จึงควรมีการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ด้วยการสนับสนุนให้อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีได้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้มีคุณวุฒิที่เหมาะสมในการสอนนิสิตนักศึกษา ส่วนอาจารย์ที่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานนั้น ควรมีการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือการไปสัมมนาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสบการณ์และพัฒนาทางด้านความรู้ ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะช่วยให้อาจารย์เป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งด้านความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำใช้ให้เกิดประโยชน์กับการสอนต่อไป

2. มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ดังที่หลวงวิจิตรวาทการ (2532, หน้า 250-253) ได้กล่าวถึงความสามารถในการถ่ายทอดความรู้สรุปได้ว่า ผู้ที่มีความรู้ดีแต่ขาดความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้คนอื่น ทำให้ความรู้ที่มีอยู่นั้นได้ประโยชน์น้อย สำหรับวิธีในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นนอกจากตนเองจะต้องมีความรู้ในเรื่องนั้นเป็นอย่างดีแล้ว ควรแบ่งตัวเองเป็นสองภาคในเวลาเดียวกัน คือเป็นทั้งผู้ถ่ายทอดและผู้รับการถ่ายทอด โดยพิจารณาว่าสิ่งที่เราถ่ายทอดออกไป หากเราเป็นผู้รับเราสามารถเข้าใจได้มากน้อยเพียงใด ถ้าหากยังไม่มั่นใจว่าสิ่งที่เราถ่ายทอดไปนั้นผู้รับสามารถเข้าใจได้หรือไม่ ผู้ถ่ายทอดอาจต้องแก้ไขหรือเปลี่ยน

วิธีการถ่ายทอด และนอกจากนี้การพิจารณาระดับความรู้ของผู้รับการถ่ายทอดเป็นสิ่งที่สำคัญอีกเช่นกัน เนื่องจากหากถ่ายทอดในสิ่งที่ยากเกินความสามารถของผู้รับก็จะทำให้ผู้รับไม่เข้าใจ แต่หากถ่ายทอดในสิ่งที่ง่ายเกินไปผู้รับอาจจะเกิดความเบื่อหน่ายหรือคิดว่าเป็นการดูหมิ่นความรู้ของผู้รับได้

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าหากอาจารย์ขาดความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ จะส่งผลให้นิสิตนักศึกษาไม่ได้รับการถ่ายทอดความรู้จากอาจารย์อย่างเต็มที่ ฉะนั้นการจะให้นิสิตนักศึกษาได้รับการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ อาจารย์ควรให้ความสำคัญกับวิธีการถ่ายทอดความรู้ด้วย

3. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ในปัจจุบันมีเทคโนโลยีเกิดขึ้นจำนวนมากที่สามารถนำมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการเรียนการสอน กู๊ด (Good, 1973) ได้ให้ความหมายเทคโนโลยีการศึกษาไว้ว่าคือ การนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อการออกแบบและส่งเสริมระบบการเรียนการสอนโดยเน้นที่วัตถุประส่งค์ทางการศึกษาที่สามารถวัดได้อย่างถูกต้องแน่นอน มีการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนมากกว่ายึดเนื้อหาวิชา มีการใช้การศึกษาเชิงปฏิบัติโดยผ่านการวิเคราะห์และการใช้โสตทัศนูปกรณ์ รวมถึงเทคนิคการสอนโดยใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ สื่อการสอนต่างๆในลักษณะของสื่อประสม และการศึกษาด้วยตนเอง จึงเห็นได้ว่า เทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นการนำความรู้ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์มาใช้ร่วมกับการศึกษาอย่างมีระบบ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจึงควรเป็นผู้ที่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ เพื่อนำเทคโนโลยีและความรู้ที่ได้จากสื่อต่าง ๆ มาพัฒนาการสอนให้มีความสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบันมากขึ้น

4. เข้าใจลักษณะของนิสิตนักศึกษา ก่อนที่จะทำการเรียนการสอน อาจารย์ควรทราบลักษณะของนิสิตนักศึกษาและพื้นฐานของนักศึกษาก่อน วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543, หน้า 44- 45) ได้กล่าวถึงลักษณะหรือวัฒนธรรมของนิสิตนักศึกษา ตามหลักของคอฟแมนและจากการสังเกตลักษณะนิสิตนักศึกษาไทยประกอบ พบว่า นิสิตนักศึกษาไทยมีลักษณะหรือวัฒนธรรมแบ่งเป็นกลุ่มได้ ดังนี้

4.1 กลุ่มนิสิตนักศึกษา (collegiate) คือ กลุ่มนิสิตนักศึกษาที่ชอบการสมาคม ซึ่งส่วนใหญ่มาจากครอบครัวคนชั้นกลางหรือสูง เป็นครอบครัวที่มีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจดี นิสิตนักศึกษาากลุ่มนี้สนใจชีวิตในสังคม การกีฬา การช่วยเหลือสังคม และการบำเพ็ญประโยชน์ มักเป็นนิสิตนักศึกษาที่เลือกเรียนทางรัฐศาสตร์ สังคมศาตร์

4.2 กลุ่มอาชีพ (vocational) คือ กลุ่มนิสิตนักศึกษาที่สนใจการฝึกฝนอาชีพโดยเฉพาะ นิสิตนักศึกษากลุ่มนี้มักมาจากครอบครัวที่มีพ่อแม่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับธุรกิจการค้าขาย ลูกจ้าง พนักงานบริษัท ซึ่งมีฐานะครอบครัวปานกลาง ทำให้นิสิตนักศึกษามีทัศนคติว่าอุดมศึกษา เป็นโอกาสในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและยกฐานะทางสังคมของตนเองให้ดีขึ้น ฉะนั้นนิสิตนักศึกษากลุ่มนี้จึง

สนใจเลือกเรียนวิชาที่จะเป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพในอนาคต เช่น วิศวกรรม ธุรกิจ บัญชี ครุศาสตร์ เทคโนโลยี เป็นต้น

4.3 กลุ่มวิชาการ (academic) คือ กลุ่มนิสิตนักศึกษาที่มุ่งความสำเร็จทางด้านวิชาการ ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวชั้นกลางและมีพ่อแม่ที่ได้รับการศึกษาดี นิสิตนักศึกษากลุ่มนี้มักจะสนใจการศึกษาและเลือกเรียนในสถาบันการศึกษาที่ดีและมีชื่อเสียง พยายามเรียนเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แต่มักไม่ยุ่งเกี่ยวกับคนในสังคม มีเพื่อนน้อย บางครั้งอาจจะมีนิสัยเห็นแก่ตัว มุ่งผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าการช่วยเหลือคนอื่นและสังคม

4.4 กลุ่มนอกรูปแบบ (non conformist) คือกลุ่มนิสิตนักศึกษาที่ไม่ยอมรับค่านิยมใด ๆ ของนิสิตนักศึกษาทั้งสามกลุ่มข้างต้น เป็นกลุ่มที่อยู่เฉย ๆ แต่หากไม่พอใจในระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย มักจะรวมตัวกันต่อต้านได้อย่างรวดเร็ว และนิสิตนักศึกษากลุ่มนี้มักมีความคิดฉับไวและมีความสามารถทางด้านการพูดโน้มน้าวใจให้นิสิตนักศึกษากลุ่มอื่นคล้อยตามได้ จากการแบ่งกลุ่มนิสิตนักศึกษาดังกล่าวทำให้เห็นว่า การที่อาจารย์เข้าใจลักษณะของนิสิตนักศึกษาจะช่วยทำให้อาจารย์เข้าใจว่านิสิตนักศึกษามีจุดเด่นในด้านใดและมีด้านใดบ้างที่ควรปรับปรุง ส่งผลให้อาจารย์สามารถพัฒนานิสิตนักศึกษาได้ตรงกับกับลักษณะและความสามารถของนิสิตนักศึกษา

5. เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนิสิตนักศึกษา ในสถาบันการศึกษาอาจารย์มีบทบาทอย่างมากในการชี้นำหรือกำหนดแนวทางการปฏิบัติตนให้กับนิสิตนักศึกษา ดังนั้นอาจารย์จึงควรประพฤติปฏิบัติตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีของนิสิตนักศึกษา พระพรหมคุณาภรณ์ (พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตฺโต) (2548) ได้กล่าวถึง หลักเกณฑ์การวัดผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมไว้ในหนังสือของสำนักงานคณะกรรมการแห่งชาติ ไว้ดังนี้

5.1 มีความสุขแบบคนทั่วไป คือ ประกอบอาชีพอย่างอย่างซื่อสัตย์สุจริต ไม่ประพฤติตนให้เสียหายทั้งกาย วาจา และใจ

5.2 แสวงหาทรัพย์โดยชอบธรรม คือ หาทรัพย์สินมาด้วยความชอบธรรมและรู้จักแบ่งปันทรัพย์สินนั้นให้กับผู้อื่นที่ด้อยโอกาสกว่าตนเอง ใช้ทรัพย์สินที่หามาได้อย่างรู้เท่าทัน ไม่ยึดติดหลง มัวเมาอยู่กับทรัพย์สินนั้น

5.3 มีหลักธรรมในการดำเนินชีวิต คือ หลักธรรมที่ควรมีไว้ในการดำรงชีวิต ได้แก่ ฆราวาสธรรม 4 นั่นก็คือเป็นผู้ที่มีความจริงใจต่อผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเองด้วยความขยันหมั่นเพียร และมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ

5.4 รับผิดชอบชีวิตที่เกี่ยวข้อง คือ มีความสัมพันธ์อันดีงามกับบุคคลในครอบครัว รวมถึงญาติมิตร ผู้ร่วมงานและผู้ใต้ปกครอง โดยให้ประโยชน์ทั้งทางวัตถุและชัจูงผู้เกี่ยวข้องให้มีความเจริญงอกงามด้วยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย

5.5 เป็นพลเมืองดีของสังคม คือ การสร้างสรรค์สังคมด้วยการประพฤติปฏิบัติตนให้ตั้งอยู่ในศีลห้า อย่างสม่ำเสมอ จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดีไม่จำเป็นต้องมีฐานะทางสังคมสูงหรือมีทรัพย์สินเงินทองมากมายแต่ควรเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีและน่านับ

ถือของคนในสังคม ดังนันจะเห็นได้ว่าหาก อาจารย์ผู้สอนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้นิสิตนักศึกษา จะช่วยพัฒนาให้นิสิตนักศึกษามีความรู้และความประพฤติที่ดี สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขได้

การสอนเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษา

การสอนเพื่อพัฒนานิสิตนั้นมีหลายวิธีด้วยกันดังนี้

1. การสอนเนื้อหาแบบบูรณาการ ในการสอนนั้นผู้สอนควรมีการเชื่อมโยงเนื้อหาให้มีความสัมพันธ์กับความรู้ด้านอื่น ๆ เฉลิมพล แก้วสามสี (2544) ได้กล่าวถึงรูปแบบการสอนแบบบูรณาการไว้ 2 รูปแบบ สรุปได้ดังนี้

1.1 การสอนบูรณาการภายในวิชา เป็นการเชื่อมโยงการสอนระหว่างเนื้อหาวิชาในกลุ่มประสบการณ์หรือรายวิชาเดียวกันกันเข้าด้วยกัน

1.2 การสอนบูรณาการระหว่างวิชา มี 4 ประเภท ได้แก่

1.2.1 การบูรณาการแบบสอดแทรก เป็นการสอนในลักษณะที่ผู้สอนในวิชาหนึ่งสอดแทรกเนื้อหาวิชาอื่น ๆ ในการสอนของตนเอง

1.2.2 การสอนบูรณาการแบบคู่ขนาน เป็นการสอนโดยผู้สอนตั้งแต่สองคนขึ้นไป วางแผนการสอนร่วมกันโดยมุ่งสอนหัวเรื่องหรือความคิดรวบยอดหรือปัญหาเดียวกันแต่สอนต่างวิชาและต่างคนต่างสอน

1.2.3 การสอนแบบบูรณาการแบบสหวิทยาการ เป็นการสอนลักษณะเดียวกับการสอนบูรณาการแบบคู่ขนาน แต่มีการมอบหมายงานหรือโครงงานร่วมกัน

1.2.4 การสอนบูรณาการแบบข้ามวิชา หรือสอนเป็นคณะ เป็นการสอนที่ผู้สอนวิชาต่าง ๆ ร่วมกันสอนเป็นคณะหรือเป็นทีม มีการวางแผน ปรึกษาหารือร่วมกันโดยกำหนดหัวเรื่อง ความคิดรวบยอด หรือปัญหาร่วมกัน แล้วร่วมกันสอนผู้เรียนในกลุ่มเดียวกัน

จากรูปแบบการสอนแบบบูรณาการเห็นได้ว่ามีประโยชน์กับนิสิตนักศึกษาเนื่องจากช่วยทำให้นิสิตนักศึกษาเข้าใจเนื้อหาในวิชาเดียวกันหรือต่างวิชาอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ของนิสิตนักศึกษาไปพร้อมกัน

2. การสอนให้เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน การสอนในแต่ละรายวิชาอาจารย์ผู้สอนควรสอนเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกับนิสิตนักศึกษาหรือในการยกตัวอย่างประกอบการสอนควรใช้วิธีการยกตัวอย่างที่ใกล้ตัวกับนิสิตนักศึกษาเพื่อให้นิสิตนักศึกษาเข้าใจได้ง่ายมากกว่าการยกตัวอย่างที่ไกลตัวผู้เรียนเกินไป และนอกจากนี้อาจารย์ควรสอนถึงการนำเนื้อหาความรู้ต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ทั้งในชีวิตประจำวันและการนำไปใช้ประกอบอาชีพในอนาคต นอกจากนี้ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2546, หน้า 70) ได้กล่าวถึง การจัดการสอนไว้ว่าควรจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและมองเห็นแนวทางในการแก้ปัญหานั้น โดยจัดการสอนให้เกี่ยวข้องกับเรื่องราวของท้องถิ่นหรือสังคมไทยโดยเฉพาะ

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า การสอนเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษานั้นควรคำนึงถึงประสบการณ์เดิม

ของผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งประสบการณ์ส่วนหนึ่งก็คือเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นของนิสิตนักศึกษาซึ่งช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นอย่างแท้จริง ทำให้นิสิตนักศึกษาเข้าใจถึงปัญหาและสามารถหาแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย อาจารย์ควรมีการใช้วิธีการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่จะสอน เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงเนื้อหาได้อย่างชัดเจน ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2547, หน้า 56-58) ได้กล่าวถึงวิธีการสอนในปัจจุบันสรุปได้ว่า อาจารย์มักจะใช้วิธีการสอนแบบบรรยายเป็นหลัก ทำให้นิสิตนักศึกษาเบื่อหน่ายในวิชาเรียนและไม่เกิดการพัฒนาความคิด จุมพจน์ วนิชกุล (254, หน้า 334) จึงได้เสนอวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ควรนำมาใช้ เช่น การใช้กิจกรรมศึกษาภาคสนาม การจัดโครงการ เพื่อให้นิสิตนักศึกษารู้จักแก้ปัญหา เกิดความคิดสร้างสรรค์ ตระหนักในความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม นอกจากนี้การใช้สื่อการสอนก็เป็นสิ่งที่จำเป็น เช่น การมีเอกสารประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ การบริการของห้องสมุด และการมีสื่อทรัพยากรสารสนเทศประกอบการเรียนเพิ่มเติม จากข้อมูลดังกล่าวจึงเห็นได้ว่านิสิตนักศึกษามีความต้องการในการเรียนรู้แบบให้ตนเองมีส่วนร่วมซึ่งไม่สอดคล้องกับวิธีการสอนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่ยังเน้นการบรรยายให้นิสิตนักศึกษาฟัง โดยไม่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ดังนั้นเพื่อให้เกิดทักษะกระบวนการคิดและการสร้างความรู้ ในการพัฒนานิสิตนักศึกษานั้นอาจารย์ควรปรับรูปแบบการสอนให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับเนื้อหาให้มากขึ้น อันจะทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้และมีวิธีการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเองได้

4. การนำนวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาการสอน คำว่านวัตกรรมทางการศึกษา (educational innovation) คำนี้เป็นศัพท์บัญญัติของคณะกรรมการพิจารณาศัพท์วิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไพบูลย์ จำปาปั่น (2550) ได้กล่าวถึงนวัตกรรมทางการสอนสรุปได้ว่า นวัตกรรมทางการสอน หมายถึง การนำความคิดใหม่ ๆ วิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่แปลกไปจากเดิมหรืออาจจะได้รับการปรับปรุงของเก่าให้ใหม่และเหมาะสมกับสถานการณ์ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้รับการทดลอง พิสูจน์และพัฒนาเป็นขั้นเป็นตอนเป็นระบบ จนเป็นที่เชื่อถือได้ว่าให้ผลดีในทางปฏิบัติ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เรานำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติทางการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษาสูงขึ้น

โดยทั่วไปนวัตกรรมทางการสอนมักเกิดจากผู้สอนต้องการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ด้วยการศึกษาสภาพปัญหาออกแบบนวัตกรรมที่สอดคล้องกับปัญหา และทดลองวิจัยเพื่อให้นวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสอนเป็นคณะ ชุดการสอน บทเรียนโปรแกรม ศูนย์การเรียน การเรียนด้วยตนเอง การสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นต้น

ดังนั้นนวัตกรรมทางการศึกษาจึงเกิดจากผู้สอนคิดค้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มี

ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยศึกษาจากสภาพจริงและนำเทคโนโลยีต่างๆมาใช้ให้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียน ฉะนั้นหากอาจารย์มีการคิดค้นนวัตกรรมในการสอนจากกลุ่มผู้เรียนของตนเองที่มีสิ่งแวดล้อมเฉพาะกลุ่ม จะช่วยให้อาจารย์สามารถหาแนวทางในการสอนได้เหมาะสมสำหรับกลุ่มนิสิตนักศึกษากลุ่มนั้น ๆ และช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ตามเต็มศักยภาพของตนเอง

เอกสารอ้างอิง

จุมพจน์ วนิชกุล. (2549). *การพัฒนารูปแบบหลักสูตรและการเรียนการสอนแบบบูรณาการสำหรับวิชาศึกษาทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เฉลิมพล แก้วสามสี. (2544). *ร่วมปฏิรูปการเรียนรู้กับครูต้นแบบ : การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนแบบ "นวัตกรรมกระบวนการกลุ่มแบบประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ"*. กรุงเทพฯ: กองทุนรางวัลเกียรติยศแห่งวิชาชีพครู.

พรหมคุณาภรณ์ (พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตฺโต). (2548). *ธรรมนูญชีวิต*. สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2547). *เพื่อความเข้าใจในสาระและกระบวนการของการอุดมศึกษา*. ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพบูลย์ จำปาปั่น. (2550). *นวัตกรรมทางการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วราภรณ์ บวรศิริ. (ม.ป.ป.). *เอกสารคำสอน การอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนา*. ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2543). *การพัฒนานิสิตนักศึกษา*. ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หลวงวิจิตรวาทการ. (2532). *กำลังความคิด*. กรุงเทพ: สามัคคีสาส์น.

Good, C. (1973). *Dictionary of Education.* New York: McGraw-Hill.

* รองศาสตราจารย์สุจิตรา จันทนา

นวัตกรรมทางการตลาดของอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออกในประเทศไทย: ผลการดำเนินงาน

Marketing Innovation of the Electronics Industry for Exportation in Thailand: The Performance Outcomes

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ดำเนินงาน 4 ด้านคือ (1) สำรวจข้อมูลทางธุรกิจของอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออก (2) นวัตกรรมการตลาดของอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิกส์ (3) การดำเนินงานของอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมทางการตลาดของอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์กับผลการดำเนินงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประชากร ได้แก่ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิกส์ จำนวน 884 องค์กร คำนวณจากสูตรของทาโร่ยามาเน่ ได้ กลุ่มตัวอย่าง 275 คน สถิติที่ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้ (1) หัวหน้าสายการผลิต มีประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี ธุรกิจส่วนใหญ่ดำเนินธุรกิจส่งออก 4-5 ปี มีสัดส่วนของยอดขายส่งออกต่อยอดขายในประเทศ ปี 2550-2553 คิดเป็นร้อยละ 1-25% ของยอดขายทั้งหมด ผลิตสินค้าส่งออก 1-3 สายผลิตภัณฑ์ ตลาดต่างประเทศที่ส่งออกอยู่ระหว่าง 1-3 ประเทศ กลุ่มประเทศที่ส่งสินค้าไปจำหน่ายคือกลุ่มประเทศอาเซียน (มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย บรูไน) เทคโนโลยีที่ในการผลิตใกล้เคียงกับคู่แข่ง บริษัทตั้งงบประมาณในการทำวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่อปีคิดเป็นร้อยละ 1-3 ของยอดขายและดำเนินงานโดยผู้บริหารระดับสูงของบริษัท (2) โดยภาพรวม พบว่า นวัตกรรมทางการตลาดของธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการส่งออก อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านกระบวนการดำเนินงาน ด้านสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ และด้านการตลาด (3) ผลการดำเนินงานด้านการส่งออก โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านนวัตกรรม และด้านผลการดำเนินงาน (4) ความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมทางการตลาดกับผลการดำเนินงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : นวัตกรรมทางการตลาด, อุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

Abstract

The objectives of this research were to examine (1) the business information, (2) the marketing innovation of the electronics industry for exportation, (3) the performance outcomes of the electronics industry for exportation, and (4) the relationship between the marketing innovation and the performance outcomes. The research instrument used was questionnaires. The population of this study

* ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย และอาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

was 844 companies in the electronics industry for exportation receiving investment promotion from the Board of Investment in 2009. The sample size of 275 was obtained using Taro Yamane's formula. Statistics used in analyzing the data are average, percentage, standard deviation, and Pearson's correlation coefficients. The findings show that: (1) Most of the respondents were production supervisors, had work experience of 4-6 years, the companies operated the exporting business for 4-5 years, the ratio of export sales to domestic sales in 2007-2010 was 1-25 % of the total sales, the companies produced 1-3 lines of products, the foreign markets of exporting were 1-3 countries, mostly in the ASEAN countries (Malaysia, the Philippines, Indonesia, and Brunei), the production technology was comparable to that of competitors, the companies had the product R&D yearly budget of 1-3 percent of the total sales, and the top management attempted to push the companies to be the first producers of new products; (2) The marketing innovation was found to be at a high level, with the factor ratings of importance levels from high to low level as: the process innovation, product innovation, marketing innovation, (3) The overall results of the performance outcomes, showed that the outcomes were at high level, with the factor ratings of importance as: innovation and performance outcomes, and (4) The overall associations between the marketing innovation and performance outcomes were high at the statistical significance of .05.

Keywords: Exportation of marketing innovation, Electronic industry

ความนำ

อุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญที่ภาครัฐให้การสนับสนุนและส่งเสริมโดยสำนักงานส่งเสริมการลงทุน BOI-- Broad of Investment ได้ให้การส่งเสริมการลงทุนแก่อุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์ ปี พ.ศ. 2552 สูงถึง 38,500 ล้านบาท เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ตลาดมีความต้องการ และเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมอื่น เช่น อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ อุตสาหกรรมการแพทย์และอุตสาหกรรมยานยนต์ นอกจากนี้อุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์ยังมีความเป็นมาและสร้างฐานการผลิตในประเทศไทยมานาน ส่วนใหญ่จะใช้พลังงานและแรงงาน เป็นจำนวนมาก อดีตอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์ในการผลิตที่มีมูลค่าเพิ่มต่ำ และเป็นอุตสาหกรรมกลางน้ำโดยเน้นการประกอบชิ้นส่วนโดยใช้แรงงานอย่างเดียว เช่น ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ และการประกอบชิ้นส่วนที่ใช้แรงงานและเทคโนโลยีเช่นในอุตสาหกรรมยานยนต์ ปัจจุบันอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์ไทยมียุทธศาสตร์ใหม่ในการพัฒนาโดยมีมาตรการพัฒนาระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งมาตรการระยะสั้นได้ให้ความสำคัญกับการยกระดับการผลิตที่มีอยู่ในปัจจุบันไปสู่การผลิตที่ให้มูลค่าเพิ่มสูงขึ้น โดยภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพหรืออุตสาหกรรมที่เป็นดาว (star) ให้สามารถยกระดับไปสู่การผลิตที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น

มาตรการระยะยาว ได้ส่งเสริมการยกระดับอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิกส์ไปสู่อุตสาหกรรมต้นน้ำมากขึ้น โดยการสร้างตราสินค้า การออกแบบและด้าน Intellectual Property Development ซึ่งนอกจากจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นแล้ว ยังช่วยลดการพึ่งพิงเทคโนโลยีจากต่างประเทศ และช่วยลดผลกระทบของการเปื้อนของเสียจากอุตสาหกรรมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพด้วย ภาครัฐมีนโยบายในการส่งเสริมภาคเอกชนของไทยให้สามารถสร้างเทคโนโลยีของตนเอง โดยสนับสนุนให้มีโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ เช่น หน่วยงานรับรองมาตรฐานนวัตกรรมใหม่ ๆ ของคนไทย หน่วยงานที่ทำหน้าที่ออก Technology Licensing (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2552)

ปัจจุบันอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์สามารถส่งออกและทำรายได้ให้กับประเทศในปี พ.ศ. 2552 สูงถึง 644.6 ล้านบาท และเฉพาะเดือนมกราคม ถึง มีนาคม 2553 ทำรายได้สูงถึง 1,835 ล้านบาท (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2552) และนับเป็นสินค้าส่งออกลำดับที่ หนึ่งในปี พ.ศ. 2552 โดยมีมูลค่าส่งออกอุปกรณ์และส่วนประกอบคอมพิวเตอร์ 16,018.9 ล้านบาท และแผงวงจรไฟฟ้ามีมูลค่าส่งออก 646.6 ล้านบาท และเป็นลำดับส่งออกลำดับ 4 นอกจากนั้นมูลค่าการส่งออก SMEs (เมื่อเปรียบเทียบอุตสาหกรรมขนาดใหญ่) มีมูลค่าการส่งออกจำนวน 37,784.29 ล้านบาท ปี 2552 อุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์มีมูลค่ากำไรสุทธิประมาณ 1,393.22 ล้านบาท (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2552)

การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐมาเป็นการส่งเสริมการส่งออกมีผู้ผลิตสินค้ารายใหญ่จากต่างประเทศ ตั้งฐานการผลิตในประเทศไทย ขณะเดียวกันผู้ผลิตไทยก็เริ่มสนใจเข้ามาลงทุนในอุตสาหกรรมนี้มากขึ้น รูปแบบการผลิตได้เปลี่ยนจากการผลิตเพื่อใช้ในบ้านมาเป็น การผลิตเพื่อการส่งออก ได้แก่ แผงวงจรไฟฟ้า เป็นต้นมา จึงเป็นช่วงเวลาของการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากปัจจัยสำคัญ คือ

ศักยภาพในการขยายตัวของอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์มีสูงขึ้นเพราะเป็นปัจจัยสำคัญคือเป็นผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคในครัวเรือน ด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมอื่น ๆ ได้แก่ (1) เป็นชิ้นส่วนอุปกรณ์สำคัญของสินค้าอุปโภคบริโภคในครัวเรือนเช่น อุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องมือสื่อสารโทรคมนาคม และเครื่องอำนวยความสะดวกได้แก่ ตู้เย็น เครื่องรับโทรทัศน์ โทรศัพท์ เครื่องปรับอากาศ เครื่องซักผ้า (2) ใช้ในธุรกิจต่าง ๆ เช่น เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องมือสื่อสารโทรคมนาคม ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร (3) ใช้เป็นอุปกรณ์ในงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น เครื่องจักร เครื่องมือตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ เครื่องมือออกแบบงานวิจัยและพัฒนา

สำหรับประเทศไทยมีความพยายามที่จะพัฒนาการผลิตในอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์ให้มีรูปแบบที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลกโดยการพยายามลงทุนในด้านการออกแบบ การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ใช้ตลอดจนการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานมากขึ้น

ปัจจุบันอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิกส์กลายเป็นแหล่งผลิตที่มีคุณภาพของตลาดโลก ขณะนี้ผู้ผลิตสินค้าอิเล็คทรอนิกส์ ได้ส่งช่วงการผลิตไปยังประเทศที่มีแรงงานราคาถูกและมีคุณภาพ แต่ยังคงรักษารูปแบบ เครื่องหมายการค้าและตลาดการแข่งขันการผลิตที่เน้นต้นทุนราคาถูก

และมีการแข่งขันโดยตรงกับประเทศโดยท่ามกลางยุคไร้พรมแดน ดังนั้นการจ้างงานอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์จึงต้องปรับเปลี่ยนการใช้แรงงาน โดยหันมาใช้การผสมผสานกับเทคโนโลยี และมีทักษะที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยไปเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องพัฒนานวัตกรรมการตลาดให้เหมาะสมกับการดำเนินงานส่งออกอุตสาหกรรมส่งออกอิเล็คทรอนิกส์ในประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพ

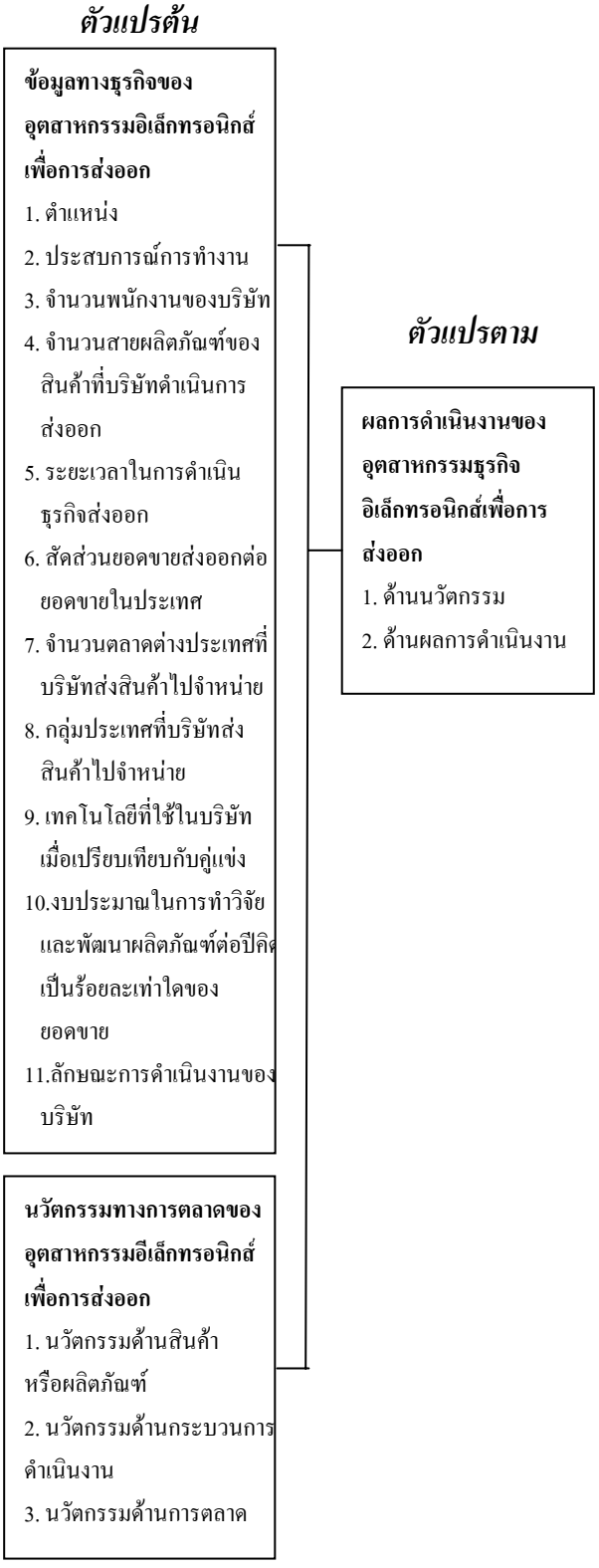
ปัญหาการวิจัยประกอบด้วย (1) อะไรคือตัวแปร สำคัญที่สามารถอธิบายนวัตกรรมการตลาดของอุตสาหกรรมส่งออกอีเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย (2) อะไรคือรูปแบบการดำเนินงานธุรกิจส่งออกอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย (3) นวัตกรรมการตลาดของอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออกมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานในประเทศไทยจริงหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลทางธุรกิจของอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษานวัตกรรมการตลาดของอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิกส์เพื่อการส่งออกในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาการดำเนินงานธุรกิจส่งออกอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออกในประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมทางการตลาดของอุตสาหกรรมส่งออกอีเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออกในประเทศไทยกับผลการดำเนินงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้อง สามารถสร้างกรอบแนวคิดดังนี้คือ



Note. from "*The Competitive Advantage of Nations*," by Porter, M. E., 1990, New York: The Press.

สมมติฐานการวิจัย

นวัตกรรมการตลาด ของอุตสาหกรรมส่งออกอีเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นแบบเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์ เพื่อการส่งออกที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน จากสำนักงานส่งเสริมการลงทุน ปี พ.ศ. 2552 จำนวน 884 องค์กร กลุ่มตัวอย่างหาได้จากสูตรคำนวณของทาโร่ยามาเน่ ได้ กลุ่มตัวอย่าง 275 องค์กร จำนวน 275 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้

1. ข้อมูลทางธุรกิจของอุตสาหกรรมธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการส่งออก ในประเทศไทยมีดังนี้ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าสายการผลิต มีประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี ร้อยละ 34.9 บริษัทดำเนินธุรกิจส่งออก 4-5 ปี ร้อยละ 9 สัดส่วนของยอดขายส่งออกต่อยอดขายในประเทศ ปี 2550-2553 คิดเป็นร้อยละ 1-25% ของยอดขายทั้งหมดบริษัทผลิตสินค้าส่งออก 1-3 สายผลิตภัณฑ์ ตลาดต่างประเทศที่ส่งออกอยู่ระหว่าง 1-3 ร้อยละ 51.8 ประเทศกลุ่มประเทศที่ส่งสินค้าไปจำหน่ายคือกลุ่มประเทศอาเซียน (มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย บรูไน) ร้อยละ 39.5 เทคโนโลยีที่ในการผลิตใกล้เคียงกับคู่แข่ง บริษัทตั้งงบประมาณในการทำวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่อปีคิดเป็น ร้อยละ 1-3 ร้อยละ 58.7 ของยอดขาย และดำเนินงานโดยผู้บริหารระดับสูงของบริษัทพยายามอย่างยิ่งที่จะให้บริษัทเป็นผู้ผลิตหรือสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ (new product) และเป็นบริษัทแรก (ถึงแม้ว่าจะไม่ประสบผลสำเร็จในหลาย ๆ ครั้ง) ร้อยละ 46.2

2. นวัตกรรมทางการตลาดของธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออก โดยภาพรวม พบว่า นวัตกรรมทางการตลาดของธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออกในประเทศไทย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.51) เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นวัตกรรมด้านกระบวนการดำเนินงาน ($\overline{X}$ =3.86) นวัตกรรมด้านสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ ($\overline{X}$ =3.21) และ นวัตกรรมด้านการตลาด ($\overline{X}$ =3.33)

3. ผลการดำเนินงานด้านการส่งออกของอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออก โดยภาพรวม พบว่า ผลการดำเนินงานด้านการส่งออกอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.95) เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนวัตกรรม ($\overline{X}$ =3.86) และ ด้านผลการดำเนินงาน ($\overline{X}$ =3.45)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมทางการตลาดกับผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออก ในประเทศไทย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

1. ข้อมูลทางธุรกิจของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออกในประเทศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหัวหน้าสายการผลิต อาจเป็นเพราะธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ มีสายการผลิตเป็นหน่วยงานหลัก พนักงานส่วนใหญ่จึงมีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี เป็นพนักงานสายการผลิต เป็นบริษัทขนาดกลางมีพนักงานมากกว่า 1,000 คน แต่ไม่ถึง 1,500 คน อาจเป็นเพราะธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลและมีองค์กรรองรับมีระยะการดำเนินธุรกิจส่งออก 3-5 ปี มีสัดส่วนยอดขายส่งออก 1-25% ของยอดขายทั้งหมด จำนวนสายผลิตภัณฑ์ 1-3 สายผลิตภัณฑ์ จำนวนตลาดต่างประเทศที่บริษัทส่งสินค้าไปจำหน่าย 1-3 ประเทศ กลุ่มประเทศที่ส่งไปจำหน่าย ได้แก่ อาเซียน ซึ่งอาจเป็นเพราะมีการยกเว้นและให้ผลประโยชน์ทางด้านภาษีระหว่างอาเซียนด้วยกัน จึงส่งไปยังอาเซียนเป็นจำนวนมาก เทคโนโลยีเมื่อเปรียบเทียบคู่แข่ง ใกล้เคียงคู่แข่ง อาจเป็นเพราะกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์มีการสั่งซื้อค่อนข้างสูง จึงพยายามพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น งบวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่อปี ร้อยละ 1-3% ของยอดขาย ซึ่งอาจจะไม่เพียงพอกับปัจจุบัน เพราะพฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงกฎหมายระหว่างประเทศ และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลง

2. นวัตกรรมด้านสินค้า โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะองค์กรผลิตสินค้าที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า โดยผลิตสินค้าที่มีเทคโนโลยีใหม่ปรับเปลี่ยนสินค้าที่มีอยู่เดิม ขยายส่วนแบ่งทางการตลาดเพื่อปกป้องไม่ให้คู่แข่งแบ่งส่วนแบ่งการขายสินค้าที่มีอยู่เดิมโดยให้ความสำคัญปัจจัยย่อยอันดับแรก ได้แก่ การบรรจุหีบห่อสินค้าใหม่ อาจเป็นเพราะการบรรจุหีบห่อไปต่างประเทศต้องปลอดภัย คงทน และความทันสมัย ความสวยงามดูแล้วน่าใช้น่าซื้อ เพราะสิ่งที่ผู้ซื้อแรกพบคือบรรจุภัณฑ์ และการหีบห่อไปต่างประเทศจะต้องคงทนเพราะเดินทางไกลยังต่างประเทศ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณรงค์ อภิชาตธนกูล (2549) วิจัยเรื่อง รูปแบบนวัตกรรมทางการตลาดที่มีผลต่อการดำเนินงานการตลาดส่งออกอุตสาหกรรมเซรามิกส์ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับนวัตกรรมทางด้านสินค้าอยู่ในระดับมาก

3. นวัตกรรมการตลาดของอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก อาจเป็นเพราะองค์กรเห็นความสำคัญกับนวัตกรรมโดย ผลิตสินค้าใหม่เทคโนโลยีใหม่ ลูกค้าพึงพอใจปรับเปลี่ยนสินค้าที่มีอยู่เดิมสามารถแบ่งส่วนการขยายอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังพัฒนากระบวนการใหม่ออกแบบสร้างสรรค์ใหม่ให้ลูกค้าพอใจและตรงกับความต้องการของลูกค้า อีกทั้งหาตลาดใหม่หาผู้ซื้อรายใหม่ บริการหลังการขายที่ไม่มีใครทำมาก่อน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทร สกุลจึงเจริญ (2553) วิจัยเรื่องนวัตกรรมทางการตลาดที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของธุรกิจส่งออกนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรมตลาดอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านกระบวนการดำเนินงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก อาจเป็นเพราะองค์กรขอรับรองมาตรฐานสากล เช่น ISO--International Organization for Standardization CCP--Critical Control Point ดังนั้นองค์กรที่ส่งสินค้าออกไปต่างประเทศ ควรขอรับรอง

มาตรฐานสากล ISO--International Organization for Standardization CCP--Critical Control Point ก่อน จึงจะได้รับความเชื่อถือจากผู้ซื้อและมั่นใจในสินค้าที่ส่งออก นอกจากนั้นองค์กรยังลดความเสี่ยงโดยประเมินการออกแบบทดสอบสินค้า ทดสอบตลาดการควบคุมการส่งออกสินค้า

4. ผลการดำเนินงานพบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากกับผลการดำเนินงานอาจเป็นเพราะบริษัทมีผลกำไรที่น่าพึงพอใจมีความสามารถในการเจาะตลาดใหม่มีอัตราการเจริญเติบโตในต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมทางการตลาดกับผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ดังนั้นองค์กรอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออกในประเทศไทย ควรให้ความสำคัญมากกับนวัตกรรมทางการตลาด เนื่องจากมีผลหรือมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานส่งออกของผลิตภัณฑ์กลุ่มอีเล็กทรอนิกส์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาทร สกุลจึงเจริญ (2553) ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมทางการตลาดมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของธุรกิจส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ควรส่งเสริมให้กลุ่มอีเล็กทรอนิกส์ส่งออกสินค้าไปยังกลุ่มอาเซียนด้วยกัน เนื่องจากได้รับการยกเว้นและเอื้ออำนวยผลประโยชน์ซึ่งกันและกันในด้านต่าง ๆ

2. ควรสนับสนุนงานวิจัยนวัตกรรมการตลาดเพื่อการส่งออกให้มาก และควรชี้แจงบริษัทให้ทราบถึงประโยชน์ของการวิจัย เพราะลูกค้ามีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงในสินค้าตลอดเวลา และการวิจัยจะทำให้ทราบองค์ความรู้ใหม่เนื่องจากผลการวิจัยจะทำให้ทราบข้อมูลสินค้า ที่ลูกค้าต้องการ จะได้จำหน่ายสินค้าตามความต้องการสินค้าของกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย

3. ควรให้ความสำคัญกับผู้บริหารในการสร้างนวัตกรรมทางการตลาด โดยเน้นผลิตภัณฑ์ใหม่ และยังไม่มีผู้ใดผลิตมาก่อน และควรเน้นบริการหลังการขายที่แตกต่างกับผู้อื่น

4. ควรให้มีการผลิตสินค้าใหม่ที่ไม่มีผู้ใดผลิตมาก่อน และผลิตให้ตามความต้องการของลูกค้า

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยผลกระทบต่อการส่งออกอุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย เพื่อผลการวิจัยจะสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด

2. ควรวิจัยนวัตกรรมการตลาดเพื่อการส่งออกของผลิตภัณฑ์อื่น เพื่อมาเปรียบเทียบและหาข้อดีข้อเสีย และนำมาปรับปรุงนวัตกรรมการตลาดให้ดียิ่งขึ้น

3. ควรวิจัยผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมอื่นที่ส่งออกในเขตอื่นเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงข้อด้อย ในการส่งออกผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์

เอกสารอ้างอิง

ณรงค์ อภิชาตธนกูล. (2549). *รูปแบบนวัตกรรมทางการตลาดที่มีผลต่อการดำเนินงานการตลาดส่งออกอุตสาหกรรมเซรามิกส์ในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

ผุสดี พลสารัมย์. (2541). *การศึกษาเชิงประจักษ์ของตัวแบบนวัตกรรมทางการตลาดที่มีผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจส่งออกในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2552). โครงการศึกษาวิเคราะห์และเตือนภัย SMEs รายสาขา. *จุลสารวิเคราะห์และเตือนภัย SMEs รายสาขา, 74*, (19)

อาทร สกุลจึงเจริญ. (2553). *นวัตกรรมทางการตลาดที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของธุรกิจส่งออกนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

Porter, M. E. (1990). *The competitive advantage of nations,* New York: Free Press.

*วณิฎา แช่มลำเจียก

ปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ของหน่วยงานภาครัฐ: กรณีศึกษาส่วนราชการประจำจังหวัดปทุมธานี[1]

The Readiness Factors Influencing Knowledge Management in the Public Sector: A Case Study of Public Organizations in Pathum Thani Province

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาการจัดการความรู้ของหน่วยงานภาครัฐจังหวัดปทุมธานีใน 3 ด้าน คือ (1) สภาพการปัจจุบัน (2) ปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ของจังหวัดปทุมธานี (3) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้และ (4) เสนอรูปแบบการเตรียมปัจจัยความพร้อมอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้หน่วยงานภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างได้มาแบบเจอะจงจากส่วนราชการประจำจังหวัดปทุมธานี 26 แห่ง จำนวน 26 คน ที่ได้ดำเนินการจัดการความรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการความรู้ของส่วนราชการประจำจังหวัดปทุมธานี มีการดำเนินงานการจัดการความรู้ใช้กระบวนการตามขั้นตอน 7 ขั้นตอนของสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) เป็นหลักในการดำเนินการโดยมีรายละเอียดดังนี้ (1) การบ่งชี้ความรู้ (2) การสร้างและแสวงหาความรู้ ซึ่งได้แก่ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนความรู้ การรวบรวมความรู้ (3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (4) การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ (5) การเข้าถึงความรู้ (6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และ (7) การเรียนรู้ ปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ของส่วนราชการประจำจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความพร้อมประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านองค์กร (2) ด้านกระบวนการ (3) ด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน และ (4) ด้านการขับเคลื่อนหรือกลยุทธ์ ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการจัดการความรู้ของส่วนราชการประจำจังหวัดปทุมธานีมีทั้งหมด 13 เรื่อง สำหรับรูปแบบการเตรียมปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ทั้ง 4 ด้าน ตามลำดับก่อนหลังผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานควรเตรียมปัจจัยความพร้อมด้านองค์กรเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การเตรียมปัจจัยความพร้อมด้านกระบวนการ การเตรียมปัจจัยความพร้อมด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานและการเตรียมปัจจัยความพร้อมด้านการขับเคลื่อนหรือกลยุทธ์ เป็นลำดับสุดท้าย

---

*นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

[1] เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปีการศึกษา 2553

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ พรชัย เทพปัญญา

คำสำคัญ: การจัดการความรู้, ปัจจัยความพร้อมการจัดการความรู้, การจัดการความรู้ในหน่วยงานภาครัฐ, การจัดการความรู้จังหวัดปทุมธานี

Abstract

This study aims to examine knowledge management activities of the government units in Pathumthani Province in 3 areas: the present condition, the readiness factors, the problems and obstacles, and then to propose a model of readiness factors for applications in Pathumthani Province government units. The qualitative research method was used to conduct the study in three steps: Firstly, gathering information and knowledge from literature reviews for the construction of questions for the interview stage. Secondly, using the content analysis results of the interviews to construct a questionnaire which was statistically tested for reliability before using it to solicit opinions from the sample group. The results were then analyzed using range and quartile. Thirdly, constructing the second set of questionnaire based on the findings of the previous questionnaire. The focus's group technique seminar was arranged so sample group could discuss and confirm their opinions. The results were analyzed to find median, range and quartile. This statistical results were to be used for the construction of the model of knowledge management on readiness factors in Prathum Thani Province government units. Sample groups were 26 knowledge management officers in 26 government units where knowledge management activities being performed.

The researcher collected data from the sample groups herself from March 2552 to February 2553. Instruments used to collect data included: (1) an open-ended questionnaire for the interviews, (2) a 5 Lickert scale questionnaire for soliciting opinions, and (3)) a 5 Lickert scale questionnaire for opinion confirmation conducted in the seminar among 26 Km sample groups.

Findings showed: (1) Pathum Thani Province government units have been using seven knowledge management process outlined by the Office of Public Organization Development Centre. The processes included : knowledge identification, knowledge creation and acquisition, knowledge organization, knowledge codification and refinement, knowledge access, knowledge sharing, and learning. (2) KM Readiness factors found to consist of 4 areas: the organization, the process, the technology and infrastructure, and the drive or strategy. (3) Problems and obstacles in knowledge management of Pathum Thani Province government units consist of 13 areas. (4) The proposed knowledge management model for KM readiness factors found to be in four areas arranging respectively from the readiness of the government unit organizations, the KM process, the technology and infrastructure, and the readiness factors related to the drive and strategy for KM.

Keywords: Knowledge management, knowledge management in public sector, knowledge management in Pathum Thani province.

ความนำ

ในสังคมเศรษฐกิจ ฐานความรู้ (knowledge-based society and economy) เป็นสังคมที่เชื่อว่าความรู้คือทรัพยากรมีคุณค่ายิ่ง เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพ ที่เป็นเช่นนี้ก็เนื่องมาจากสถานการณ์ในปัจจุบันมีสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การดำเนินการขององค์กรมีการแข่งขันกันมาก โดยเฉพาะองค์กรภาคธุรกิจ ดังนั้นเพื่อความอยู่รอดขององค์กรให้สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ องค์กรในภาคธุรกิจจึงได้คิดค้นศึกษาวิจัยให้ได้มาซึ่งวิธีการบริหารจัดการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการวิจัยและการปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ โดยให้ความสำคัญแก่การบริหารจัดการองค์ความรู้ และทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กรอย่างจริงจัง (Booking, 1996; Davenport and Prusak, 1998; Rubenstein-Montano, 2001; Stewart, 2002) เห็นได้ชัดเจนจากการปฏิบัติในองค์กรเอกชนหลายแห่ง เช่น บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้นำหลักการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้กับองค์กรในเรื่องการบริการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ โดยบริษัททรูคอร์ปอเรชั่นจำกัด (มหาชน) ได้ประสบความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ในส่วนของสายงานลูกค้าสัมพันธ์ (customer management) ซึ่งมีการจัดเก็บรวบรวมเอกสารความรู้เกี่ยวข้องกับลูกค้าที่ใช้บริการของบริษัท ฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและขยายการบริการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า ส่วนบริษัท สแปนชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผลิตแผงวงจรไฟฟ้าก็ได้นำวิธีการจัดการความรู้โดยมุ่งเน้นการจัดการความรู้ด้านวิศวกรรม และเทคนิคเฉพาะด้านมาใช้ในการบริหารจัดการของบริษัท ฯ โดยวางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาความรู้ และการแบ่งปันความรู้อย่างมีระบบ และได้นำเทคโนโลยีมาช่วยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดเก็บความรู้ ทั้งนี้ทางบริษัท ฯ ได้พัฒนาโปรแกรม Knowledge Portal มาใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ประสบการณ์ และ ความรู้ ในการทำงาน รวมถึงมีการเชื่อมโยงกับระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ และใช้โปรแกรมการสื่อสารแบบเห็นหน้า เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและ การฝึกอบรมพนักงาน นอกจากนี้ยังมีการใช้การประชุมผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อเชื่อมโยงพนักงานต่างท้องที่กับพนักงานในส่วนกลางด้วยบริษัทสตอเรจเทคโนโลยี คอร์ปอเรชั่น (Storage Technology Corporation) เป็นบริษัทผลิตหน่วยความจำคอมพิวเตอร์ ซึ่งต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดเช่นเดียวกับ

บริษัทที่ดำเนินการทางธุรกิจด้านเทคโนโลยีอื่น ๆ บริษัทสตอเรจเทคโนโลยี ฯ ได้มีการจัดการความรู้โดยเน้นเป้าหมายให้การจัดการความรู้สามารถรองรับการขยายตัวขององค์กรและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างกระบวนการดำเนินการธุรกิจให้มีคุณภาพ (Business and Quality Process -- BQP) ช่วยในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานและสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กร มีการสร้างเครือข่ายภายใน และภายนอกองค์กร มีการแบ่งปันความรู้ข้ามหน่วยธุรกิจ โดยใช้วิธีการเล่าเรื่องที่ประสบความสำเร็จให้ที่ประชุมฟัง และ มีการจัดตั้งชุมชนการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ เพื่อแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน เช่น ชุมชนด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์ ชุมชนบริการวิศวกรรม นอกจากนี้ยังมีการจ้างผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ อาทิด้านการตลาด ด้านการพัฒนาสินค้า และกลุ่มที่ปรึกษามาอบรมพนักงานให้มีความรู้ และคิดอย่างเป็นระบบ ธนาคารโลก (World Bank) ได้ ดำเนินการจัดการความรู้โดยมีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานใหม่โดยมีการเพิ่มตำแหน่งผู้จัดการความรู้ (knowledge manager) ให้ทำหน้าที่ดูแลประสาน เอื้ออำนวย กระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านเครื่องมือสื่อสารออนไลน์ เช่น บูลลิติน บอร์ด (bulletin board) วีดิโอคอนเฟอเรนส์ (video conference) เป็นต้น (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548, หน้า 210-225)

ส่วนบริษัท บีพี (British Petroleum- BP Global) ซึ่งเป็นบริษัทที่เกี่ยวข้องกับพลังงานในประเทศอังกฤษได้รับความสำเร็จในการจัดการความรู้ขององค์กรเป็นอย่างดี และได้รับการคัดเลือกติดอันดับ 1 ใน 4 ของบริษัทพลังงานทั้งหมดในโลกด้านการจัดการความรู้ บริษัท บีพี ได้จัดการความรู้แบบครบวงจร โดยเริ่มจากการเตรียมการจัดทำความรู้ ลงมือดำเนินการจัดการความรู้จนถึงการประเมินผลหลังการจัดการความรู้ ความรู้ที่ได้มีการจัดให้อยู่ในรูปของบทเรียนต่าง ๆ ที่เป็นแนวปฏิบัติ ใช้เพื่อพัฒนาทีมงาน การจัดการความรู้ของบริษัทบีพี เน้นในเรื่องของการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานเป็นหลัก บริษัท ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการความรู้ ได้ประสบผลสำเร็จดำเนินกิจการได้รุ่งเรือง อีกแห่งหนึ่งคือ Minnesota Mining and Manufacturing--3 M เป็นบริษัทที่ผลิตสินค้าสำหรับสำนักงานหลายประเภท บริษัท ฯ ได้เน้นการสร้างวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงในการผลิตสินค้า ส่วนบริษัท ฮิวเล็ตแพคการ์ด (Hewlett-Packard) เป็นบริษัทผลิตอุปกรณ์ทางด้านคอมพิวเตอร์ เน้นในเรื่องของการถ่ายโอนความรู้จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำมาพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพออกสู่ตลาดทั่วโลก (Wikidot, 2010)

ผลสำเร็จของการจัดการความรู้ จากภาคธุรกิจดังตัวอย่างที่กล่าวมา ส่งผลให้ภาครัฐ (public sector)เล็งเห็นว่าการจัดการความรู้มีประโยชน์และสามารถช่วยให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการสำหรับภาครัฐด้วย เนื่องจากองค์กรภาครัฐจำเป็นต้อง

ใช้สารสนเทศการบริหารทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรมาประกอบการตัดสินใจและสร้างสรรค์นวัตกรรม และให้บริการแก่สาธารณะอย่างมีคุณภาพ (Martin, 2000) สำหรับประเทศไทยหน่วยงานราชการมีความจำเป็นต้องยกระดับ และพัฒนาหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการบริการที่รวดเร็วและสะดวก ประชาชนต้องการการมีส่วนร่วมในการวางนโยบายในด้านต่าง ๆ ของภาครัฐ รวมถึงความต้องการรับรู้ข่าวสารข้อมูลอย่างถูกต้องครบถ้วน และเพื่อให้สามารถแข่งขันยืนหยัดในสังคมโลกได้อย่างเข้มแข็ง รัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นในการบริหารจัดการความรู้ จึงได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้ คือ (1) การสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารให้กว้างขวาง (2) ประมวลผลความรู้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ถูกต้องรวดเร็ว ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้ข้าราชการ (3) ผู้มีความรู้ในวิชาการสมัยใหม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีคุณธรรม ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในหมู่ราชการ (4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติราชการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรัฐบาลได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23-25 มีนาคม พ.ศ. 2548 ถึงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ ในการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2553)

การจัดการความรู้ในองค์กรภาครัฐที่ผ่านมาหลายองค์กรพยายามทำองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีการดำเนินการจัดการความรู้ตามบริบทของตน ผลการดำเนินการพบว่าบางองค์กรประสบผลสำเร็จ ในการจัดการความรู้ บางองค์กรอาจประสบความล้มเหลวในการจัดการความรู้ในหลายขั้นตอน (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2548) เช่น สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มีการดำเนินงานการจัดการความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ที่วางไว้ แต่ประสบปัญหาในเรื่อง ความไม่ยั่งยืนของการดำเนินงานรวมถึงปัญหาการแบ่งปันความรู้ที่เกิดจากการสั่งให้ปฏิบัติ ไม่ได้เกิดจากความสมัครใจของบุคลากรในองค์กร กอปรกับปัญหาทัศนคติของคนในองค์กรที่ไม่ชอบเขียนหรือ ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นจึงก่อให้เกิดผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ (วชิระ ปากดีสี, 2553) ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นในการจัดการความรู้ของภาครัฐหลายประเทศ สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่รายงานไว้ในรายงานการดำเนินงานหรือการวิจัยเช่นในกรณีของ Gartner Group (Corrinne Soong Houng- Yue, 2003, p. 2) ที่รายงานว่าการจัดการความรู้ในองค์กรต่าง ๆ ไม่ประสบความสำเร็จถึงร้อยละ 20 และการที่องค์กรไม่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้นั้นเนื่องมาจากปัจจัยบางประการขององค์กรที่มี

ผลต่อการจัดการความรู้ (Delong and Fhey, 2000) อาจกล่าวได้ว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการจัดการความรู้ในองค์กร โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือองค์กรที่สันทัดทางการจัดการความรู้ได้กล่าวไว้ เช่น สมาคมควบคุมคุณภาพและผลผลิตของอเมริกา (American Productivity and Quality Center, 1995) ให้ข้อคิดไว้ว่า หากองค์กรมีปัจจัยองค์ประกอบของความพร้อมในการจัดการความรู้ องค์กรเหล่านั้นจึงประสบผลสำเร็จ องค์ประกอบดังกล่าวคือ กลยุทธ์การจัดการความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรมองค์กร บุคลากรและกระบวนการจัดการความรู้

กลุ่ม Gartner Group (2010) ซึ่งเป็นกลุ่มบริษัทที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจและเทคโนโลยี ได้ให้ข้อคิดเห็นเรื่องความสำเร็จในการจัดการความรู้ไว้เช่นกัน กลุ่มนี้เน้นความสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรและพื้นฐานทางเทคโนโลยีว่าเป็นองค์ประกอบของความพร้อมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการความรู้ขององค์กร นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการด้านการจัดการความรู้หลายท่านได้ยืนยันถึงความสำคัญขององค์ประกอบความพร้อมขององค์กรไว้คล้ายกันเช่น Army Newman (2001) Tan Yit Quin (2005) และ Carla O'Dell (1998) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้องค์กรสามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพว่าต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ (1) วัฒนธรรมองค์กร (2) เทคโนโลยี (3) โครงสร้างองค์กร และ (4) วิธีการวัดผลการจัดการความรู้

จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดตั้งอยู่ใกล้เขตกรุงเทพ ในเขตปริมณฑล เป็นจังหวัดที่มีความสำคัญหลายประการ เพราะ มีสถาบันการศึกษาจำนวนมากที่สุด (เว็บไซต์จังหวัดปทุมธานี, 2553) มีสถานที่ท่องเที่ยว โรงงานอุตสาหกรรม และหมู่บ้านจัดสรร และส่วนราชการของจังหวัดปทุมธานีทุกหน่วยงานต้องควบคุมดูแลหน่วยงานต่างๆ เหล่านี้ เพื่อให้บริการที่ดีแก่ประชาชน การดำเนินการจัดการความรู้ของจังหวัดปทุมธานีนอกเหนือจากที่ภาครัฐได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้วการจัดการความรู้ ยังเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จตามระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ด้วย ดังนั้นหากส่วนราชการดำเนินการจัดการความรู้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้สามารถช่วยให้การบริการของหน่วยงานภาครัฐมีประสิทธิภาพและผู้ขอรับบริการจากส่วนราชการต่าง ๆ เกิดความพึงพอใจได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของหน่วยงานภาครัฐจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ของหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อศึกษาสาเหตุปัญหาและอุปสรรค การจัดการความรู้ของหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี

4. เพื่อเสนอรูปแบบการเตรียมปัจจัยความพร้อมอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ของหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

กลุ่มตัวอย่างคือ ส่วนราชการประจำจังหวัดปทุมธานี 26 แห่ง จำนวน 26 คน ที่ผู้วิจัยที่ได้สอบถามและได้รับการตอบกลับว่าดำเนินการจัดการความรู้และเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดการความรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบ่งออกเป็นแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อสอบถามสภาพทั่วไปของการดำเนินงานจัดการความรู้ ปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ และปัญหาอุปสรรค แบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้แบบสัมภาษณ์คืนได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์จนได้ข้อมูลที่ต้องการ เพื่อนำมาใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของปัจจัยความพร้อมและปัญหาอุปสรรคส่วนข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Quartile) เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้

ผลการวิจัย

1. สภาพการจัดการความรู้ของส่วนราชการประจำจังหวัดปทุมธานีพบว่า ใช้กระบวนการการจัดการความรู้ตาม 7ขั้นตอนของ ก.พ.ร. คือ การกำหนดความรู้ ในการจัดการความรู้องค์การจะพิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรก่อนการจัดการความรู้เน้นการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อการพัฒนาบุคลากร การถ่ายโอนความรู้จากผู้เชี่ยวชาญที่เกษียณอายุจากส่วนราชการ โดยใช้วิธีการตั้งเป็นที่ปรึกษาหรือเชิญมาเป็นวิทยากร ความรู้ที่ได้จะจัดเก็บไว้ในรูปฐานข้อมูล และหนังสือเอกสารสิ่งพิมพ์ รวมทั้งสื่อโสตทัศน์ การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ใช้วิธีการให้รายงานความก้าวหน้า มีการประชุมติดตามผล และการนำผลการจัดการความรู้ไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศหน่วยงานส่วนใหญ่ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ เช่นุ ใช้ Blog เว็บบอร์ด และอีเมล์ เป็นต้น และพบว่าหน่วยงาน

ในส่วนราชการประจำจังหวัดปทุมธานีที่เป็นกลุ่มประชากรจำนวน 26 แห่ง จัดทำเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ความรู้ของหน่วยงานไม่ครบทั้ง 26 แห่ง และ มีปัญหาการจัดการความรู้ไม่ต่อเนื่องในบางหน่วยงาน หรือไม่ได้มีการประเมินความพร้อมขององค์กรก่อนดำเนินงานการจัดการความรู้

2. ปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ของหน่วยงานภาครัฐ พบว่าประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้านได้แก่

2.1 ด้านองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยความพร้อมในเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารงานขององค์กร การมีวัฒนธรรมองค์กร การมี ผู้นำการสื่อสารขององค์กร การมี ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร การพัฒนาบุคลากร การมีบุคลากรที่มีความรู้เรื่องการจัดการความรู้และการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดการความรู้ การมีงบประมาณที่จัดไว้ เฉพาะสำหรับการดำเนินงานการจัดการความรู้

2.2 ด้านกระบวนการ พบว่ากระบวนการที่สำคัญประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายในการจัดการความรู้ การกำหนดแผนปฏิบัติงานการจัดการความรู้ การกำหนดองค์ความรู้ที่จะดำเนินการจัดการความรู้ การถ่ายโอนความรู้ การสร้างความรู้ใหม่ การรวบรวมความรู้ การตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ การจัดการความรู้หลากหลายวิธี การค้นหาความรู้ได้ถูกต้องรวดเร็ว การปรับปรุงความรู้ การประเมินผลการจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้

2.3 ด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน พบว่าความสำเร็จของการจัดการความรู้ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้สนับสนุนการทำการจัดการความรู้ การมีซอฟต์แวร์ ที่เพียงพอ มีสถานที่สำหรับสนับสนุนการจัดการความรู้ มีฐานข้อมูล มีระบบอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ตและเน็ตเวิร์ค มีระบบอีเลิร์นนิ่งและระบบอีเทรนด์นิ่ง มีบุคลากรด้านเทคโนโลยี เช่น Webmaster และ Programmer มีเว็บไซต์ของหน่วยงานด้านการจัดการความรู้ การมีระบบการสื่อสารที่เป็นระบบ เช่น เครือข่ายทางสังคม Blog, MSN, หรือ Face book เป็นต้น

2.4 ด้านการขับเคลื่อนหรือกลยุทธ์ พบว่าประกอบไปด้วยปัจจัยในเรื่องต่อไปนี้คือมี วิธีการส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรมีส่วนร่วมการสนับสนุนให้ทำวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ และมีการเผยแพร่ผลที่ได้จากการจัดการความรู้ แล้วนำเอาผลงานด้านการจัดการความรู้มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดรางวัลให้กับหน่วยงานที่ทำการจัดการความรู้ และวัดความพึงพอใจของบุคลากรหลังทำการจัดการความรู้ วัดความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อองค์กรหลังองค์กรทำการจัดการความรู้ มีการส่งประกวดหน่วยงานที่ทำการจัดการความรู้ที่ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

3. ปัญหาและอุปสรรค ซึ่งเป็นสาเหตุของความไม่สำเร็จในการจัดการความรู้ของหน่วยงานภาครัฐ: ในส่วนราชการประจำ

จังหวัดปทุมธานี พบว่ามีทั้งหมด 13 เรื่องดังนี้ (1) งานประจำมาก (2) ทำการจัดการความรู้ไม่ต่อเนื่อง (3) ไม่ได้นำผลการจัดการความรู้มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (4) สื่อ/อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี มีไม่เพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต (5) ปริมาณเอกสารจำนวนมาก (6) ข้าราชการโยกย้ายบ่อย (โดยเฉพาะผู้นำ) (7) งบประมาณด้านการจัดการความรู้ไม่เพียงพอหรือไม่ชัดเจน (8) ข้าราชการในหน่วยงานไม่เข้าใจเรื่อง การจัดการความรู้ (9) โครงสร้างการบริหารงานซับซ้อน (ต้องรับนโยบายหลายทางทั้งในระดับกรมและระดับจังหวัด) (10) ข้าราชการหวงความรู้ (11) ไม่มีเวลา (12) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมไม่มีความท้าทาย (13) ขาดอัตรากำลัง (ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคที่มีผู้เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ 2 หน่วยงาน)

4. รูปแบบการเตรียมปัจจัยความพร้อมทั้ง 4 ด้านในวัตถุประสงค์ข้อ 2 ผลการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญในส่วนงานที่มีการจัดการความรู้มีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับเรื่องความพร้อมของหน่วยงานการจัดการความรู้ว่าควรเตรียมการตามลำดับก่อนหลังดังนี้คือ (1) หน่วยงานควรเตรียมปัจจัยความพร้อมด้านองค์กรก่อน (2) การเตรียมปัจจัยความพร้อมด้านกระบวนการจัดการความรู้ (3) การเตรียมปัจจัยความพร้อมด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน และ (4) การเตรียมปัจจัยความพร้อมด้านการขับเคลื่อนหรือกลยุทธ์

การอภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ของหน่วยงานภาครัฐ : ในส่วนราชการประจำจังหวัดปทุมธานีมีประเด็นสำคัญที่ควรอภิปรายดังนี้

1.ส่วนราชการประจำจังหวัดปทุมธานีใช้กระบวนการในการดำเนินงานการจัดการความรู้ตาม 7 ขั้นตอนของ ก.พ.ร.ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากส่วนราชการประจำจังหวัดได้รับนโยบายในเรื่องการจัดการความรู้โดยตรงจากส่วนกลาง ในการดำเนินงานจัดการความรู้ของส่วนราชการประจำจังหวัดเน้นการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากหน่วยงานภาครัฐจะเน้นการให้ความสำคัญในเรื่องของการให้บริการแก่ประชาชนที่เป็นไปด้วยความรวดเร็วซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ OECD (2001) ที่ว่าภาครัฐควรมีการจัดการความรู้เพื่อการบริการสาธารณะที่ตรงต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

เมื่อมีการจัดการความรู้ในหน่วยงานภาครัฐ ทางหน่วยงานไม่ได้จัดให้มีการประเมินความพร้อมขององค์กรก่อนทั้งนี้เนื่องจากว่าผู้บริหารหน่วยงานยังไม่มีความเข้าใจในเรื่องของการจัดการความรู้ ที่ชัดเจน เรื่องนี้สอดคล้องกับความเห็นของ Mauson (1999) ซึ่งเป็นนักวิชาการด้านการจัดความรู้กล่าวไว้ว่าการจัดการความรู้ขององค์กรภาครัฐผู้บริหารแต่ละระดับต้องทำความเข้าใจก่อนว่าในองค์กรที่ต้องการจัดการความรู้นั้นมีเป้าหมายอะไรในการจัดการความรู้ จะจัดการความรู้อะไรในรูปแบบใด ผลที่ได้จากการ

จัดการความรู้จะเป็นเช่นไร ดังนั้นในการจัดการความรู้จึงต้องมีการออกแบบโครงร่างให้เหมาะสมกับหน่วยงานเพื่อให้ (CIO Council, 2001) การจัดการความรู้มีความต่อเนื่อง

2. ปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ในภาพรวมมีทั้งหมด 4 ด้าน รวม 39 ปัจจัย นั้นในด้านที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดว่ามีความสำคัญมากคือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของหน่วยงาน เรื่องการให้ความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นี้สอดคล้องกับความเห็นของ Leonard Barton (1995) ซึ่งเป็นนักวิชาการ และ Carla O'Dell (1998) ประธานหน่วยงาน American Productivity & Quality Center ที่กล่าวว่า องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จในการจัดการความรู้ต้องมีโครงสร้างขององค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้คือ องค์กรต้องมีลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะองค์กรเช่นนี้ให้ความสำคัญต่อความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานจึงทำให้การจัดการความรู้เกิดขึ้นได้ง่ายกว่าองค์กรที่ไม่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ผลการวิจัยของ Marinova (1999) ซึ่งเป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางด้านการตลาดของมหาวิทยาลัย Missouri Columbia ยังได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้องค์กรต้องมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นการจัดการความรู้จะสำเร็จได้ย่อมขึ้นกับบรรยากาศในองค์กรที่ต้องมีลักษณะที่แสดงให้เห็นความสำคัญต่อการเรียนรู้

ปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ขององค์กรภาครัฐด้านกระบวนการผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดในปัจจัยเรื่ององค์กรต้องมีวิธีการหรือรูปแบบในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละระดับอย่างชัดเจน ซึ่งผลวิจัยในเรื่องนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ O'Dell (1996) ที่ว่ารูปแบบการจัดการความรู้ต้องประกอบไปด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ นอกจากนี้ผลการวิจัยของจุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์ กุลธิดา ท้วมสุข ชลภัสส์ วงษ์ประเสริฐ และจิราพร เขียวอยู่ (2552) ให้ผลสอดคล้องกันคือ กระบวนการจัดการความรู้ที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ในกลุ่มบุคลากรโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้แก่ การมีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้หลาย ๆ เวที และชุมชนนักปฏิบัติหลายกลุ่ม ช่วยทำให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ

ปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานโดยเรื่องที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดว่าเป็นปัจจัยได้แก่ เรื่องการที่องค์กรมีบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น มีผู้ดูแลเว็บไซต์ในหน่วยงานของตนย่อมช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ได้ดี ทั้งนี้เนื่องจากว่า ปัจจุบันการจัดการความรู้ต้องอาศัยเทคโนโลยีมาช่วยในกระบวนการต่าง ๆ ตั้งแต่กระบวนการจัดเก็บความรู้ การสืบค้นความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Tan Yit Quin (2005) ซึ่งกล่าวว่า เทคโนโลยีและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีซึ่งได้แก่ ระบบการจัดเก็บข้อมูล ระบบเครือข่าย ระบบการค้นหาและ

การเข้าถึงข้อมูลมีผลต่อการจัดการความรู้ในองค์กร

สำหรับ ปัจจัยความพร้อมด้านการขับเคลื่อนหรือกลยุทธ์ นั้นผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องร่วมกันมากคือ เรื่องการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อองค์กรว่ามีความจำเป็น เพราะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจต่อการจัดการความรู้มากขึ้นว่าผลที่ได้จากการจัดการความรู้มีประโยชน์ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรเห็นคุณค่าและต้องการดำเนินการจัดการความรู้อย่างจริงจัง ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ David J., Skyrme and Debra M. Amidon (1997) ที่กล่าวว่าในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้หรือการขับเคลื่อนในการจัดการความรู้ องค์กรต้องคำนึงถึงลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญว่าเมื่อดำเนินการจัดการความรู้แล้วช่วยทำให้ลูกค้าได้อะไร เมื่อลูกค้าได้รับสิ่งที่ต้องการจากองค์กรแล้ว บุคลากรได้รับสิ่งใดตอบแทนจากความพึงพอใจของลูกค้าเหล่านั้นและจากองค์กรด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความเห็นของ O'Dell (1996) และWiig (1993) ที่ว่าจุดมุ่งหมาย การจัดการความรู้นั้นก็เพื่อให้ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจ

3. ปัญหาและอุปสรรคที่เป็นสาเหตุของความไม่สำเร็จในการจัดการความรู้ของหน่วยงานภาครัฐ: ในส่วนราชการประจำจังหวัดปทุมธานี ที่พบว่ามีทั้งหมด 13 เรื่อง โดยมีปัญหาและอุปสรรคที่มีผู้เห็นด้วยมาก 6 เรื่อง โดยทุกคนเห็นตรงกันว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคอย่างมากได้แก่ การมีงานประจำมาก การไม่เข้าใจเรื่อง การจัดการความรู้ การทำการจัดการความรู้ ไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การไม่ได้นำผลการจัดการความรู้ มาใช้ในการประเมินผลงาน สื่อ/อุปกรณ์มีไม่เพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตและ การมี เอกสารมีปริมาณเอกสารมาก ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการวิจัยของ KFMG (2000) ว่ามีองค์กรที่จัดการความรู้แล้วไม่ประสบผลสำเร็จถึง 36% ก็เนื่องมาจากการสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง การที่องค์กรไม่สามารถนำเรื่องการจัดการความรู้มาปฏิบัติให้เป็นงานประจำได้ ความซับซ้อนของระบบ การไม่มีเวลาในการเรียนรู้ และการไม่เข้าใจระบบการจัดการความรู้ของบุคลากร

ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่หน่วยงานส่วนใหญ่เห็นว่าไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคมีเพียงเรื่องเดียว คือ การขาดอัตรากำลัง เพราะว่าการจัดการความรู้ เป็นเรื่องที่องค์กรต้องดำเนินการให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ การดำเนินงานการจัดการความรู้อยู่ที่ความตั้งใจและบรรยากาศในองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับความเห็นของ David W. De Long and Laim Fahey (2000) ที่ว่าอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การจัดการความรู้ไม่ประสบความสำเร็จคือ เรื่องวัฒนธรรมองค์กร ถ้าองค์กรไม่มีวัฒนธรรมแบ่งปันความรู้และมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การจัดการความรู้ก็ไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งไม่เกี่ยวกับจำนวนบุคลากร

4. รูปแบบการเตรียมปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ของหน่วยงานภาครัฐ : ในส่วนราชการประจำจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยการเตรียมปัจจัยความ

พร้อมทั้ง 4 ด้าน โดยจัดตามลำดับก่อนหลัง ได้แก่ (1) การเตรียมปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ด้านองค์กร (organization readiness factors) (2) การเตรียมปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ด้านกระบวนการ (process readiness factors) (3) การเตรียมปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน (technology and infrastructure readiness factors) และ(4) การเตรียมปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ด้านการขับเคลื่อนหรือกลยุทธ์ (KM drive and strategy readiness factors)

จากผลการวิจัยรูปแบบการเตรียมปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้มีทั้งหมด 4 ลำดับคือ

ลำดับที่ 1 การเตรียมความพร้อมของปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ด้านองค์กร ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมากว่าเป็นเรื่องที่หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการเป็นอันดับแรก เพราะองค์กรที่มีความพร้อมย่อมทำให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จเห็นได้จากผลการสัมภาษณ์หน่วยงานที่ดำเนินการจัดการความรู้จนได้รับรางวัลจะมีความพร้อมของปัจจัยในด้านองค์กรครบเกือบทุกเรื่อง เช่น สำนักงานเกษตรจังหวัด สำนักงานสรรพากรเขตพื้นที่ 1 และ เขตพื้นที่ 2 และสำนักงานประกันสังคม เป็นต้น

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับรูปแบบรายการประเมินความพร้อมของ Wenid R. Bukowitz and Ruth L. Williams (1999) ผู้พัฒนาเครื่องมือประเมินความพร้อมในการจัดการความรู้ที่เรียกว่า Knowledge Management Diagnostic ที่ใช้ประเมินความพร้อมขององค์กรใน 7 ส่วน โดยเน้นความพร้อมในด้านองค์กรถึง 4 ส่วน และ Standards Productivity and Innovation Board กล่าวว่าองค์กรต้องมีพลังความพร้อมในด้าน ต่าง ๆ ที่จะกระทำการจัดการความรู้จึงจะสำเร็จและการจัดการความรู้จะไม่ประสบความสำเร็จอย่างราบรื่น หากองค์กรขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารและขาดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ซึ่งก็คือการที่องค์กรมีลักษณะของการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้นั่นเอง

ลำดับที่ 2 หน่วยงานต้องดำเนินการเตรียมความพร้อมคือ การเตรียมปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ด้านกระบวนการ กระบวนการจัดการความรู้ของหน่วยงานภาครัฐ ส่วนใหญ่ใช้วิธีปฏิบัติตามหลักกระบวนการของ ก.พ.ร. โดยมีทั้งหมด 7 ขั้นตอนนั้น ในการศึกษานี้ ผลการศึกษาพบว่ากระบวนการจัดการความรู้ให้ประสบผลสำเร็จมีทั้งหมด 12 ขั้นตอน และพบว่า ขั้นตอนที่มีเพิ่มขึ้นจากกระบวนการของ ก.พ.ร. คือ ขั้นตอน (1) การกำหนดเป้าหมายในการจัดการความรู้ (2) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (3) การประเมินผลการจัดการความรู้ และ(4) การปรับปรุงความรู้ตามช่วงเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Beckman (1998) ซึ่งเป็นนักวิชาการด้านการจัดการความรู้ที่ว่าการจัดการความรู้ต้องมี

กรอบแนวคิดและแผนในการดำเนินงานอย่างชัดเจน นอกจากนี้ต้องมีการประเมินผลว่า หลังจากที่มีการจัดการความรู้แล้วเกิดประโยชน์อะไรต่อองค์กร ทำให้เกิดการพัฒนาในงานอย่างไร ทำให้ได้ผลผลิตใหม่ ๆ หรือไม่และเกิดการประหยัดต้นทุนและเวลาด้วยหรือไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dibella and Nevis (1998) กล่าวว่าถ้าหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการจัดการความรู้สามารถประเมินผลการจัดการความรู้ได้ก็จะทราบถึงประโยชน์ที่ได้รับและก่อให้เกิดการดำเนินการจัดการความรู้อย่างจริงจังขององค์กรต่อไป ดังนั้นกระบวนการจัดการความรู้จึงเป็นส่วนสำคัญที่หน่วยงานภาครัฐต้องเตรียมความพร้อมเป็นอันดับต่อมา หลังจากที่มีการเตรียมความพร้อมในด้านองค์กรแล้ว

ลำดับที่ 3 การเตรียมความพร้อมของปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานตรงกับ เนื้อหาของปัจจัยที่ค้นพบกับกรอบแนวคิดที่วางไว้มีรายละเอียดของปัจจัยในเรื่องต่าง ๆ ตรงกันตามกรอบแนวคิด เพียงแต่ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญการจัดการความรู้ในส่วนงานประจำจังหวัดปทุมธานี ที่แนะนำให้มีการรวมปัจจัยความพร้อมในเรื่อง (1) การมีระบบอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ตและเน็ตเวิร์คเข้าด้วยกัน (2) ผู้เชี่ยวชาญให้รวมปัจจัยเรื่อง e-learning/e-training เข้าด้วยกัน และ (3) ผู้เชี่ยวชาญให้เพิ่มช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้ในรูปแบบอื่น ๆ ให้มากขึ้น ได้แก่ e-mail, Blog, MSN, Hi5, และ Face book ซึ่งเมื่อรวมข้อปัจจัยตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วจำนวนปัจจัยจะไม่เท่ากับกรอบแนวคิดที่วางไว้ แต่ถ้าแยกข้อปัจจัยจำนวนจะเท่ากับกรอบแนวคิดเดิมที่วางไว้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Tobin (1998) ศาสตราจารย์จาก The Graduate School and University Center of the City University of New York ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศจำเป็นต่อการแลกเปลี่ยนความรู้โดยเฉพาะการมีเครือข่าย และการเรียนรู้สามารถขับเคลื่อนโดยการใช้เทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต มีความสำคัญในการช่วยทำให้ความรู้สามารถแบ่งปันกันได้อย่างรวดเร็ว (Hope and Tony, 1997) และในการจัดการความรู้ถ้าหน่วยงานมีความพร้อมในเรื่องฐานข้อมูลหรือระบบการเรียนรู้ต่าง ๆ ย่อมช่วยให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จได้ นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญการจัดการความรู้ในส่วนงานประจำจังหวัดปทุมธานี ยังเล็งเห็นว่าการเตรียมความพร้อมในขั้นตอนที่ 1 คือ ความพร้อมด้านองค์กรกับขั้นตอนที่ 3 การเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยี หน่วยงานสามารถจัดเตรียมไปพร้อมกันได้ หากหน่วยงานนั้นมีบุคลากรและงบประมาณในการดำเนินงานเพียงพอ

ลำดับที่ 4 การเตรียมปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ด้านการขับเคลื่อนและกลยุทธ์ ผลที่ได้จากการวิจัยปัจจัยความพร้อมมีจำนวน 9 เรื่อง เมื่อเปรียบเทียบกับกรอบแนวคิด มีเรื่องที่แตกต่างและเพิ่มเติมจากกรอบแนวคิดจำนวน 7 เรื่อง ได้แก่ (1) วิธีการส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้อย่าง

ต่อเนื่อง (2) การนำผลการจัดการความรู้มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (3) การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้โดยการอบรมให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ (4) การกำหนดแนวปฏิบัติในการทำงานวิจัยหรือการสร้างนวัตกรรมอย่างชัดเจน (5) การวัดผลความพึงพอใจของบุคลากรและลูกค้าหลังทำการจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ (6) การเผยแพร่ผลงานการจัดการความรู้ และ (7) การประกวดหน่วยงานที่ดำเนินงานการจัดการความรู้ได้สำเร็จ ซึ่งผลการวิจัยในด้านการขับเคลื่อนหรือกลยุทธ์ในการจัดการความรู้นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ O'Dell (1996) และ Wiig (1993) ที่กล่าวว่าการจัดการความรู้ต้องมีกลยุทธ์และกลยุทธ์ของการจัดการความรู้ต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อลูกค้าหรือผู้ใช้บริการและกลยุทธ์ต้องเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมหรือแสดงออกในการดำเนินงานการจัดการความรู้ การขับเคลื่อนให้เกิดการจัดการความรู้พฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญ การจัดการความรู้จะได้ผลต้องดูเรื่องการแลกเปลี่ยนความรู้ องค์กรใดสามารถสร้างกลยุทธ์ให้บุคลากรสามารถมีพฤติกรรมชอบแลกเปลี่ยนความรู้ได้จะช่วยให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ (William & Gordon, 2010) และใช้กลยุทธ์ที่ต้องตอบคำถามที่ว่า (1) ทำอย่างไรจึงจะเผยแพร่ความรู้ได้อย่างกว้างขวางทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ได้อย่างทั่วถึง (2) ทำอย่างไรหน่วยงานจึงจะสามารถจัดทำเอกสารที่เป็นผลของการจัดการความรู้มีความน่าเชื่อถือและเป็นเอกสารความรู้ที่ตรงกับพันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร (3) ความรู้ที่หน่วยงานมีเป็นความรู้ที่สมบูรณ์หรือไม่ เป็นความรู้ที่ให้คุณค่าหรือให้โทษ เป็นความรู้เก่าหรือความรู้ใหม่ และ (4) ทำอย่างไรให้ความรู้เกิดการไหลเวียนและเกิดกลยุทธ์ใหม่ ๆ ด้วย Lyles and Schwenk (1992) ยังให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าหน่วยงานควรพิจารณาเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งคือการที่หน่วยงานควรมีแผนการติดตามผลการดำเนินงานและนำเอาผลไปใช้อย่างจริงจัง

รูปแบบการเตรียมปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ทั้ง 4 ลำดับ ซึ่งได้แก่ ด้านองค์กร ด้านกระบวนการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานและด้านการขับเคลื่อนหรือกลยุทธ์ มีรูปแบบที่เน้นการเตรียมความพร้อมสอดคล้องกับรูปแบบการประเมินความพร้อมในการจัดการความรู้ (KM Readiness Assessment Checklists) ของThe MITRE Corporation ที่เน้นการประเมินความพร้อมในเรื่อง (1) องค์กรวัฒนธรรมองค์กร บุคลากร (2) กระบวนการจัดการความรู้ (3) เทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน และ (4) กลยุทธ์ในการจัดการความรู้และสอดคล้องกับรูปแบบรายการประเมินความพร้อมของ Bukowitz and Williams (1999) ที่พัฒนาขึ้นซึ่งเรียกว่า Knowledge Management Diagnostic ที่เน้นเรื่ององค์กร กระบวนการ เทคโนโลยีสารสนเทศและกลยุทธ์

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยนี้ หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการประเมินความพร้อมและเตรียมปัจจัยความพร้อมขององค์กรก่อนการดำเนินการจัดการความรู้และเมื่อใช้ประเมินความพร้อมและการจัดเตรียมความพร้อมแล้ว องค์กรควรนำผล การจัดการความรู้มาเปรียบเทียบว่า เมื่อมีการประเมินความพร้อมและจัดเตรียมปัจจัยความพร้อมในการจัดการความรู้ก่อนลงมือปฏิบัติการจัดการความรู้ องค์กรประสบผลสำเร็จจริงหรือไม่

2. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า การให้ความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานมีผลสำเร็จต่อการจัดการความรู้

3. จากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการสร้างวิธีการหรือรูปแบบในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละระดับอย่างชัดเจน จะช่วยให้ความรู้เกิดการหมุนเวียน สำหรับวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีหลายรูปแบบ เช่น การจัดให้มีมุมสนทนา บอร์ดประชาสัมพันธ์ การจัดรายการผ่านสื่อ การนัดประชุมพบปะสังสรรค์ การจัดเวทีเสวนาต่างๆ เป็นต้น

4. เทคโนโลยีสารสนเทศมีผลต่อการจัดการความรู้ หน่วยงานควรมีการเตรียมความพร้อมในเรื่อง บุคลากรที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ก่อนการดำเนินงานจัดการความรู้

5. หน่วยงานควรมีการดำเนินการประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงานจัดการความรู้ เช่น การประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับจากการจัดการความรู้ การประเมินผลความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการหรือคุณภาพของสินค้า การประเมินผลอาจประเมินได้ทั้งในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ ทั้งนี้ หน่วยงานต้องมีการวางแผนการประเมินผลอย่างชัดเจนและต่อเนื่องสำหรับในเรื่อง การประเมินผลที่ได้จากการจัดการความรู้นี้ ผู้ที่สนใจอาจทำวิจัยเฉพาะเรื่องนี้เพิ่มเติมได้

6. จากการศึกษาพบว่า ความไม่พร้อมของปัจจัยด้านเทคโนโลยีบางปัจจัยไม่มีผลต่อการจัดการความรู้สำหรับบางหน่วยงาน เช่น การมีอินเทอร์เน็ตและ การมีเน็ตเวิร์ค เนื่องจากบางหน่วยงานเน้นการจัดการความรู้โดยไม่ใช้เทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือสนับสนุน สำหรับในประเด็นนี้ผู้วิจัยเสนอแนะให้ผู้ที่สนใจทำวิจัยเรื่องนี้ต่อไปว่า ถ้าหน่วยงานที่ไม่ใช้เทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการจัดการความรู้แล้ว การดำเนินงานเป็นอย่างไร บุคลากรพึงพอใจหรือไม่เพื่อควรช่วยหาข้อสรุปที่สามารถยืนยันได้ต่อไป

7. ปัญหาและอุปสรรคซึ่งเป็นสาเหตุของความไม่สำเร็จในการจัดการความรู้ หน่วยงานใดพบว่าตนเองมีปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวข้างต้นควรหาแนวทางแก้ไขก่อนลงมือดำเนินการจัดการความรู้ เพื่อการจัดการความรู้จักได้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพ

8. ปัญหาเรื่องบุคลากรมีไม่เพียงพอไม่ใช่ปัญหาสำคัญในการจัดการความรู้ หน่วยงานควรทำความเข้าใจกับบุคลากรว่าการจัดการความรู้เกิดขึ้นจากความร่วมมือของ

ทุกคน จำนวนบุคลากรมากน้อย จึงไม่ใช่อุปสรรคสำคัญต่อการจัดการความรู้

9. จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า หากองค์กรใดมีศักยภาพทั้งอุปกรณ์ งบประมาณ บุคลากรและองค์กรนั้นสามารถจัดเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการจัดการความรู้ได้ การจัดการความรู้จะสำเร็จลงได้และช่วยให้เกิดการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์, กุลธิดา ท้วมสุข, ชลภัสส์ วงษ์ประเสริฐ และจิราพร เขียวอยู่. (2552). "การพัฒนาตัวแบบกลยุทธ์การจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น." *วารสารวิจัย, 2*(1), 12.

ดาเวนพอร์ท, โทมัส เอช. และลอเรนซ์ พรูแซค. (2542). *การจัดการความรู้ เทคนิคในการแปรความรู้สู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: เออาร์ บิซิเนส เพรส.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). *องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เว็บไซต์จังหวัดปทุมธานี. (2553). *สรุปผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 รอบ 12 เดือน จังหวัดปทุมธานี*. ค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2553, จาก http://123.242.173.132/pathumthani_poc/report/sar/admin/

วชิระ ปากดีสี. (2553). *Knowledge Management : การจัดการความรู้*. ค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2553, จาก http:// kmyoongelite.blogspot.com/search/label

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2553). *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546*. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2553, จาก http://www.mict.go.th/download/aboutus/6.c338-2a-2546-a0002.pdf

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. (2548). *การจัดการความรู้ในวงราชการไทย: ประสบการแห่งความสำเร็จ,* ค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2553, จาก http://www.newswit.com/news/.

American Productivity and Quality Center: (1995). *APQC's Road map to knowledge Management results:stages of implemention. American Productivity & Qualiity Center.* Retrieved on December 10, 2001 from http://www.apqc.org/un/roadmap/index.cfm

Beckman, T. (1998). *Designing Innovative Business Systems through Reengineering. Presented at the 4th World Congress on Expert Systems*. Mexico: [n.p.].

Beckman, T. (1998). *Knowledge Management Seminar.* Monterrey Mexico: ITESM.

Booking, A. (1996). *Introduction to intellectual capital.* The Knoewledge Broker Ltd. Cambridge, England.

Bukowitz, W. R. & Williams R. L. (1999). *The knowledge management field book.* London: Pearson Education limited, financial times prentice Hall.

Heng-Yue, S. Corrinne. (2003). *Readiness assessment for knowledge management: a case study of the Civil Service College.* Master of Science (Information Studies) of Nan yang Technological University, School of Communication and Information, Singapore.

David W. De Long and Laim Fahey. (2000). *Lost knowledge: confronting the threat of an aging workforce.* US: Oxford University Press.

DiBella, A. & Nevis, E. (1998). *How Organizations Learn: An Integrated Strategy for Building Learning Capability.* San Francisco: Jersey-Bass.

Gartner group. (2010). *Is your enterprise ready for knowledge management?.* Retrieve 24 August 2010, from http://www.gartner.com/webletter/idsscheer/art3/article3.html

Hope, J. & Hope, A. (1997). *Competing in the third wave : The ten key management issues of the information age*. Mass, Boston: Harvard Business School Press.

KFMG Management Consulting. (2000). *Knowledge Management Research Report 2000.* Retrieved on June 10, 2000 from the World Wide Web: http:// www.kpmgconsulting.com

Leonard-Barton, D. (1995). *Wellsprings of Knowledge: Building and Sustaining the Sources of Innovation.* Boston, Mass: Harvard Business School Press.

Lyles, M. A. and Schwenk, C. R. (1992). Top management, strategy and organizational knowledge structures. *Journal of Management Studies, 29*, pp. 55–174.

Marinova, D. (1999). *Circulation and Diffusion of Knowledge and the Dynamics of Innovation Generation.* Dissertation, University of Cincinnati.

Martin, M. (2000). Knowledge based organizations: Emerging trends in local government in Australia. *Journal of Knowedge Management Practice,* October.

Newman, A. (2001). *The Essential Guide to Knowledge Management. USA Prentice Hall. ; 126-129.*

O'Dell, C. (1996). *A Current Review of Knowledge Management Best Practice. Conference on Knowledge Management and the Transfer of Best Practices. Business Intelligence.* NJ: Prentice-Hall.

O'Dell, C., & Grayson, C.J. Jr., (1998). *The transfer of internal knowledge and best practice: if only we knew what we know.* New York: The free press

Rubenstein-Montano, B. (2001). Knowledge management considerations in public and private organizations. In M. Khosrowpour (ed.). *Proceeding of information resources management association*. Heshey, PA: Idea group.

Skyrme, D. J. & Amidon, D. M. (1997) *Creating the Knowledge-based Business, Business Intelligence.* London: Century Business.

Tan Yit Quin, Mohammad Yusoff & Abdul Razak Hamdan. (2005). *Knowledge management readiness in organization: A case of public sector in Malaysia.* Retrieve 29 July 2005, From http://ickm.upm.edu.my/parellel%20section%201/TanYitQuin_km% 20Readiness%20in%20Orgn.doc.

Wikidot. (2010). *C 10 Businesses Utilized Km.* Retrieve Augst 8, 2010 from. http://www.engmba.wikidot.com/c-10-businesses-utilized-km.

Wiig, K. (1993). *Knowledge Management Foundations*. Arlingron, TX: Schema Press.

William, I. T. and Gordon, C.. (2010). *Knowledge across the globe, cultural implication for sharing knowledge.* Retrieve 3 September 2010 from http://www.knowledgeboard.com /item/2034/5/3.

*Chotchawan Fukijkarn

Strategic Human Development Process in the Best Private University[1]

Abstract

This research studied the strategic human resource development (SHRD) process of the best private university in Thailand. It is a qualitative case study research. The research findings are as follows: The SHRD in this university mainly led by the President and HRM director and is assured the quality by the QA (Quality Assurance). Three components are required for the SHRD; people, money and time. The SHRD of the university puts its center on morality, knowledge and personnel's health. The SHRD is done in three forms: training, development and education in order to provide the society with graduates who meet the society's need. From research findings, it can be summed up into theoretical and practical implications for answer research question as follows: the SHRD process in universities should start with the Internal Environment Analysis, by using the concept of "8SR analysis" (Strategy, Skill, Style, Staff, System, Structure, Shared values, Student and Resource). Regarding the external environment analysis, PEST analysis (Politics, Economics, Sociology and Technology) should also be integrated. Subsequently, the university defines the vision, mission, and strategic plan. They are linked to Training and Development Process as well. As a result, the personnel have CCPR characteristics (Critical Mind, Creative Mind, Productive Mind and Responsible Mind).

Keywords: Process, Human Resource Development, Strategic Human Resource Development, Private University

บทคัดย่อ

การวิจัยศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนที่ดีที่สุดในประเทศไทย แห่งหนึ่งโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้นำโดยอธิการบดี และผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้มาตรฐานการประกันคุณภาพ มีสามองค์ประกอบ คือ บุคคล งบประมาณ และเวลา และมุ่งพัฒนาคุณธรรม ความรู้ และสุขภาพของบุคลากร ซึ่งแบ่งเป็นสามรูปแบบคือ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษา เพื่อให้สามารถผลิตบัณฑิตได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ผลการวิจัยสามารถนำมาปรับใช้ในทางปฏิบัติได้ คือ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในมหาวิทยาลัยควรเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโดยใช้แนวคิด 8SR analysis คือการวิเคราะห์
กลยุทธ์ ทักษะของบุคลากร รูปแบบการบริหาร จำนวนบุคลากร ระบบการทำงาน โครงสร้างองค์กร ค่านิยมนักศึกษาและทรัพยากรขององค์กร และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยใช้แนวคิด PEST analysis คือการวิเคราะห์การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี แล้วจึงนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ แล้วจึง

---

*นักศึกษาหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[1] เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2553

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ทับศรี

เชื่อมไปสู่กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งควรจะส่งผลให้บุคลากรมีลักษณะแบบ CCPR คือ มีการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีผลงาน และรับผิดชอบต่อสังคม

คำสำคัญ: กระบวนการ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, มหาวิทยาลัยเอกชน

Introduction

The National Education Act B.E 2542 (1999) and Amendments (Second National Education Act B.E. 2545 (2002)) Chapter 1, Section 6 states that "Education shall aim at the full development of the Thai people in all aspects: physical and mental health; intellect; knowledge; morality; integrity; and desirable way of life so as to be able to live in harmony with other people" (p. 4). (Office of the National Education Commission & Office of the Prime Minister, 2002)

According to the Act's intention, the competition between private and public educational institutes of every level is becoming more and more intense, especially at the undergraduate level. The public universities accommodate larger quantities of students and offer more courses. This results in fewer numbers of students studying in private educational institutes (Cheangkoon, 2009) as per Table 1. (Please see appendix)

The private universities, which in the past were a choice for students who were not admitted to study in the public universities, need to adapt themselves in order to compete with the famous public universities and accommodate more students.

In order that the private universities are capable of competing with the public universities, they require better potentiality in management and administration and adaptation, in terms of individual development, career development, performance management, and organization development, especially strategic human resource development (SHRD) (Gilley, & Maycunich, 2000; Gilley, Eggland, & Gilley, 2002). The reason is that the SHRD is related to the strategy and human resource development of an organization (Walton, 1999; Gilley, & Maycunich, 2000; Swart, Mann, Brown, & Price, 2005; Yorks, 2005), which directly affects the universities' quality and prospects for attracting undergraduate students.

The increase of SHRD capability can be done in many ways. For example, it increases from the study of Thai and foreign textbooks, from using the services of specialized organizations or experts, and from setting up an HRD project to enhance knowledge and understanding of SHRD. One way that can be adopted to increase the SHRD capability and to adjust it to suit the condition of the private universities is to investigate a successful case study. From case studies, the examples and guidelines can be obtained for further improvement of the universities. As Joungtrakul (2007) stated, a case study is a worthy research method, because it is learning from an actual situation. For the case that fails, it is a good example for avoidance. For the case that succeeds, it can be developed further. This is called" best practice".

This research aims at studying SHRD of the best private university in Thailand, according to

the rank of the Webometrics Ranking in 2008. The guidelines and examples are obtained for other private universities. In addition, a new theory on an appropriate SHRD for the Thai private universities is proposed, because research on this topic is still deficient. As a result, Thailand will have its own theory, so that it can step into international competition.

The Ranking is intended to Web publication promotion. Their key targets are sustaining Open Access initiatives, electronic access to scientific publications and to other educational material. Despite, the web indicators are also very useful for ranking purposes. It is due to the fact that they are not subject to page design or number of visits but to the global performance and universities' visibility (Ranking Web of World Universities, 2010).

. The "Webometrics Ranking of World Universities", an initiative of the Cyber metrics Lab, is a research group belonging to the Consejo Superior de Investigaciones Cientficas (CSIC), and is the largest public research body in Spain. (Please see appendix). It ranks this university as the 862nd in the world. As a result, the university has become the best private university in Thailand in terms of education management as a private university (Ranking Web of World Universities, 2009; ASTV Manager online, 2009).

As evidenced from the aforementioned success, it can be said that this university has an efficient Strategic Human Resource Development (SHRD) process because SHRD is a significant component leading every organization to meet success (Walton, 1999; Gilley, & Maycunich, 2000; Yorks, 2005; Swart et al., 2005; Garavan, 2007).

The researcher, therefore, wishes to study the SHRD process of this university as the case study for other domestic private universities. Consequently, the SHRD process, which is suitable for other private universities in Thailand, will be established, resulting in the potentiality of the universities' personnel and the capability to create quality graduates for the future of the nation so as to fulfill the objective of the National Education Act, and, eventually, Thailand will have its own international competitive insight.

Introduction to the Webometrics Ranking of World's Universities

The Ranking is aimed to Web publication promotion. Their key targets are Supporting Open Access initiatives, electronic access to scientific publications and to other educational material. Notwithstanding, the web indicators are also very beneficial for ranking purposes. It is due to the fact that they are not subject to page design or number of visits but to the global performance and universities' visibility (Ranking Web of World Universities, 2010).

Due to the fact that the focus of other rankings is only a few respective aspects, especially research results, web indicators based ranking can give image of the whole picture in a better manner, as many other activities of professors and researchers are showed by their web presence.

The Web not only unveiled the formal (e-journals, repositories) data but also informal

scholarly communication. Web publication is more economical and cheap. However, it still maintains the high standards of the quality of the processes of peer review. Larger potential audiences can also be reached and scientific knowledge to researchers and institutions located in developing countries and also to third parties (industrial, economic, political or cultural stakeholders) can be accessed through the Web in their domestic community.

A wider coverage can be provided by the Webometrics than other similar rankings. The ranking puts the focus not only on the results of the research but also in other indicators which may better reflect the global quality of the scholar and research institutions worldwide.

To be the inspiration and motivation to both institutions and scholars and to have a web presence that show r activities accurately are the goals of the Webometrics. In order that the promotion of significant increases of the volume and quality of their electronic publications are carried out, and in case the web performance of an institution is lower than the expected position pursuant of its academic excellence, university authorities should take account of their web policy again.

The Webometrics Ranking correlates with quality of provided education and academic reputation very well, but other non-academic variables need to be taken into account. The actual Ranking's coverage, in regard to the number of countries and higher education institutions world wide.

Due to the institutional domain of the analysis unit, only universities and research centers with an independent web domain are taken into account. If an institute has more than one main domain, two or more entries are used with different addresses.

Link analysis which is the combination of the number of external links and the number of pages of the website, a ratio of 1:1 between visibility and size, is the tool used for the first Web indicator or Web Impact Factor (WIF). This formula is adopted to be used for the ranking, with two new additional indicators to the size component: Number of documents, counted from the quantity of rich files in a web domain, and the quantity of publications collated by the database from Google Scholar.

The quantitative results, e.g. size (S), quantity of pages from four engines: Google, Yahoo, Live Search, Exalted, and Visibility (V) can provide four indicators. The number of unique external links, in overall, which is obtained (in links) by a site, can be confidently received only from Yahoo Search, Rich Files (R). After the completion of the evaluation of their relevance to academic and publication activities and the consideration of the amount of the different file formats, the following: Adobe Acrobat (.pdf), Adobe PostScript (.ps), Microsoft Word (.doc) and Microsoft PowerPoint (.ppt), are selected. These data were analyzed by the use of search engines, i.e. Google, Yahoo Search, Live Search and Exalead and Scholar (Sc).The quantity of papers and citations for each academic domain can be gathered

from Google Scholar, resulting from the Scholar database which shows papers, reports and other academic items.

A formula, i.e. each one with a different weight but maintaining the ratio 1:1, is used for the combination of the four ranks. The number of pages, in total amount, is known by a new global market for academic information. Thus, the web is the platform which is sufficient for the internationalization of the institutions. New students and scholars worldwide are attracted by a strong and detailed presence of the web which also provides accurate descriptions of the structure.

An impact and visibility of the published material are shown by the quantity of external in links to which a domain provides. Despite the mentioned fact, although there is a wide range of variety of motivations for linking, a significant fraction functions similarly as bibliographic citation. The rich file and Scholar data reflect the achievement of self-archiving and other repositories concerning initiatives. The great numbers involved with the pdf and doc formats mean that not only administrative reports and bureaucratic forms are concerned, but also, PostScript and PowerPoint files are evidently related to academic activities.

Introduction to the Case of the Private University

The selected university under studied is the best private university, according to the rank of the Webometrics Rankin in the year 2008. In this article, the researcher omitted the name of the university under studied due to the ethical practice. If any reader are interested in the full research, please contact the researcher at this e-mail address: odheez@hotmail.com

This University has been initially founded in 1969. In 1972, the approval of the Ministry of Education was granted. In May 1975, it was accredited by the Ministry of University Affairs. In 1990, the new status as "University" was granted by the Ministry of University Affairs.

This University is a non-profit institution. Since 1901, the congregation has been running many educational institutions in Thailand. This university, which is driven by Christian inspiration, is an international community of scholars engaged in the seeking of knowledge and truth, and provides services to the human society, especially through the use of interdisciplinary approaches and cyber technology creativity.

This University is recognized in the USA and many others countries. In addition, the transfer of credits from the university is accepted internationally. Graduates from the university can continue their study for advanced Degrees anywhere in the world. The Handbook of Universities and other Institutions of the International Association of Universities in Paris, France put this university on their list.

This university is recognized by the Association of Christian Universities and Colleges in Asia (ACUCA), the International Federation of Catholic Universities (IFCU) and the Association of

Southeast Asian Institution of Higher Learning (ASAIHL).

Research Questions

This study attempts to answer three research questions. Firstly, as follows: (1) What is SHRD in the best private university in Thailand? Secondly, (2) How do concerned persons adopt SHRD for the best private university in Thailand's use? Thirdly, And (3) what is the SHRD process which is appropriate for the private universities in Thailand?

Research Objectives

This research has three objectives: (1) To explain the SHRD in the best private university in Thailand; (2) To enhance understanding on the use of SHRD in the best private university in Thailand; and (3) To propose a SHRD process which is appropriate for the private universities in Thailand.

Review of Literature

From review of literature of this study, researcher found that HRD has a long history. From the points of view of specialists, it might be concluded that HRD is the learning management in order to develop the capability of human resources in all aspects. As a result, they are able to perform the works pursuant to the organization's goal and it is beneficial for the society. (Harbison and Myers, 1964; Nadler, 1990; Walton, 1999; Swanson, & Holton, 2001; Gilley et al., 2002; Swart et al., 2005; Yorks, 2005; Werner, & Desimone, 2006). Furthermore, researcher can concluded that SHRD concerned with the guideline and approaches for development of knowledge, skills, and capability of a person, both in terms of individuality and in teams, in order that a person is able to perform the work efficiently, both for the present time and for the short-term and long-term future (Walton, 1999; Swart et al., 2005).

In addition, from review of literature help researcher can explained that SHRD process and related research studies. The construction of SHRD process requires SWOT analysis first, and then the strategic plan is developed. Then, it approaches the SHRD process (Delahaye, 2005; Swart et al., 2005; Yorks, 2005).

Research Design

This research study employed a qualitative research methodology. This research study adopted constructivism, taking into consideration the following three points (Guba, & Lincoln, 1994; Creswell, 1998): (1) Ontology point: constructivism paradigm believes that the truth exists in the mind of human beings. (2) Epistemology point: constructivism paradigm believes that theory shall be derived from human interaction and (3) Methodology point: constructivism paradigm believes that knowledge from humans can originate new theories. A case study was adopted to be the research strategy of which the focus is on the best private university in Thailand as of the year 2008, according to the ranking of the Webometrics Ranking of World Universities.

Sampling

This study is a case study. Hence, it requires purposeful sampling (Merriam, 1988, 1998; Creswell, 1998), which is a specific sampling that has criteria and standard focusing on a significant group of sample. These are ready to provide in-depth data which is useful, extensive and able to answer the research questions. The data gained can be used as an example for other cases and result in the fact that a new theory can be built (Patton, 1990, 2002; Merriam, 1988, 1998; Mason, 2002; Creswell, 1998, 2003; Hesse-Biber, & Leavey, 2006; Ritchie, Lewis, & Elam, 2004; Silverman, & Marvasti, 2008)

Therefore, the selection was not from general people but from those who are qualified, in terms of knowledge and experience, and the researcher might get new informants which are appropriate for the study from each informants interview (snowball-sampling). In doing this, the academic trustworthiness is established. The scope of the informants is possible to be available while the flexibility still exists (Patton, 2002; Dey, 2004; Charmaz, 2006). The researcher implemented purposeful sampling by choosing the I1 and the I2. The I1 assigned the I2 to recommend the informants who can provide data which is in accordance with the research questions and research objectives.

Using snowball technique to get 12 informants. Consequently, the informants of this research comprises of I1-I12, for a total number of 12 persons because Chutor (2005) and Janthawanid (2006) stated that the informants should not be more than 10-12 persons in order to obtain in-depth data that can answer the research questions. In addition, the informants of a qualitative research do not have to be adhered to the criteria of representative. The informants were grouped into three categories: Management Level, Implement Level, and Participation Level as per Table 2. (Please see appendix)

Data collection

Related documents were reviewed in order to collect data, by reviewing, and by using in-depth interview. The interview was a semi-structure interview of which the tool was the interview guide. The researcher created an interview guide by focusing on the research's main point, which is the research question (RQ) and research objectives (RO). Subsequently, the researcher divided the main points of the research into groups (Maykut & Morehouse, 1994), i.e. the Theme Question (TQ). According to Patton (1990), (2002), there are six types of TQs as follows: TQ1: Experience and Behavior questions, TQ2: Opinion and Values questions, TQ3: Feeling questions, TQ4: Knowledge questions, TQ5: Sensory questions and TQ6: Background and Demographic questions.

After dividing the questions into groups, each group is used for construction of the interview question (IQ). The questions are about the past, present and future. As a result, a total of 18 groups are used as a guideline for the interview. However, it might be too much and the informants might become bored (Patton, 2002). Joungtrakul (2008) stated that it is not necessary to ask all 18 groups of

research questions. The researcher, hence, selected only the question items that could be used to answer the research questions and are pursuant to the research objectives

In addition, the IQ question shall be open-ended questions since it will not limit the informants' answers but will widely reflect their perspective (Patton, 2002). In total, there are 18 questions which are covered for every job position of the informants and are appropriate for twelve informants. In addition, the questions can answer all the research questions and are in accordance with all the research objectives. The interview guide, therefore, was constructed for three sets, according to the informants such as: (1) Interview guide for management level (2) Interview guide for implement level and Interview guide for participation level.

Trustworthiness

The researcher used three methods altogether to build up trustworthiness for the research. The method is as follows: (Patton, 1982, 1990; Miles, & Huberman, 1994; Flick, 2007; Willis, Jost, & Nilakanta, 2007) (1) The researcher used audit trail which is to review the work execution of oneself by taking notes of good points and defects found at each time of data collection. (2) The researcher used authenticity which is to send data to the informants for verification of correctness. (3) The researcher used triangulation which is to review data by various approaches divided into 2 forms. The first form is that the data is collected from various methods such as review document, observation or interview. The second one is that the data is collected by the same method but from various sources, for example, from the interview of informants of different positions or from studying the documents from various sources.

Trustworthiness in this study was divided into 4 parts by the researcher (Lincoln, & Guba, 1985; Strauss, & Corbin, 1990; Krefting, 1991; Flick, 2004; Bailey, 2007) as follows. (1) Credibility which represents the correctness, (2) Transferability which is the extent to which the research can be made useful, (3) Dependability which is how the data and data analysis are correlated to one another, and (4) Confirm ability which represents the fairness of the research. The research was conducted without prejudice.

Ethical Issue

The ethics of research were noted at every step of conducting the research. Ethics is not an additional but a normal practice that every researcher shall have (Chutor, 2005). The researcher followed the principles below. (1) The researcher informed participants of the research topic and research objectives and requested that the informants' consent to giving data and allow the researcher to collect and record them. The request was made verbally as well as written in order to avoid any future problems. All kinds of frauds are avoided (Ryen, 2004; Flicks, 2006; Bailey, 2007; Kvale, 2007), (2) The researcher conducted the interviews anonymously. All confidential data and data which would create any damage to the informants and put them at risk were avoided

(Creswell, 2003; Flicks, 2006), (3) The researcher analyzed correctly and in a manner which is not against morality and national laws (Flicks, 2006), and (4) The researcher saved the informants' responses in a safe place. A security system or password was made available to protect the informants' data (Creswell, 1998).

Data Analysis

The data was analyzed by the coding process of case study, according to Stake (1995). The program called ATLAS-ti version 6.1 was used for data analysis so that the data could be correct and completely obtained. It consisted of 4 steps: Step One: Categorical Aggregation, The researcher collected data, searched for the meaning, and categorized the data into various types, by using codes to represent the meaning of the words, phrases, sentences or paragraphs in the obtained interview script, Step Two: Direct Interpretation, In this process, the code was grouped by using ATLAS-ti. Version 6.1. The researcher was able to retrieve interview data from the code which has been set in order to analyze and synthesize the data accordingly, Step Three: Setting up of a Pattern, This process was done to search and relate the concordance, contradiction and difference of the code in order to analyze the data so as to answer the three research questions. And step four: Naturalistic Generalizations, In this process, the researcher presented the research results which answered the research questions from the analysis, synthesis, arrangement, categorizing, and discussion and gave recommendations in order to obtain new knowledge which can be used in practicality.

Findings and Discussions

This part presents the results of the study which answers three research questions, i.e. what is strategic human resource development in the best private university in Thailand?, How do concerned persons adopt strategic human resource development for the best private university in Thailand's use? And what is the strategic human resource development process which is appropriate for the private universities in Thailand? This part is divided into three sections as follows.

Research question#1: What is strategic human resource development in the best private university in Thailand?

SHRD in this university adheres mainly to the nation's constitution, led by the President and is standardized by the Quality Assurance (QA). In addition, it is based on the characteristics of administration and the university's culture and is in line with vision, mission, share values, main strategy, university commitment, university focus, ideology, strengths, weaknesses, opportunities and threats, and career development of the university. It requires three components: people, money and time. SHRD of the university focuses on morality, knowledge and personnel's health. It is in three forms: training, development and education so that personnel are complete as an individual, and resulting in having capability to provide the society with graduates who meet the society's need.

Research question#2: How do concerned persons adopt strategic human resource development for the best private university in Thailand's use?

SHRD of the university focuses on the participation of the administrators from every office. It comprises the President and every Vice President, the Deans and the Directors. However, the weight of the role of each one is different according to each administrator's limitation. They will jointly share information, analyze it and bring up their own issues, by considering the university's resource, the number of students, technology, the government's policy and the society's needs. Subsequently, the SWOT, vision, mission and strategic plan of the university are defined, focusing on the systematic and procedural manner, in such a way that they are suitable for the future. An appropriate duration is to be stipulated. The SWOT, vision, mission and strategic plan of the university are linked to the vision, mission, SWOT and strategic plan of each faculty and each office, and are linked to the strategic HRD plan, annual HRD plan of each faculty and each office. Afterwards, the plan will be implemented to practicality and the result will be evaluated into four manners: (1) the evaluation of the instructors' work performance (2) the evaluation of the instructors' academic works (3) the evaluation of the officers' work performance and (4) the evaluation of students' achievement.

Research question#3: What is the strategic human resource development process which is appropriate for the private universities in Thailand?

This part discusses the results of and makes recommendations about the study, which answers the research question, "What is the strategic human resource development process which is appropriate for the private universities in Thailand?" The discussion is to be divided into 12 parts, as follows. Theme 1: The Concept of SHRD in the University, Theme 2: SHRD Planning, Theme 3: Training & Development, Theme 4: Good Government and Z Theory, Theme 5: Leadership Development, Theme 6: Instructor Development, Theme 7: Mentor, Theme 8: Performance Evaluation, Theme 9: Problem of Office of HRM, Theme 10: PDCA, TQM and Kaizen, Theme 11: Personnel characteristics, and Theme 12: UBM.

Theme 1: SHRD of this university, which is led by the President, mainly adheres to the nation's constitution. It is based on the characteristics of administration and the university's culture and direction. It is concerned with personnel development, for the current and future context, in terms of knowledge, capability, attitude, health and mind.

Theme 2: SHRD of this university begins with the Internal Environment Analysis. That is to analyze the strength and weakness, taking into account the number of students and resources. Additional components to be considered are Strategy, Skill, Style, Staff, System, Structure and

Shared values of the university. It is called the Mckinsey 7-S model, introduced by Waterman. Integrating them together, it might be called "8SR analysis". Regarding the external environment, it is the analysis of opportunities and threats, based on the consideration of Politics (P), Economy (E) and Sociology (S). However, an additional component which should be considered is Technology (T). This is the so called PEST analysis. The issues of internal and external environment to be considered are not necessary to be equal. However, the two aspects, i.e. the internal and external environment, should be equally weighed, without on one aspect more than the other. This is the so called SWOT analysis balance. The benchmarking is also required. Afterwards, the university defines the vision, mission, and strategic plan by using the concept of TOWS matrix. The university's SWOT, vision, mission, and strategic plan are linked to the vision, mission and SWOT and strategic plan of each faculty and each office and are linked accordingly to the Strategic HRD Plan and Annual HRD Plan. The concept of Competency shall be used together.

Theme 3: For the procedure of Training, it should consist of (1) Job Analysis & Person Analysis (2) Training Objective Specification (3) Selection and Design Training Program (4) Evaluation Criteria Building (5) Training & Evaluation. As for the development, its focus should be in terms of mind and the instructors' academic works. (Samittikrai, 2005; Khongkhasawad, 2006; Phuwittayapan, 2004; Arjinsamajarn, 2005 a; Yodyingyong, 2005; Koawtian, 2006). The means of evaluation of the training and development should be the Key Performance Indicators (KPIs), according to the Balanced Scorecards (BSCs), and the mentioned indicators shall indicate every aspect (Bangmo, 2004).

Theme 4: The University's administrators adhere to morality for the management; it is in accordance with the Good Governance concept, resulting in the fact that the personnel have loyalty towards the university. This is in line with the Z theory.

Theme 5: The University's administrators participate in the SHRD mission always. Therefore, it is necessary to have Leadership Development. The Leadership Development is in many patterns: Personal Growth, Feedback on Traits and Style, Conceptual Knowledge and Simulations of Management Problem (Dubrin, 1998). However, the ultimate aim is to develop the leaders' capabilities of planning, managing, and leading towards the academic, people and facility in order that the leaders are Radical and Progressive (R&P) and have the character of Creative and Productive Leadership (CPL Model) (Sinlarat, 2010).

Theme 6: SHRD of this university pays much intention to the development of the instructors to cover all dimensions of teaching, which consist of (1) Knowledge (2) Instruction (3) Spirit of instructor (4) human relations and (5) Classroom management (Phinthuphan, 2006; Sinlarat, 2009 b; Arjinsamajarn, 2005 b) In addition, the instructor development should be in

line with the Standards of Performance and Standards of Conduct, stipulated by the Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand (2005).

Theme 7: SHRD of the university has a Mentor system to assist personnel to be able to develop themselves faster. However, the Support Group system should be added to enhance human relations so that the working environment is favorable. In addition, the positive reinforcement should be supplemented so that the personnel have more courage and moral support.

Theme 8: Performance evaluation of the university is divided into four categories as follows: (1) the evaluation of the instructors' work performance (2) the evaluation of the instructors' academic works (3) the evaluation of the officers' work performance and (4) evaluation of students' achievement. For every type of evaluation, the university aims at the development to gain the best outcome within the most appropriate duration and that which is worth investing in the most. This is a good model since it is the evaluation with the goals.

Theme 9: Office of HRM which is an office responsible for coordination concerning SHRD mission, has problems on the acceptance of the use of information technology system (IT) due to the average age of personnel which is quite old and the incompletion of the system. IT is another factor which impacts the success of SHRD mission. Thus, the Office of HRM should support and encourage more use of IT than at the present.

Theme 10: SHRD of the university works pursuant to a PDCA (Plan-Do-Check-Action) cycle. According to this cycle, the works are always improved. However, the SDCA (Standardize-Do-Check-Action) cycle should also be used together alternately in order to standardize and stabilize both cycles without interrupting the cycle (Imai, 1986). In addition, the concept of Kaizen, TQM (Total Quality Management) and the 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu and Shisuke) should be applied too since it is the method used for developing the works continually with the collaboration of everyone in the organization, and it focuses on the quality and standard. As a result, SHRD missions will be successful efficiently and productively.

Theme 11: SHRD of the university should center on development of their personnel to have CCPR characteristics which consist of the followings. (1) Critical Mind (C): to think in order to understand something (2) Creative Mind (C): to think of the new things (3) Productive Mind (P): to have productivity (4) Responsible Mind (R): to be responsible for oneself and the society (Sinlarat, 2009a, 2009c, 2010) They will lead to Critical Higher Education, Creative Higher Education, Productive Higher Education and Responsible Higher Education and ultimately to the Creative and Productive Society.

Theme 12: SHRD of this university aims at the development of personnel in such a way that the personnel are able to provide the society with the students who meet the market's and the society's needs. The UBM (University-based management) should be adapted to be used since this is a concept for human resource development which is in line with Thai society. It might result in

the fact that the human resource development meets the need of the society. However, if the society is an unfavorable society which lacks morality and is full of allurements and vices, the university does not have to produce graduates who are in accordance with such kind of society, since it will make the situation become worse. On the contrary, the university shall create graduates who can cooperate in helping social problems.

Implications

This section presents the implications drawn from to the findings of the present study. The implications are presented in terms of theoretical implication and implications for practice: the SHRD process in universities should begin with the Internal Environment Analysis. That is to analyze the strengths and weaknesses, by using the concept of "8SR analysis". For the external environment analysis, it is to analyze the opportunities and threats. PEST analysis should be integrated. The issues of internal and external environment to be considered are not necessary to be equal. However, the two aspects should be equally weighed, without focus on one aspect more than the other. This might be called SWOT analysis balance. The benchmarking is also required.

Afterwards, the university defines the vision, mission, and strategic plan by using the concept of TOWS matrix. The university's SWOT, vision, mission, and strategic plan are linked to the vision, mission and SWOT and strategic plan of each faculty and each office and are linked accordingly to the Strategic HRD Plan and Annual HRD Plan. They are linked to the Training and Development Process. After the completion of the process, the result of the development is to be evaluated and the work outcome is to be followed up. SHRD Process is in a PDCA cycle and it should be used alternately with SDCA in order to maintain the standard of the work. It results in the personnel possessing CCPR characteristics. CCPR comprises (1) Critical Mind (C): to think in order to understand something, (2) Creative Mind (C): to think of the new things, (3) Productive Mind (P): to have productivity, and (4) Responsible Mind (R): to be responsible for oneself and the society.

The management of the work should be based on TQM and Kaizen, in accordance with QA so that the work is developed and the standard is maintained continually. The Office of HRM coordinates and facilitates the work. It should conform to the university's administration and management direction and the university's culture and the direction defined by the President. However, the entire process should be based on UBM and more importantly the Thai constitution. As a result, SHRD of the university is made available for the creation of quality graduates who pursue the progress and prosperity of the country. In order to understand clearly in theoretical and practical implication in this section the author provides the Figure 1. (Please see appendix)

Conclusion

This study on the process of strategic human resource development is a case study on the best private university in Thailand. This research

was a qualitative research. Its research paradigm was constructivism. The study unveiled the result as follows. SHRD in this university mostly holds on to the nation's constitution, led by the President and is standardized by the Quality Assurance (QA). SHRD of the university focuses its center on the participation of the administrators from every Office. From this study, it could be summed up through theoretical and practical implications as follows: SHRD process in universities should begin with the Internal Environment Analysis. That is to analyze the strengths and weaknesses, by using the concept of "8SR analysis". For the external environment analysis, it is to analyze the opportunities and threats. PEST analysis should be incorporated. Afterwards, the university defines the vision, mission, and strategic plan by using the concept of TOWS matrix. The university's SWOT, vision, mission, and strategic plan are linked to the vision, mission and SWOT and strategic plan of each faculty and each office and are linked accordingly to the Strategic HRD Plan and Annual HRD Plan. SHRD Process is in a PDCA cycle and it should be used alternately with SDCA in order to uphold the standard of the work.

References

Arjinsamajarn, C. (2005 a). *Human resources development.* Bangkok: Pimdeekarnpim.

Arjinsamajarn, C. (2005 b). *Towards the new direction of education administration.* Bangkok: V.J. Printing.

ASTV manager online. (2009). *Ranks of the best university.* Retrieved September 20, 2009, from http://www.assumpboard.com/acboard/index.php?PHPSESSID.

Bailey, C. A. (2007). *A guide to qualitative field research*. (2 nd. ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Bangmo, S. (2004). *Organization and management*. (4 th. ed.). Bangkok: June publishing.

Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory.* London: Sage.

Cheangkoon, W. (2009). *Thai education situation of the year 2007/ 2008 "Equality and quality problem of Thai education".* (2 nd. ed.). Bangkok: W.T.C. Communication.

Chuto, N. (2005). *Qualitative research* (3rd ed.). Bangkok: Printing Pro.

Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. (2 nd. ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Delahaye, B. L. (2005). *Human resource development: Adult learning and knowledge management.* (2 nd. ed.). Milton: John Wiley & Sons.

Dey, I. (2004). Grounded theory. In C. Seale, G. Gobo, J.F. Gubrium & D. Silverman (Eds.), *Qualitative research practice* (pp. 80-93). London: Sage.

DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills.* (2 nd. ed.). Boston: Houghton Mifflin.

Flick, U. (2004). Triangulation in qualitative research. In U. Flick, E. V. Kardorff & I. Steinke (Eds.), *A companion to qualitative research* (pp. 178-183). London: Sage.

Flick, U. (2006). *An introduction to qualitative research*. (3 rd. ed.). London: Sage.

Flick, U. (2007). *Managing quality in qualitative research*. Los Angeles: Sage.

Garavan, T. N. (2007, February). A strategic perspective on human resource development. In D. McGuire, D. O'Donnell, T.N. Garavan, S. Watson, & W.E.A. Ruona (Eds.), *Advances in Developing Human Resources, 9*(1), pp. 11-30.

Gilley, J. W., Eggland, S. A., & Gilley, A. M. (2002). *Principles of human resource development.* (2 nd. ed.). Cambridge: Perseus.

Gilley, J.W., & Maycunich, A. (2000). *Organizational learning, performance, and change.* New York: Perseus.

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.). *Handbook of qualitative research* (pp. 105-117). Thousand Oaks, CA: Sage.

Harbison, F., & Myers, C. A. (1964). *Education, manpower, and economic growth: Strategies of human resource development.* New York: McGraw-Hill.

Hesse-Biber, S. N., & Leavy, P. (2006). *The practice of qualitative research.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Imai, M. (1986). *Kaizen: The key to Japan's competitive success.* New York: Random House Business Division.

Jantawanid, S. (2006). *Qualitative research* (14 th. ed.). Bangkok: Dansutta Publishing.

Joungtrakul, J. (2007). *Qualitative research: Tools for construction of knowledge for country development (1)*. Bangkok: BLCI.

Joungtrakul, J. (2008). *Qualitative research: Tools for construction of knowledge for country development (2)*. Bangkok: BLCI.

Khonkhasawad, T. (2006). *Competency, how is it put into action?* Bangkok: Technology Promotion Association (Thailand-Japan).

Koawtian, U. (2006). *Strategy planning.* (3 rd. ed.). Bangkok: Chulalongkorn University.

Krefting, L. (1991). Rigor in qualitative research: The assessment of trustworthiness. *The American Journal of Occupational Therapy, 45*(3), pp. 214-222.

Kvale, S. (2007). *Doing interviews*. London: Sage.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, C.A.: Sage.

Mason, J. (2002). *Qualitative researching.* (2 nd. ed.). London: Sage.

Maykut, P., & Morehouse, R. (1994). *Beginning qualitative research: A philosophic and practical guide.* London: The Falmers Press.

Merriam, S. B. (1988). *Case study research in education: A qualitative approach.* San Francisco: Jossey-Bass.

Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education.* (2 nd. ed.). San Francisco: Jessey-Bass.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *An expanded sourcebook of qualitative data analysis.* (2 nd. ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Nadler, L. (1990). Human resource development. In L. Nadler & Z. Nadler (Eds.). *The handbook of human resource development* (2nd ed.) (pp. 1.1-1.47). New York: John Wiley & Sons.

Office of the National Education Commission & Office of the Prime Minister. (2002). *The National Education Act B.E 2542 (1999) and Amendments (Second National Education Act B.E. 2545 (2002)*. Bangkok: Pimdeekarnpim.

Patton, M. Q. (1982). *Qualitative evaluation methods.* (3 rd. ed.). Beverly Hills, CA: Sage.

Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2 nd. ed.). Newbury Park, CA: Sage.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods.* (3 rd. ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Phinthuphan, H. (2006). *Education administration: Professional executive* (2 nd. ed.). Nonthaburi: Phinphankarnpim.

Phuwittayapan, A. (2004). *Competency dictionary.* Bangkok: HR center.

Ranking Web of World Universities. (2009). *About us.* Retrieved September 20, 2009, from http://www.webometrics.info/about.html

Ranking Web of World Universities. (2010). *About the ranking.* Retrieved September 20, 2009, from http://www.webometrics.info/about_rank.html

Ritchie, J., Lewis, J., & Elam, G. (2004). Designing and selecting samples. In J. Ritchie & J. Lewis (Eds.), *Qualitative research practice*: *A guide for social science students and researchers* (pp. 77-108). London: Sage.

Ryen, A. (2004). Ethical issues. In C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium & D. Silverman (Eds.), *Qualitative Research Practice.* (pp. 230-247). London: Sage.

Samittrkrai, C. (2005). *Organization's personnel training*. (4 th. ed.). Bangkok: Chulalongkorn University.

Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand (2005). *Education professional standards.* Bangkok: Rongpimkhurusapha.

Silverman, D., & Marvasti, A. (2008). *Doing qualitative research: A comprehensive guide.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Sinlarat, P. (2009 a). *Creative and productive higher education*. Bangkok: Dhurakij Pundit University.

Sinlarat, P. (2009 b). *Academic textbooks and journals: Concepts and guidelines for quality writing*. Bangkok: Chulalongkorn University.

Sinlarat, P. (2009 c). *Basic education philosophy.* (6 th. ed.). Bangkok: Chulalongkorn University.

Sinlarat, P. (2010). *Creative leader and productivity: New paradigm and new educational leader*. Bangkok: Chulalongkorn University.

Stake, R. E. (1995). *The art of case study research.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedure and techniques*. (2 nd. ed.). Newbury Park, CA: Sage.

Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). *Foundations of human resource development.* San Francisco: Berrett-Koehler.

Swart, J., Mann, C., Brown, S., & Price, A. (2005). *Human resource development: Strategy and tactics.* Chennai, India: Charon Tec Pvt.

Walton, J. (1999). *Strategic human resource development.* London: Financial Times Management.

Werner, J. M., & Desimone, R. L. (2006). *Human resource development.* (4 th ed.). Mason, OH: South Western Thomson.

Willis, J. W., Jost, M., & Nilakanta, R. (2007). *Foundations of qualitative research: Interpretive and critical approaches.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Yodyingyong, K. (2005). *Strategic human resource development planning*. Bangkok: Misterkopy.

Yorks, L. (2005). *Strategic human resource development.* Mason, OH: South Western Thomson.

* วินัย ปานแดง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา[1]

Good Governance and Transformational Leadership Influencing the Secondary School's Managerial Effectiveness

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา (2) เพื่อกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา (3) เพื่อรับรองรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา หน่วยตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 400 คนได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ชุดที่ 2 เป็นแบบการสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาความน่าเชื่อถือ และความสอดคล้องของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ข้อมูลวิเคราะห์ด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ เส้นทางสัมพันธ์ (Path Analysis) ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha) ค่าความสอดคล้อง และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา (2) รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 10 องค์ประกอบ คือ การสื่อสาร การดูแล การให้อำนาจ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ บุคลิกภาพ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และความคุ้มค่า (3) รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ

Abstract

The purposes of this research were to identify: (1) the causal relationship between good governance as well as transformational leadership and the secondary school's effectiveness. (2) to develop a model of good governance and transformational leadership influencing secondary school's effectiveness. (3) to certify the model of good governance and transformational leadership influencing secondary school's effectiveness. The samples in this study were 400 secondary school administrators under the Office of the Basic Education Commission. The instruments for collecting data were a set of questionnaires and a focus group discussion. The

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

[1] ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปีการศึกษา 2552

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร. ประกอบ คุณารักษ์

data were analyzed using frequency, percentage, mean , standard deviation , path analysis, Cronbach's Alpha Coefficient, Concordance Analysis and Content analysis. The results were (1) the operating effectiveness of the secondary school were affected by transformational leadership and good governance at .01 level, (2) the model of good governance and transformational leadership affecting the secondary school's effectiveness consisted of 10 factors : communication, caring, empowerment , vision , teamwork, creative thinking, personality, participation, transparency and efficiency (3) whereby the model in terms of propriety, feasibility, congruity and utility was reliable and concordant accordingly.

Keywords: Leadership

ความนำ

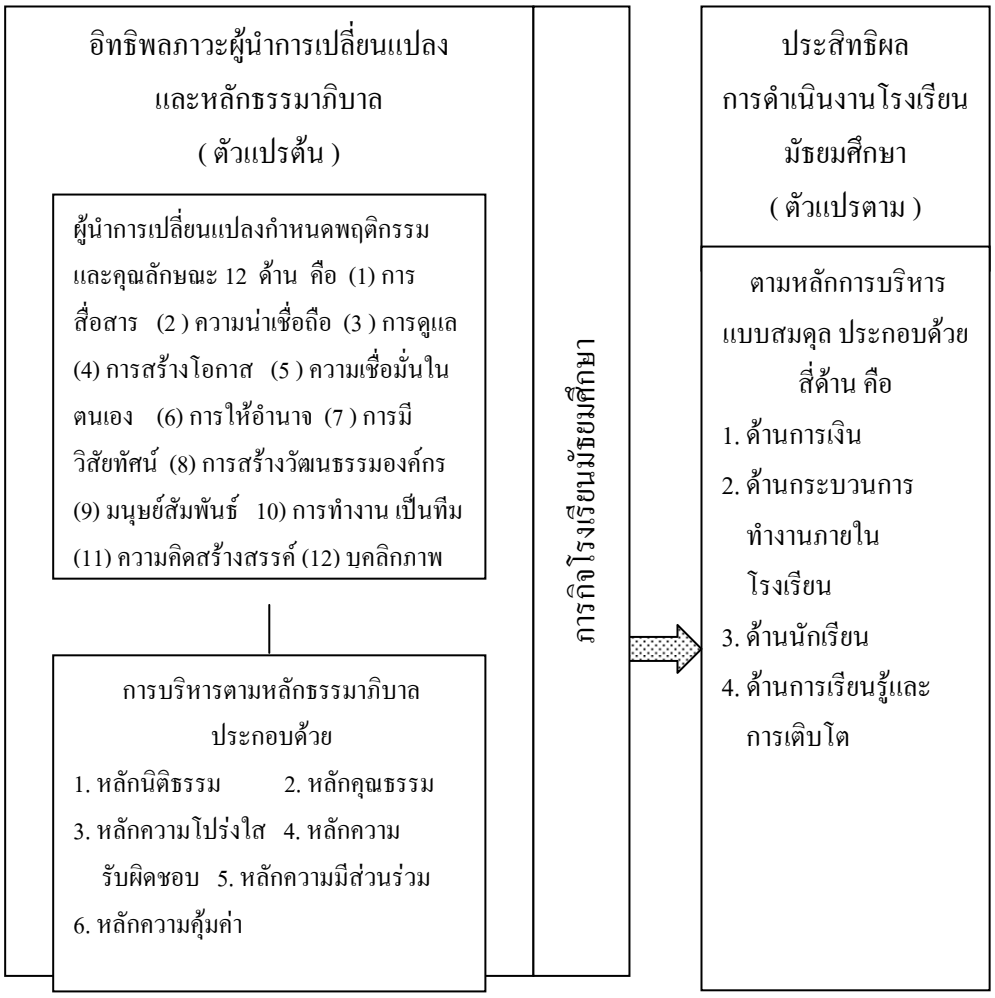
กระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคนี้ผู้นำจะต้อง ตระหนักในการบริหารแนวใหม่ให้มีความโปร่งใสและมีความรับผิดชอบสามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดในอนาคตด้วยการกระตุ้นให้บุคคลอื่นเชื่อและยอมรับวิธีการทำงานของตน โดยทำให้เป้าประสงค์ขององค์กรบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำจึงต้องเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม อันจะทำให้องค์กรก้าวหน้า และเป็นการวางรากฐานให้แก่การศึกษาในระดับสูงขึ้นไป พร้อมทั้งต้องการให้นักเรียนบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ดำเนินการได้โดยอิสระ มีความเข้มแข็ง สามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการเป็นของตนเอง เพื่อให้การบริหารงานมีคุณภาพสูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป และยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการ (ศรีทับทิม พานิชพันธ์, 2543) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน ดังนั้นการที่จะพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้นำจะต้องผ่านกระบวนการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจ และต้องการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษาว่าเป็นอย่างไร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาล กับประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างไร และมีรูปแบบใดที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา และสามารถช่วยเพิ่มศักยภาพการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดการบริหารที่ดี มีความโปร่งใส ทุกภาคมีส่วนร่วมในการบริหารและเป็นแนวทางในการพัฒนาศาสตร์ทางการบริหารการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

(1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา (2) เพื่อกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา (3) เพื่อรับรองรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาล ประสิทธิผลการดำเนินงานตามหลักการบริหารแบบสมดุล จากหลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยเสนอกรอบความคิดการวิจัยดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือ กระบวนทัศน์ใหม่ (new paradigm) ของภาวะผู้นำ โดยมี เบอร์น และแบส เป็นนักวิชาการสองท่านแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ (พายัพ สราภิรมย์, 2542)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น ในทฤษฎีของเบอร์นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตามโดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้ เบอร์นเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะคือ (1) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม (3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (moral leadership) เป็นการยกระดับ ความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (ศรีทับทิม พานิชพันธ์, 2543)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์การ และได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมี (charismatic) และแบบแลกเปลี่ยน (transactional) สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีก 3 ส่วนที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ(inspirational motivation)

พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่ดีทำให้ผู้นำที่มีความสามารถในการนำ ชักจูงหรือโน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ พายัพ สราภิรมย์ (2542); สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, (2539); อารี พันธ์-มณี, (2546) มาประยุกต์เป็นตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย (1) ด้านการสื่อสาร (2) ด้านความน่าเชื่อถือ (3) ด้านการดูแล (4) ด้านการสร้างโอกาส (5) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (6) ด้านการให้อำนาจ (7) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (8) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (9) ด้านมนุษย์สัมพันธ์ (10) ด้านการทำงานเป็นทีม (11) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (12) ด้านบุคลิกภาพ โดยมีรายละเอียดการศึกษาดังนี้

1. ด้านการสื่อสาร หมายถึง การติดต่อกันด้วยวิธีต่าง ๆ ซึ่งทำให้ฝ่ายหนึ่งรับรู้ความหมายจากอีกฝ่ายหนึ่งและเกิดการตอบสนอง ประกอบด้วย การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร การพูดและเขียนในโอกาสต่าง ๆ และการสื่อสารผ่านสื่อทางเทคโนโลยี

2. ด้านความไว้วางใจ หมายถึง ผลการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกจนทำให้เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน ได้แก่ ความตรงไปตรงมา การรักษาคำพูด การพูดในสิ่งที่ถูกต้อง

3. ด้านการดูแล หมายถึง การเอาใจใส่ซึ่งกันและกันโดยมีโครงการช่วยเหลือครูการเสริมแรงทางบวก รวมทั้งให้บริการความรู้แก่ชุมชน

4. ด้านการสร้างโอกาสที่ดี หมายถึง การให้โอกาสในการแสดงออกตามความสามารถและความถนัด ให้โอกาสในการพัฒนางานและการพัฒนาตนเอง

5. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลในลักษณะของการตัดสินใจในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าถูก และกล้าเผชิญความจริงในสิ่งที่ทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จได้ตามที่ตั้งใจไว้

6. ด้านการให้อำนาจ หมายถึง การมอบอำนาจการตัดสินใจและมอบหมาย ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีอำนาจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองรวมทั้งมีระบบในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน

7. ด้าน การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอนาคต โดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของการศึกษาที่มีความเป็นไปได้ ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ให้ทันสมัยและการยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

8. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การสร้างค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบ ที่เกิดขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร

9. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ด้วยการเข้าใจและรู้จักตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่น โดยใช้หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ผูกใจผู้อื่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

10. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลาย ๆ คนรับผิดชอบงานร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งกับเพื่อนร่วมงาน มีการแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามอย่างเหมาะสมและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

11. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถการนำความคิดหรือสิ่งของต่าง ๆ ที่ไม่สัมพันธ์กันให้มาสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ ๆ ไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์หรือแก้ปัญหา

12. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยและรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และการประพฤติปฏิบัติของบุคคลแต่ละคน ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพเฉพาะตัวภายนอก และบุคลิกภาพภายในของบุคคลที่แสดงออกมา

หลักธรรมาภิบาล

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การดำเนินการบริหารโรงเรียนให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความถูกต้องเป็นธรรม สุจริต โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การใช้กฎหมายอย่างยุติธรรมบังคับใช้ ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดกฎ กติกา ตามที่โรงเรียนกำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด ให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึงไม่เลือกปฏิบัติ

2. หลักคุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีของบุคคลที่กระทำไปเพื่อการพัฒนาตน พัฒนาการทำงาน และการพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคม รวมทั้งพัฒนานักเรียนให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัย

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสารสนเทศตรงไปตรงมา และเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน โดยปรับปรุงการทำงานและการบริหารจัดการของ

โรงเรียนให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกเวลา

4. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อองค์กร มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเคารพนความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่ยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของผู้บริหาร บุคลากร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

5. หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมแก้ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียน และมีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารภายในองค์กร

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม มีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์และบริการอย่างมีคุณภาพ สามารถแข่งขันกับต่างโรงเรียนได้และพัฒนาทรัพยากรที่มีให้สมบูรณ์ยั่งยืน

หลักการบริหารแบบสมดุล

การบริหารแบบสมดุล เป็นคำที่นักวิชาการแปลมาจากคำว่า balanced scorecard ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลทางด้านการจัดการที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติซึ่ง พสุ เดชะรินทร์ (2551, หน้า 1) ให้ความหมายของ balanced scorecard--BSC คือ ระบบหรือกระบวนในการบริหารงานชนิดหนึ่งที่อาศัยการกำหนดตัวชี้วัดเป็นกลไกสำคัญ Kaplan and Norton (1996) ได้ให้นิยามล่าสุดของคำ Balanced Scorecard ไว้ว่า “เป็นเครื่องมือทางด้านการจัดการที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (strategic implementation) โดยอาศัยการวัดหรือประเมิน (measurement) ที่จะช่วยทำให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมุ่งเน้นในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ ของ องค์กร (alignment and focused) ”แนวคิดแบบ Balanced Scorecard เกิดจาก Robert Kaplan และ David Norton โดยทั้งสองได้เสนอแนวคิดในเรื่องของการประเมินผลองค์กร โดยพิจารณาตัวชี้วัดในสี่มุมมอง(perspectives) ประกอบด้วย มุมมองด้านการเงิน (financial perspective) มุมมองด้านลูกค้า (customer perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (internal process perspective) และมุมมอง ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (learning and growth perspective)

การนำหลักการบริหารแบบสมดุลไปใช้ในโรงเรียนทำให้เกิดประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งความสำเร็จที่เกิดจากการดำเนินงานการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพจากการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน จนทำให้โรงเรียนเกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในโรงเรียน มีการใช้มุมมองตามหลักการบริหารแบบสมดุล ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ด้านการเงิน หมายถึง ผลของการบริหารจัดการจัดการงบประมาณ และมีการดำเนินการใช้งบประมาณอย่างถูกต้อง

2. ด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กร หมายถึง ผลการจัดกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการจัดการด้านการเรียนสอนที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างถูกต้อง

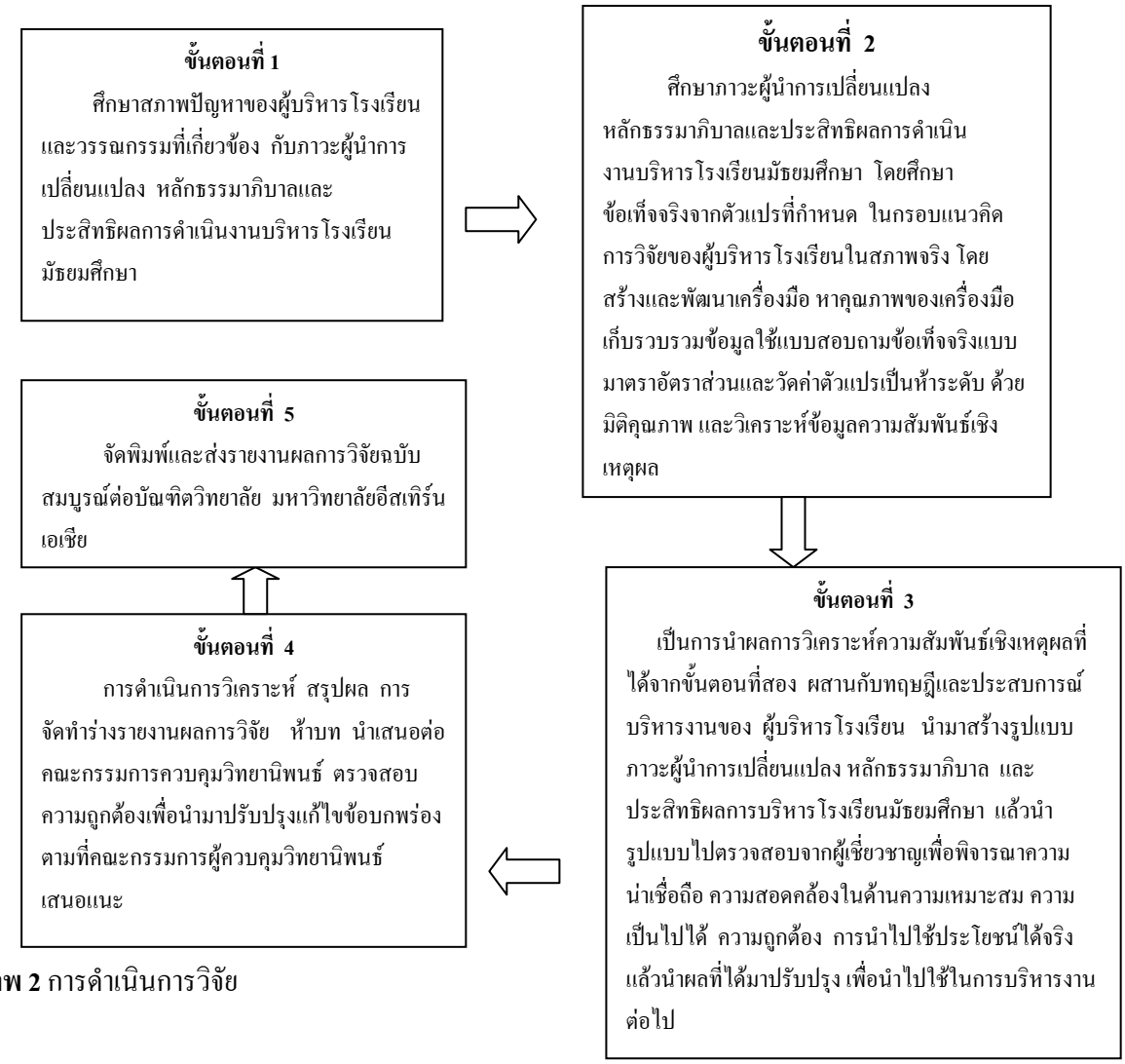
3. ด้านนักเรียน หมายถึง ผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับนักเรียนซึ่งประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณธรรม จริยธรรม มีสุขนิสัยที่ดี มีความสามารถด้าน

กระบวนการคิด เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะการดำรงชีวิต มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย

4. ด้านการเรียนรู้และการเติบโต หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะและทักษะ ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนา

การดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของการวิจัยที่กำหนด ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพ 2 การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 2,482 โรงเรียน สำหรับกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยมีขั้นตอนในการสุ่ม 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ขั้นตอนที่ 2 สุ่มอย่างง่าย โดย คิดตามสัดส่วนเขต

พื้นที่การศึกษาละ 3-8 คน และขั้นตอนที่ 3 เลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (key information) โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 12 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ที่มีความเชี่ยวชาญมีผลงาน และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาโดยตรง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาล ลักษณะคำถามเป็นแบบข้อเท็จจริงตรวจสอบรายการ โดยวัดค่าตัวแปรด้วยมาตราอัตราส่วน 5 ระดับ ผู้วิจัยทดสอบ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .05 ชุดที่ 2 แบบประเมินเพื่อรับรองการพิจารณารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง โดยให้ค่าคะแนนตามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ วิเคราะห์ข้อมูล โดย (1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะปัจจัยพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยการวิเคราะห์เส้นทางสัมพันธ์ (3) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีการพิจารณาความน่าเชื่อถือ โดยสถิติสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ความสอดคล้องโดยสถิติคอนคอร์แดน (Concordance) ใช้สูตรของเคนดอล (Kendall Coefficient of Concordance) (พิสณุ ฟองศรี, 2551, หน้า 162)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาล กับประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า ในภาพรวม ประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และหลักธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษาเท่ากับ .713 เช่นเดียวกับ หลักธรรมาภิบาลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษาเท่ากับ .717 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้ (1) ด้านการเงิน มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 12 องค์ประกอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีวิสัยทัศน์มากที่สุด (r =.548) ในขณะเดียวกัน ก็มีความสัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 องค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย มีความสัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล ในหลักการมีส่วนร่วมมากที่สุด (r = .585) (2) ด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์กับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทั้ง 12 องค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการดูแลมากที่สุด (r = .592) ในขณะเดียวกัน ก็มีความสัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 องค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย มีความสัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล ในหลักความคุ้มค่ามากที่สุด (r = .702) (3) ด้านนักเรียนพบว่า มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง12 องค์ประกอบ อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการทำงาน เป็นทีมมากที่สุด(r = .478) ในขณะเดียวกัน ก็มีความสัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 องค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาลในหลักความโปร่งใส มากที่สุด (r = .487) (4). ด้านการเรียนรู้และการเติบโต พบว่ามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 12 องค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการดูแลมากที่สุด (r = .526) ในขณะเดียวกันก็มีความสัมพันธ์กับหลัก
ธรรมาภิบาล ทั้ง 6 องค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย มีความสัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล ในหลักความคุ้มค่ามากที่สุด (r = .502)

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลทุกด้านกับประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน การวิจัยที่กำหนดไว้

2. ผลการวิเคราะห์รูปแบบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และหลักธรรมภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบ ดังนี้ (1) ด้านการเงิน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สูงที่สุดได้แก่ หลักความคุ้มค่า รองลงมาได้แก่ หลักการมีส่วนร่วม และด้านการมีวิสัยทัศน์ ในขณะที่ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการเงินสูงที่สุด ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ รองลงมาได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง หลักความโปร่งใส ตามลำดับ (2) ด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กร ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสูงที่สุดได้แก่ หลักความคุ้มค่า รองลงมาได้แก่ หลักความโปร่งใส และ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ในขณะที่ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กรสูงที่สุดได้แก่ หลักความรับผิดชอบ รองลงมาได้แก่ หลักนิติธรรม ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (3) ด้านนักเรียน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสูงที่สุด ได้แก่หลักความคุ้มค่า รองลงมาได้แก่ ด้านการสื่อสาร และด้านการสร้างทีมงานในขณะที่ตัวแปร ที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านนักเรียนสูงที่สุดได้แก่ หลักความรับผิดชอบ รองลงมาได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และหลักนิติธรรม (4) ด้านการเรียนรู้และการเติบโต ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสูงที่สุดได้แก่ หลักความคุ้มค่า รองลงมาได้แก่ ด้านการดูแล และด้านการมีวิสัยทัศน์ ในขณะที่ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการเรียนรู้และการเติบโตสูงที่สุดได้แก่ หลักความรับผิดชอบ รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างโอกาส หลักการมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิผล การดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เหมาะสม มี 10 องค์ประกอบคือ ด้านการสื่อสาร ด้านการดูแล ด้านการให้อำนาจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า

3. ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองรูปแบบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเด็นความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง พบว่ารูปแบบมีความน่าเชื่อถือ เท่ากับ .901 และมีความสอดคล้อง เท่ากับ .808 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.75 แสดงว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา มีประสิทธิภาพ น่าเชื่อถือและสอดคล้องกัน

การอภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลัก ธรรมาภิบาล ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษาข้างต้น ขอนำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวมประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลักธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ โดย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยม ศึกษาเท่ากับ .713 เช่นเดียวกับ หลักธรรมาภิบาลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษาเท่ากับ .717 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 118 - 119) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ได้สรุปว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงพบว่า มีลักษณะ ผู้นำและพฤติกรรมผู้นำส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ผลการวิเคราะห์รูปแบบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และหลักธรรมภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มี 10 องค์ประกอบ คือ ด้านการสื่อสาร ด้านการดูแล ด้านการให้อำนาจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับ Molly & Sashkin (2003, pp. 182 - 183) ได้กำหนดรูปแบบของพฤติกรรมและคุณลักษณะ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8 ด้าน คือ การสื่อสาร ความน่าเชื่อถือ การดูแล การสร้างโอกาส ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้อำนาจ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะมองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การรู้สึกต่อภารกิจที่ต้องปฏิบัติ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา การดลใจกระตุ้นทำให้เกิดปัญญา การยอมรับความแตกต่าง

ระหว่างบุคคล โน้มน้าวจิตใจคนและพัฒนาระบบดีขึ้น (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536, หน้า 5)

3. ผลการตรวจสอบผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับรองรูปแบบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเด็นความจริง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า รูปแบบมีความน่าเชื่อถือและมีความสอดคล้องกัน เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 12 คนเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารทางการศึกษาเป็นอย่างดีจึงมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าผู้บริหารโรงเรียนนั้นต้องนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลเข้าไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนตามรูปแบบที่ค้นพบจากการวิจัยนี้ ทำให้การบริหารจัดการโรงเรียน มีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของโรงเรียนและเกิดประโยชน์โดยตรงกับนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ในงานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ สำหรับนำไปใช้ในการบริหารโรงเรียน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (1) ควรกำหนดนโยบายจัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และจัดให้มีการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา (2) ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรกำหนดบุคคลที่มีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการสื่อสาร ด้านการดูแล ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการให้อำนาจ ด้านบุคลิกภาพ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการควรใช้ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หรือใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2544). *ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา : กรอบและแนวทางดำเนินงาน (เล่ม 1).* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

พสุ เดชะรินทร์. (2551). *Balanced Scorecard รู้ลึกในการปฏิบัติ.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พายัพ สราภิรมย์. (2542). ผู้นำ. *ครูเชียงใหม่, 4*. หน้า 16-21.

พิสณุ ฟองศรี. (2551). *วิจัยทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: พรอพเพอร์ตี้พริ้น.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2539). *การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. ในเอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการงานบุคคล หน่วยที่ 9-15.* นนทบุรี: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศรีทับทิม พานิชพันธ์. (2543). คุณธรรม จริยธรรมของผู้นำเพื่อพัฒนาสังคม. *พส.ล., 33*(225), หน้า 69-79.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ.* ในประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 8-9. นนทบุรี: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อารี พันธ์มณี. (2546). ผู้นำยุคใหม่สู่สากล. *นักบริหาร, 23*(2), หน้า 41-44.

Bass, B. M. (1997). Does the transactional–trans formational Leadership paradigm transcend organic rational and national boundaries. *American Psychologist, 52*(2), pp. 130-139.

Braun, J. B. (1991). An Analysis of Principal Leadership Vision an Its Relationship to School Climate. *Dissertation Abstracts International. 52*(04) , pp. 1139-A.

Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard.* Translating Strategy to Action, Harvard Business School Press.

Molly, M. & Sashkin, G. (2003). *Leadership That Matter: The critical factors for Making a difference in people's lives and organization's success.* San Francisco: Barrett-Koehler Publisher Inc.

*สุเมธ ทรงวัชราภรณ์

ประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย[1]

The Efficiency of Municipal Services Provided in the Central Part of Thailand

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย ใน 3 ด้านคือ (1) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย (3) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาล ประชากรในการศึกษาคือเจ้าหน้าที่เทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลางประกอบด้วย เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล รวม 403 แห่ง ตามสูตรของยามาเน่ กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้ 202 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้สถิติ t-test และ F-test ใน การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรใช้สถิติการวิเคราะห์ Pearson วิเคราะห์ ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาลในเขตภาคกลาง และใช้สถิติ Multiple Regression Analysis (stepwise) วิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการจัดการบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและอายุของพนักงานเทศบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดบริการของเทศบาล ในด้านปัจจัยสนับสนุน ความคิดริเริ่ม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการของเทศบาลมาก รองลงมาคือค่านิยมและการปรับตัว ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการของเทศบาล ตามลำดับคือ การพัฒนาองค์กร รองลงมาคือ การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลาง ประกอบด้วย ปัจจัยสนับสนุนที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยความคิดริเริ่ม ค่านิยม และการปรับตัวของพนักงานเทศบาล การพัฒนาองค์กร การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานเทศบาล

คำสำคัญ: เทศบาล, ประสิทธิภาพการจัดบริการเทศบาล, การพัฒนาเทศบาล

Abstract

The purposes of this study were to examine the efficiency of the services provided in municipals in the central part of Thailand in three aspects: (1) to study human resource development (2) to consider factors affected the services of the municipalities , and (3) to propose a model of the human resource development of the municipalities influenced the efficiency of the services provided. Questionnaires were used to collect data from 202 samples randomly selected from 403 municipalities. t-Test, F-test, and Pearson correlation and multiple regression analysis were applied to analyze data.

---

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

[1] ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปีการศึกษา 2553
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ประณต นันทิยกุล

The study revealed that the overall efficiency of the municipalities services provided in the Central Part of Thailand was at medium level. Regarding individual factors, it was found that gender and age of staff related to the efficiency of the municipal services. The next supportive factors were, values and adaptation. Human resource development highly affected the organizational development at the highest level for the efficiency of the services provided by the municipalities , the next level found important included the development of individual staff and in career development of personnel. The model for human resource development proposed in the study included factors supporting the importance of an initiative thinking, values, the ability for adaptation of staff, organizational development, individual employee development and the development of their career.
Keywords: Services provided by municipalities, municipal service sin the Central Part of Thailand

ความนำ

ระบบการปกครองท้องถิ่น (local government) เป็นระบบการปกครองที่มีความสำคัญต่อการเมืองการปกครองประเทศเนื่องจากในระบอบประชาธิปไตย เป็นการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการบริหารการปกครอง เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และตรงตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลทั้งด้านการเงิน ตัวบุคคล ระยะเวลาดำเนินการ การปกครองท้องถิ่นยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ช่วยให้ประชาชนมีความเข้าใจในระบบการเมืองยิ่งขึ้น เข้าใจบทบาทหรือการมีส่วนร่วมทางการเมือง (participation) เข้าใจถึงคุณค่าของการควบคุมโดยประชาชน (popular control) ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาทางการเมืองต่อไปในอนาคตได้

เทศบาลเป็นการปกครองท้องถิ่นในอีกรูปแบบหนึ่งที่ถือได้ว่าเป็นสถาบันขั้นต้นที่ฝึกสอนประชาธิปไตยให้กับประชาชน ในลักษณะการปกครองในระบบรัฐสภาที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเอง ตัดสินใจ และแก้ปัญหาของตนเอง เป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น โดยการมอบอำนาจให้ทั้งอำนาจทางการเมืองและอำนาจในการบริหาร (political and administrative decentralization) เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับความสุขโดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อสนอง ตอบต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างรวดเร็ว เป็นการแก้ปัญหาให้กับชุมชนได้ตรงกับความต้องการของประชาชนมากขึ้น

การปกครองท้องถิ่นจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนมากน้อยเช่นไรนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นกับว่าท้องถิ่นนั้นมีทรัพยากรเพียงพอในการดำเนินการมากน้อยอย่างไร แต่ปัจจัยที่บริหารทรัพยากรของท้องถิ่นก็คือบุคคลากรหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรท้องถิ่นนั้นนั่นเอง (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2537 หน้า 23)

ดังนั้น ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ที่เทศบาลกำหนดไว้ กลไกขับเคลื่อนสำคัญก็คือบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ที่จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่องค์กรมอบหมายให้ลุล่วงเป็นผลสำเร็จในการจัดบริการให้กับประชาชนให้มีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

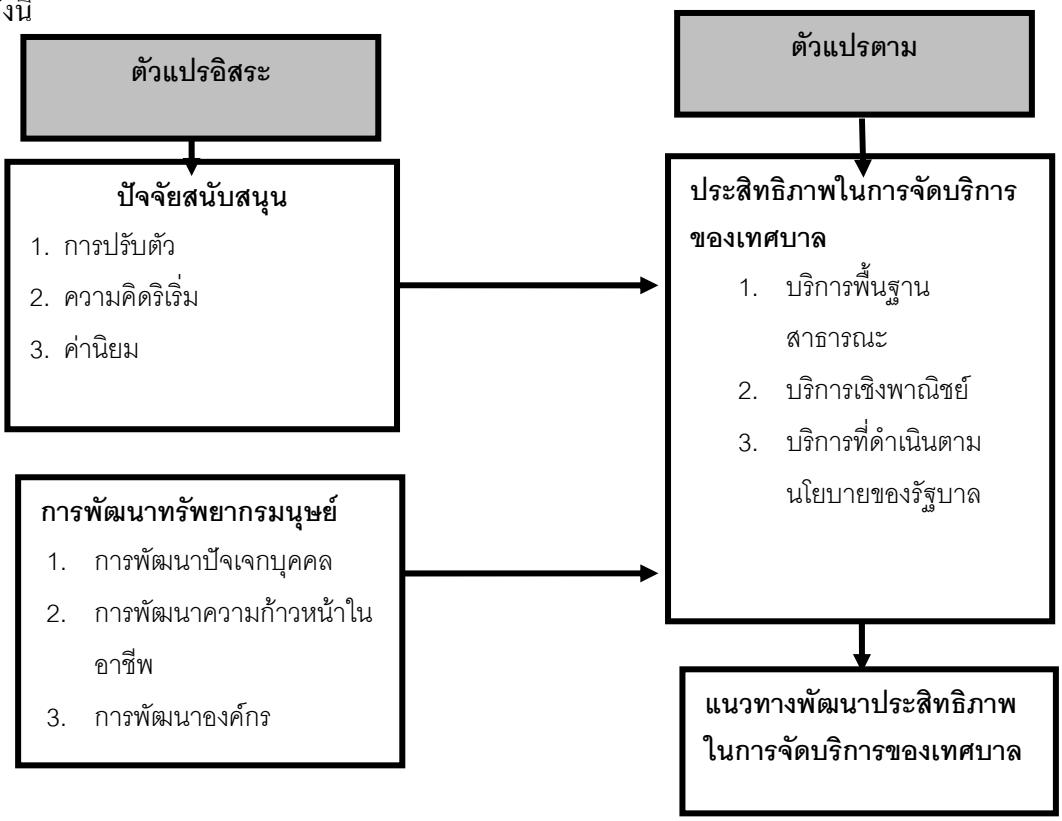
วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลาง

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลาง
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลาง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลางมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาล หมายถึง การดำเนินงานการจัดบริการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของเทศบาลที่เกิดจากการกระจายอำนาจ ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2475 ในงาน 3 ด้านคือ บริการพื้นฐานสาธารณะ บริการเชิงพาณิชย์ บริการที่ดำเนินตามนโยบายของรัฐบาล

งานบริการประชาชน หมายถึง งานที่หน่วยงานของรัฐบาลจะต้องดำเนินการให้กับประชาชนหรือให้กับส่วนราชการด้วยกันเอง

เนื่องจากเป็นอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะด้วยกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับใด ๆ ก็ตามอาจเป็นการบริการให้กับประชาชนโดยตรง เช่น ติดต่องานทะเบียนราษฎร การชำระภาษี เป็นต้น หรือการให้บริการกับประชาชนทางอ้อม เช่น การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นต้น

เทศบาล คือ หน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทย ซึ่งถือกำเนิดในสมัยพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 7) ทรงริเริ่มและแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำ การศึกษาลู่ทางในการจัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลขึ้น เนื่องจากในขณะนั้นผู้บริหารเทศบาลมิได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชนแต่เป็นข้าราชการประจำ การดำเนินการของเทศบาลขณะนั้นจึงยังไม่สมบูรณ์ตามหลักการปกครองของตนเอง จนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองโดยคณะราษฎร พ.ศ. 2475

รูปแบบของเทศบาล

มีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลกำหนดไว้ 3 ประการคือ

1. จำนวนและความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่นนั้น
2. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่นโดยพิจาณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น
3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น เทศบาลสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ (1) เทศบาลนคร คือ ท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป ความหนาแน่นของประชากรไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร มีรายได้เพียงพอแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และมีพระราชกฤษฎีการยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร (2) เทศบาลเมือง คือ ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัดทุดแห่ง จะถูกยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองโดยไม่พิจารณาส่วนอื่นประกอบ ส่วนท้องถิ่นที่มิได้เป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัดแต่ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้ ต้องมีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไปความหนาแน่นของประชากรไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร มีรายได้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง (3) เทศบาลตำบล คือ ท้องที่ที่มีรายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ 12 ล้านบาทขึ้นไป มีประชากร 7,000 คนขึ้นไป ความหนาแน่นของประชากรตั้งแต่ 1,500 คนต่อตารางกิโลเมตรขึ้นไป และได้รับความเห็นชอบจากประชาชนในท้องถิ่นการจัดตั้ง การเปลี่ยนชื่อเทศบาล การเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาล การเปลี่ยนแปลงฐานะและการยุบเลิกเทศบาล จะต้องกระทำเป็นพระราชกฤษฎีกาเท่านั้น

โครงสร้างการบริหารราชการและการแบ่งหน่วยงานของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วนคือ สภาเทศบาล และ คณะเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า พนักงานเทศบาล

สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหาร อันเป็นวิถีทางแห่งการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่

ในตำแหน่งได้คราวละ 5 ปี (ปัจจุบันมีการแก้ไขให้อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี) ทั้งนี้จำนวนสมาชิกสภาเทศบาล จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล ดังนี้ (1) สภาเทศบาลตำบลมีสมาชิกทั้งหมด 12 คน (2) สภาเทศบาลเมืองมีสมาชิกทั้งหมด 18 คน (3) สภาเทศบาลนครมีสมาชิกทั้งหมด 24 คน

สภาเทศบาลนั้นมีประธานคนหนึ่ง และรองประธานอีกคนหนึ่งโดยให้ผู้ว่าราชการแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภาเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภาเทศบาลไม่ได้ ประธานสภามี หน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาลควบคุมบังคับบัญชารักษาความสงบ และเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก

คณะเทศมนตรี เป็นฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาล มีอำนาจในการบริหารงานอยู่ที่คณะเทศมนตรี โดยคณะเทศมนตรีได้รับเลือกมาจากสมาชิกสภาเทศบาล ประกอบด้วย ตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ นายกเทศมนตรี และเทศมนตรีอีก 2-4 คน ตามฐานะเทศบาลคือ กรณีที่เป็นเทศบาลเมืองและและเทศบาลตำบล ให้มีเทศมนตรีได้ 2 คน ซึ่งเมื่อรวมนายก เทศมนตรีแล้ว มีจำนวน 3 คน กรณีที่เป็นเทศบาลนคร ให้มีเทศมนตรีได้ 4 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะ เทศมนตรีแล้วมีจำนวน 5 คนสำหรับเทศบาลเมืองที่มีรายได้จากการจัดเก็บ ปีละ 20 ล้านบาทขึ้นไป ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน

พนักงานเทศบาล พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจปฏิบัติภารกิจนอกสำนักงานก็ได้ มีความเกี่ยวพันกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานการทะเบียน การสาธารณูปโภค การศึกษา และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยเน้นศึกษาเฉพาะปัจจัยภายในองค์การที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยสนับสนุนต่อประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การปรับตัว ความคิดริเริ่มและค่านิยม และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประกอบด้วย การพัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบวัดครั้งเดียวเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในพื้นที่เทศบาลในเขตภาคกลาง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น มีลักษณะคำถามทั้งปลายเปิดและปลายปิด แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาล ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาลที่เป็นโครงการใน 3ด้าน

ผู้วิจัยทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีของ Cronbachได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .964

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือเจ้าหน้าที่เทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลาง ประกอบด้วย เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล รวม 403 แห่ง ศึกษาในช่วงเดือน มีนาคม-เมษายน 2552 โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างในการศึกษา ด้วยการคำนวณตามสูตรของยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 202 ตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติ เชิงพรรณนา บรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด ใช้สถิติการวิเคราะห์ Pearson วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาลในเขตภาคกลางและใช้สถิติ Multiple Regression Analysis (stepwise) วิเคราะห์การถดถอยพหุ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

ประสิทธิภาพการจัดการบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลางในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลางในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลางพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดบริการของเทศบาลโดยพบว่าเพศหญิงมีประสิทธิภาพการจัดบริการสูงกว่าเพศชาย อายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลาง โดยพบว่าอายุต่ำกว่า 30 ปีมีประสิทธิภาพการจัดบริการสูงที่สุด ในด้านปัจจัยสนับสนุนพบว่าปัจจัยความคิดริเริ่มมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลางสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยค่านิยมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลาง และปัจจัยการปรับตัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลางในลำดับสุดท้ายส่วนปัจจัยทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่า การพัฒนาองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลางสูงที่สุด รองลงมาปัจจัยการพัฒนาปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลาง และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลางลำดับสุดท้าย

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลางมีองค์ประกอบดังภาพต่อไปนี้

ปัจจัยสนับสนุนได้แก่ (1) ความคิดริเริ่มของเจ้าหน้าที่ในการจัดบริการในเทศบาล ปัญหาเกิดจาก

สภาพการทำงานราชการในปัจจุบันมีความจำเจ และมีขั้นตอนการทำงานมาก มีอิทธิพลให้วัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดกรอบการทำงานที่เป็นระเบียบแบบแผนมีส่วนปิดกั้นไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเจ้าหน้าที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แปลกใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาลให้แก่ประชาชน (2) ค่านิยมของเจ้าหน้าที่ในการจัดบริการในเทศบาล การพัฒนาบุคลากรด้วยการส่งเจ้าหน้าที่ผู้บรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรมดีกว่าผู้ที่เคยปฏิบัติงานบรรจุมานานแล้ว หากส่งผู้ที่เคยปฏิบัติงานอยู่ก่อนแล้วไปฝึกอบรมจะทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณมากขึ้น และยังทำให้ไม่ได้ประโยชน์ และหากพัฒนาบุคลกรตามแนวทางสากลก็จะใช้ไม่ได้ผล กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเนื่องจากมีข้อจำกัดในหลายด้าน (3) การปรับตัวของเจ้าหน้าที่ในการจัดบริการในเทศบาล การเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานเป็นเรื่องท้าทาย การเปลี่ยนแปลงงานอาจมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจสภาพการทำงานในปัจจุบันของเจ้าหน้าที่บางส่วน และในกรณีทีมีการเปลี่ยนแปลงงาน การโยกย้ายงานถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุดในการปรับตัว (4) การพัฒนาองค์กรในการจัดบริการในเทศบาล ผู้บริหารต้องเน้นการบริหารแบบองค์รวม โดยมุ่งวิเคราะห์ปัญหาหลัก และเร่งแก้ปัญหา จัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับองค์กรเพื่อหาจุดอ่อน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขและต้องมีการนำเอาแนวคิด รูปแบบการบริหารงานแนวใหม่ เข้ามาประยุกต์ใช้กับองค์กรเทศบาล (5) การพัฒนาปัจเจกบุคคลของเจ้าหน้าที่ในการจัดบริการในเทศบาล การจัดการหลักสูตรอบรมของหน่วยงานไม่ได้สอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ทำให้การบริหารงบประมาณของหน่วยงานเมื่อจัดทำโครงการมาแล้วบางโครงการทำไปโดยไม่ได้ใช้ประโยชน์ทำให้เสียงบประมาณไปโดยไม่ได้ประโยชน์ หากหน่วยงานจัดให้มีการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ก็จะทำให้หลักสูตรการอบรมดังกล่าวนำมาใช้ในองค์กรได้อย่างถูกต้องตรงเป้าหมาย (6) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าหน้าที่ในการจัดบริการในเทศบาล หน่วยงานต้องมีการวางแผน กำหนดวิธีการ ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงสายงาน การเลื่อนระดับ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานไว้อย่างชัดเจนโปร่งใส เป็นธรรม เทศบาลต้องมีการชี้แจงหรือจัดทำเอกสาร เกี่ยวกับลักษณะตำแหน่ง และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบเพราะเจ้าหน้าที่ มีความคาดหวังว่างานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าในอาชีพ

การอภิปรายผล

บริการพื้นฐานสาธารณะ บริการเชิงพาณิชย์ บริการที่ดำเนินตามนโยบายของรัฐบาลใน 3 ด้าน (ภาพรวม)พบว่า ประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาลในเขตพื้นที่ภาคกลางอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของประจินต์ ธารศิริสิน (2544) ที่ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนของเทศบาลนครสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน และเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ ประชาชนของเทศบาลนครสมุทรปราการกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้รับบริการที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน และอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลนครสมุทรปราการของแต่ละครัวเรือน สรุปผลการวิจัย

พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของเทศบาลเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้หรือแค่ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการจัดบริการให้ประชาชนทั้งสาม 3 ด้านและแก้ปัญหาของประชาชนยังเข้าไม่ถึงความต้องการของประชาชน ผลการศึกษาที่พบว่าเทศบาลมีระดับประสิทธิภาพในการจัดบริการเทศบาลแค่ระดับปานกลางหรือแค่พอใช้นั้น เทศบาลต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและการที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพขึ้นได้นั้นจำเป็นที่องค์กรต้องบริหารพัฒนากระบวนการที่สามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารการพัฒนาของ ติน ปรัชญาพฤทธิ์ (2534) ที่กล่าวไว้ว่าการบริหารการพัฒนา หมายถึงกระบวนการที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ที่กำหนดเอาไว้ โดยผู้มีอำนาจและการบริหารการพัฒนานี้ อาจพิจารณาได้ทั้งจากแง่มุมของสาขาวิชาและในแง่กระบวนการ ในแง่ของสาขาวิชานั้นการบริหารการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารรัฐกิจหรือรัฐประศาสนศาสตร์ที่เน้นค่านิยมการประดิษฐ์คิดค้น และความคิดสร้างสรรค์ นั่นก็คือ การประดิษฐ์คิดค้นและความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับการบริหารในตัวของมันเอง

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เทศบาล ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานและมีอายุไม่มากนัก ต่อปัจจัยสนับสนุนมีประสิทธิภาพต่อการจัดบริการของเทศบาล พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลเห็นว่าปัจจัยสนับสนุนที่องค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาลอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องของการปรับตัว จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นเป็นเรื่องที่ทำได้ยากเพราะว่ากระบวนการ การปรับตัวนั้นมีหลายระดับเป็นปัจจัยที่ต้องศึกษาอย่างเข้าใจ ในเรื่องของปัจจัยในการปรับตัวมีหลายระดับนั้นสอดคล้องกับคำกล่าวของ Roy (1984) ที่ได้กล่าวถึงกระบวนการปรับตัวว่ากระบวนการปรับตัวที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคลนั้นแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ การปรับตัวที่เรารู้ตัว และการปรับตัวที่กระทำไปโดยไม่รู้ตัว

ส่วนปัจจัยสนับสนุนด้านความคิดริเริ่มและด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่อนข้างน้อย โดยแม้จะเห็นว่าตนเองมีความคิดริเริ่มหรือมีศักยภาพเพียงพอในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ แต่วัฒนธรรมองค์กร ที่กำหนดกรอบการทำงานตามระเบียบแบบแผน มีส่วนปิดกั้นไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่ม ประกอบกับการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางสากลใช้ไม่ได้ผลกับองค์กรส่วนท้องถิ่นเนื่องจากข้อจำกัดในหลายด้าน สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา (ทิพาวดี เมฆ-สวรรค์, 2537) ว่าในหน่วยงานราชการนั้น แม้มีการใช้จ่ายงบประมาณจำนวนมากในการพัฒนาบุคลากรแต่กลับไม่ประสบความสำเร็จด้วยเหตุผลหลายประการรวมทั้งความต่อเนื่องในนโยบายผู้บริหาร ความสนใจของผู้บริหาร ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพดี ในองค์กร ที่เป็นการบูรณาการของการพัฒนาตัวบุคคล การให้ความก้าวหน้าในการทำงาน หรือการพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตคุณภาพ โอกาส และการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการสูงสุดให้แก่สมาชิกขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ในด้านปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการพัฒนาในแต่ละด้านใกล้เคียงกันทั้ง 3 ปัจจัยไม่ว่า การพัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้ตามแนวคิดของ กิลเล่ (Gilley, 1992) เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการนำกิจกรรมและการวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคลากรให้ดีขึ้น ซึ่งต้องทำควบคู่กันไปทั้ง 3 ส่วน คือ การพัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การกระทำใด ๆ ขององค์กร ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป้าหมายความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบันหรืออนาคต โดยการให้ความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติและเพิ่มทักษะความสามารถ โดยเป็นการผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมและการพัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร กลุ่ม และองค์กร (Melagan, 1989) โดยทั้ง 3 ส่วน มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการทำงาน ของพนักงานให้ดีขึ้น เป็นการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยขอบเขตของกิจกรรมของเป้าหมายในการปรับปรุงระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งเน้นผลผลิตของทรัพยากรมนุษย์และผลิตขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถเสนอแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาลใน 2 ด้าน คือ ประสิทธิภาพในการจัดบริการงาน 3 ด้านและการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาลดังนี้

1. ในด้านการบริการพื้นฐานสาธารณะ ผลจากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการจัดบริการอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้นและประเด็นที่เห็นว่ามีประสิทธิภาพน้อยที่สุดคือ ระดับการรักษาความปลอดภัยในชุมชน และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เช่น กิจกรรมการอนุรักษ์ พัฒนาชุมชน และการจัดการแหล่งน้ำสาธารณะ ป่า ชุมชน แหล่งประมง เป็นต้น ในปัจจุบันความปลอดภัยในทรัพย์สินและความปลอดภัยของบุคคลมีน้อยลง คดีต่าง ๆ มีมากขึ้นจำเป็นที่เทศบาลจะต้องมีการป้องกันภัยให้กับประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากกว่านี้ ส่วนการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ การอนุรักษ์พัฒนาชุมชน และการจัดการแหล่งน้ำสาธารณะ ป่าชุมชน แหล่งประมง นั้นก็มีความจำเป็นที่เทศบาลต้องเข้ามาดูแลเอาใจใส่อย่างจริงใจไม่ใช่แค่ผักชีโรยหน้า เป็นแค่โครงการไฟไหม้ฟางเท่านั้นเมื่อมีโครงการเหล่านี้จำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างถาวรเป็นต้น ในด้านการบริการเชิงพาณิชย์ผลจากการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพการจัดบริการอยู่ในระดับปานกลางและโครงการที่ทางเทศบาลจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นอย่างเร่งด่วนเพราะจากการศึกษาพบว่ามีประสิทธิภาพต่ำได้แก่ การจัดการบริหารสินเชื่อเพื่อส่งเสริมรายได้ การจ้างงานในท้องถิ่นและการบริการสินเชื่อที่อยู่อาศัยในชุมชน ส่วนในด้านการ

บริการตามนโยบายรัฐบาลผลจากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการจัดบริการอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกันและโครงการที่ทางเทศบาลจำเป็นที่จะต้อง ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในด้านการบริการตาม นโยบายรัฐบาลเพราะจากการศึกษาพบว่า มี ประสิทธิภาพต่ำได้แก่จัดให้มีหน่วยเฝ้าระวัง รับเรื่อง ร้องทุกข์เกี่ยวกับกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้บริโภค และ การดูแลบำรุงรักษา เฝ้าระวังในทรัพย์สินของ ราชการ เช่น สายไฟ ฝาท่อระบายน้ำ เป็นต้น

2. การให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการจัดบริการของเทศบาล ควรจะดำเนินการดังนี้ เทศบาลและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง ควรมีการสัมมนาเพื่อทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ข้องบังคับต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงให้มีความ ทันสมัย และ/หรืออุดช่องว่าง ตลอดจนสอดคล้อง กับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องการคุ้มครอง แรงงาน สภาพการจ้างงาน การกำกับดูแลสถาน ประกอบการตามกฎหมาย เทศบาลควรร่วมกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการเงิน เพื่อพัฒนา ส่งเสริมอาชีพ และการสร้างรายได้ในชุมชน โดยจัด ให้มีกองทุนเพื่อสนับสนุนเงินกู้แก่ธุรกิจขนาดย่อย ในชุมชนเพื่อส่งเสริมการลงทุน และการจ้างงาน ควรส่งเสริมอาชีพของคนในท้องถิ่น เช่น กลุ่ม แม่บ้าน กลุ่มการเกษตรต่าง ๆ ให้เป็นรูปธรรมมาก ขึ้น โดยสนับสนุนให้มีการดำเนินการแบบครบวงจร ตั้งแต่การหาวัตถุดิบ การผลิต และการจัดจำหน่าย เทศบาลควรตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาสภาพเศรษฐกิจ และอุปทานที่แท้จริงของชุมชน แล้วนำมากำหนด แผน และกลยุทธ์ในการดำเนินการ การบริการ สินเชื่อที่อยู่อาศัยในชุมชน และ การบริหารจัดการ การอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เกี่ยวกับการท่องเที่ยว เทศบาลควรร่วมมือกับกรม กระทรวง เพื่อหา แนวทางเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ที่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสสร้างสรรค์หรือมี ความคิดริเริ่ม จัดทำโครงการนำร่องเพื่อใช้หรือปรับ ใช้การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางสากล อันจะเป็น ประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ที่เหมาะสมในอนาคต เทศบาลควรจัดระบบ การจัดการความรู้ (knowledge management) การ พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การเรียน การสอน งาน ให้แก่พนักงาน

เอกสารอ้างอิง

ประจินต์ ธารศิริสิน. (2544). *ประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนของเทศบาลนครสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2534). *ทฤษฎีองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2537). *ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

Gilley, J. W. (1992). *The motivation to work*. New York: John Wiley.

Melagan, A. (1989). *The Practitioner's guide: Models for hard practice*. New York: American Society for Training.

Roy, L. (1984). *The analysis design and implementation of information systems*. New York: McGraw-Hill.

*กวิตา เกิดมงคล

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาล คณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี [1]

Job Satisfaction for Nurse Lecturers' Performance in Department of Nursing , Faculty of Medicine, Mahidol University Ramathibodi Hospital

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ อาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งทางวิชาการ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน โดยใช้สูตรทฤษฎีลิมิตกลาง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ 6 ด้าน 48 ข้อ ด้านปัจจัยบำรุงรักษา 6 ด้าน 63 ข้อ คุณภาพของเครื่องมือมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0. 7–1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของ Cronbach ได้ค่าแอลฟ่า เป็นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.70–0.92 และรวมทั้งฉบับมีค่า 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยการใช้ t–test และ F–test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้ Scheffe test

ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงานมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อาจารย์พยาบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ใน ด้านความรับผิดชอบ มากกว่าอาจารย์พยาบาลที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ และ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ มากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานระหว่าง 1-10 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ส่วนปัจจัยบำรุงรักษาทุกด้าน อาจารย์พยาบาลที่มีสถานภาพต่างกันมีความพึงพอใจมากเท่ากันในทุก ๆ ด้าน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาจารย์พยาบาล, อาจารย์พยาบาลภภาควิชาพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

---

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

[1] เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2552

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. รุจิร์ ภู่สาระ

Abstract

The purpose of this study was to investigate the level of satisfaction of the nurse lecturer's performance in department of nursing, faculty of medicine, Ramathibodi hospital when compare to the level of satisfaction of the performance of those who differed in level of education, working experience and academic positions. A sample size was selected using the central limit theorem. A 108 were used to collect data 6 parts with 48 items, hygiene, Questionnaires content validity by IOC was between 0.7 to 1.0 and the reliability by using the Cronbach coefficient alpha for each dimension was between 0.70 to 0.92 and the total was 0.97. Data was analyzed for mean, standard deviation, t-test and F-test, and compared the difference of pair mean by using Scheffe's test.

The results showed that the sample satisfied motivation factor and hygiene factor were at high level. The sample who had higher master degree satisfied for work successful than the one who had master degree level. The one who had academic position satisfied in motivating factors on responsible, more than the one who did not have academic position. The who had working experience between 11 to 20 years satisfied for having been, recognition than (The one who had working experienced between 1 to 10 years and more than 21 years .For hygiene factor ,every one satisfied in every aspect even though they differs in their status

Keywords: Nurse lecturer's performance, nurse lecturer's in Mahidol university

ความนำ

ปัจจุบัน กระแสของการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและความเจริญก้าวหน้าของการสื่อสารข้อมูล ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม ได้ก่อผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการดำเนินงานขององค์การ ดังที่ ธงชัย สันติวงศ์ (2540, หน้า 415-425) ได้กล่าวถึงว่า การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องสอดคล้องกับปัญหาการปรับตัวขององค์การ ในขณะที่ความคาดหมายและความต้องการของบุคคลในองค์การเพิ่มสูงขึ้น และมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การไม่อาจตอบสนองสิ่งที่บุคคลากรคาดหมายและต้องการ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งของความไม่พึงพอใจ และการด้อยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้มีการโอนย้ายและลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้องค์การต้องสูญเสียทรัพยากรบุคคลและด้อยประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การได้

กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์การหลักในการให้บริการด้านสุขภาพของคนในประเทศ ได้ประสบปัญหาจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้เกิดการตื่นตัวและมีการเตรียมพร้อมหากจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนหรือปฏิรูปองค์การใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่มีบทบาทในด้านการผลิตบุคลากรด้านสุขภาพ ซึ่งได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุข วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข และวิทยาลัยสาธารณสุข รวมทั้งสิ้น 43 แห่งสถาบันเหล่านี้อยู่ในสังกัดสถาบันพระบรมราชนก พบว่าหลายวิทยาลัยมีปัญหาคล้ายคลึงกัน คือ ความ

ขาดแคลนอาจารย์ และบุคลากรสนับสนุนรูปแบบการบริหารสถานศึกษามีลักษณะที่ค่อนข้างไปทางศูนย์รวมอำนาจ ลักษณะโครงสร้างการบริหารงานมีความสัมพันธ์ในแนวดิ่ง และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การยังไม่มีความชัดเจน นอกจากนั้น โครงการการบริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการยังมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การ โดยทำให้ขาดกลไกการมีส่วนร่วมของบุคลากรในวิทยาลัยที่เอื้อต่อการพัฒนางาน และการพัฒนาวิชาการ (อำพล จินดาวัฒนะ และคณะ, 2540, หน้า 111)นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยคัดสรรด้านสถานการณ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามผลการศึกษาของกาญจนา จันทร์ไทยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ยังมีความไม่แน่ใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะงาน โอกาสความก้าวหน้า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอาจารย์พยาบาลมีความปรารถนาให้ผู้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม มากกว่าการชอบใช้อารมณ์และยึดติดกับความคิดของตนเอง และได้เสนอแนะไว้ว่าควรมีการพัฒนาในด้านแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ (กาญจนา จันทร์ไทย, 2541, หน้า 21-32)

ทัศนีย์ นนทะสรและคณะ (2541, หน้า 34–44) ได้ศึกษาและพบว่า อาจารย์พยาบาลมีชั่วโมงการปฏิบัติงาน 69.35 ชั่วโมง ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่ ประสบปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลจะทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและทำหน้าที่พยาบาลไปด้วยในขณะเดียวกัน เพราะลักษณะการเรียนการสอนทางการพยาบาลนั้นเน้นทางภาคทฤษฎีและปฏิบัติ การสอนภาคปฏิบัติเป็นการสอนในสถานการณ์จริง อาจารย์พยาบาลจึงต้องปฏิบัติงานในแหล่งฝึกตามโรงพยาบาล เช่นเดียวกับการเรียนการสอนในคลินิก ตลอดจนให้การแนะนำช่วยเหลือและประสานงานกับแหล่งฝึกเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนของนักศึกษาอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด เกิดความปลอดภัยและพึงพอใจแก่ผู้ป่วย นอกจากนั้นอาจารย์พยาบาลยังต้องปฏิบัติงานด้านบริหารและด้านธุรการ ตลอดจนด้านอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายซึ่งเป็นการปฏิบัติงานทดแทนบุคคลากรสายสนับสนุนที่มีความขาดแคลน ทำให้อาจารย์พยาบาลต้องแบกรับภาระงานที่ค่อนข้างมากเกินไป

ลักษณะการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลดังที่กล่าวมา ภายใต้ปัญหาความขาดแคลนอาจารย์ และกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล ประกอบกับการกำหนดนโยบายการออกจากราชการก่อนการเกษียณอายุราชการ (early retirement) ของรัฐบาล ที่มุ่งปรับลดขนาดขององค์การ ขณะที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงน่าจะเป็นปัญหาว่า อดีตและปัจจุบันที่ยังไม่ปรับลดขนาดขององค์การลง ก็ยังเกิดความขาดแคลน ในสภาพ เช่นนี้ จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนที่จะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์พยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ในวิทยาลัยพยาบาล ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญและความสนใจว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานอย่างเหมาะสมอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและทำให้

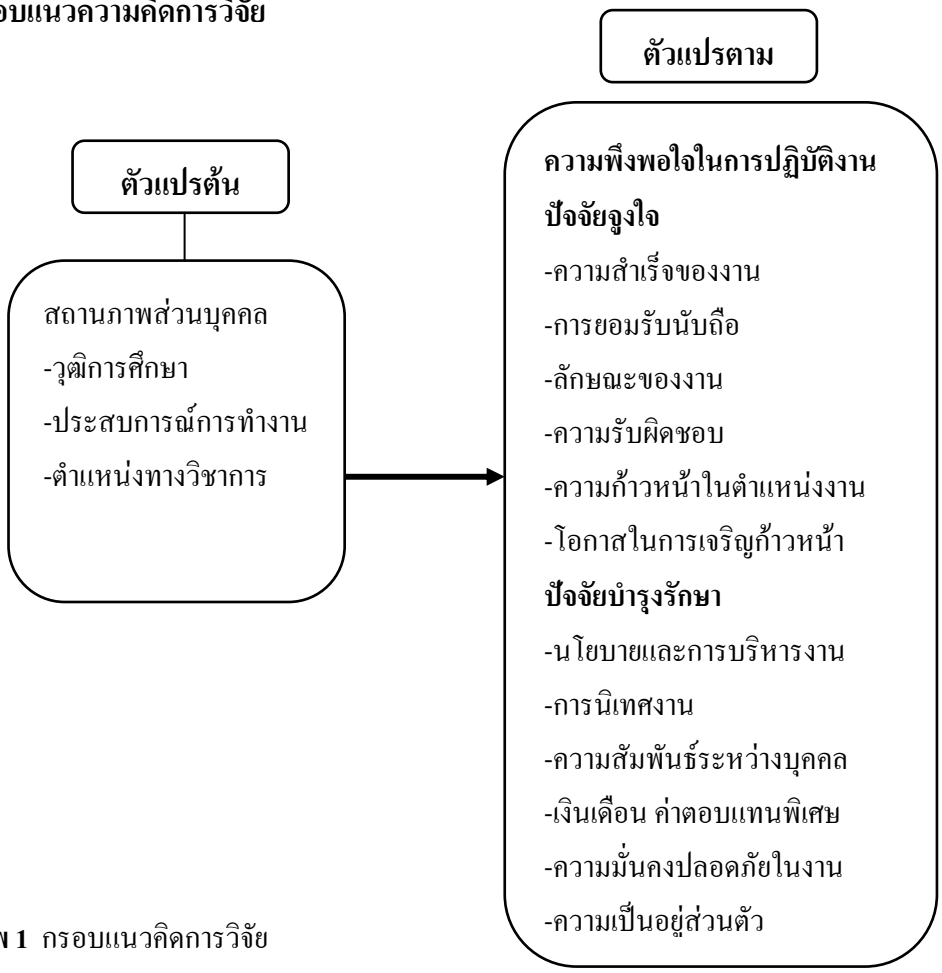
วิทยาลัยพยาบาลสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลใน ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในคณะแพทย์ศาสตร์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ ตำแหน่งทางวิชาการ

กรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

แบบสอบถามในการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลใน คณะแพทย์ศาสตร์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล 15 ด้าน คือ ปัจจัยการจูงใจ 6 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และโอกาสเจริญก้าวหน้า และปัจจัยบำรุงรักษา 6 ด้านปรับตามสภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ความมั่นคงปลอดภัยในงาน และความเป็นอยู่ชีวิตส่วนตัว

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถาม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน โดยใช้สูตรทฤษฎีลิมิตกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยการใช้ t–test และ F–test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้ Scheffe test

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี มีดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของ อาจารย์พยาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท

4. อาจารย์พยาบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ใน ด้านความรับผิดชอบ มากกว่าอาจารย์พยาบาลที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ

5. อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานระหว่าง 11–20 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ มากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานระหว่าง 1 - 10 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

6. ปัจจัยบำรุงรักษาทุกด้าน อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจมากเท่ากันในทุกๆด้าน

การอภิปรายผล

1. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี มีระบบในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติดี ประสบความสำเร็จในการทำงานผู้บริหารต้องให้มีการยอมรับชมเชยให้ทราบโดยทั่วกัน แต่ถ้าเป็นข้อตำหนิต้องตักเตือนเป็นส่วนตัว เพราะตามหลักการทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบิร์กนั้น ปัจจัยจูงใจที่

มีระดับการจูงใจสูงสุด ได้แก่ การได้รับการยอมรับและการได้รับความสำเร็จ

2. ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่บุคคลากรได้ ซึ่งบุคคลากรอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรองผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆเพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของบุคคลากร

3. อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท พึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงานมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทอธิบายได้ว่าประชากรส่วนใหญ่ที่มีวุฒิการศึกษาสูง จะมีโอกาสในด้านความสำเร็จของงานสูงกว่าประชากรที่การศึกษาน้อยกว่า

ในการแก้ปัญหาทำให้งานประสบความสำเร็จ ประกอบกับการมีคุณวุฒิมากขึ้น จึงมีความคิดริเริ่ม ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่ง Herzberg (อ้างถึงใน กาญจนา กาญจนะ, 2542) ได้กล่าวว่าความ สำเร็จในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดความ พึงพอใจในการทำงาน

4. การที่จะได้ตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละครั้ง ในการทำงาน หรือทำวิจัย ต้องมีความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นและที่สำคัญวิชาชีพการพยาบาลเป็นงานบริการต่อมนุษย์ในด้านสุขภาพอนามัยซึ่งเป็นงานหนักและเป็นงานที่เน้นการปฏิบัติโดยใช้แรงงาน และความรู้ความสามารถทางวิชาการในการบริการ ต้องอาศัยความรับผิดชอบและคุณธรรมจริยธรรมอย่างสูง ตลอดระยะเวลาของการศึกษาในวิชาชีพนี้ก็ได้ถูกสั่งสอนอบรมโดยเน้นในเรื่องดังกล่าว (ทัศนา บุญทอง, 2543) จึงส่งผลให้พยาบาลมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในระดับมาก

จากผลการศึกษา ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานระหว่าง 11–20 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ มากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานระหว่าง 1 - 10 ปี และ 21 ปีขึ้นอาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นเวลาที่เหมาะสม ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ทำให้เกิดความชำนาญในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง อาจได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสำหรับอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานระหว่าง 1-10 ปีเป็นช่วงระยะเวลาที่น้อยไปจึงยังไม่มีผู้ยอมรับนับถือ และอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานระหว่าง 21 ปีขึ้นไปเป็นช่วงระยะเวลาที่มากเกินไปอาจารย์อาจจะมีอายุที่มากทำให้เกิดความเบื่อหน่ายต่อผู้อื่นจึงเกิดการยอมรับที่ลดน้อยลง ซึ่งตามแนวคิดของมาสโลว์ Maslow (อ้างในล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการติดตัวมา แต่กำเนิด ความต้องการได้รับความนิยมนับถือ (es-teem need) เกิดจากการพัฒนาความต้องการการ เป็นเจ้าของและความรักได้แล้ว ก็จะเกิดความต้องการ ลำดับต่อไปคือ อยากให้บุคคลอื่นยกย่องตน ซึ่งบุคคลที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่นได้ก็ต้องแสดง บุคลิกดีเด่นในตนเอง โดยจะต้อง

มีความเชื่อมั่นใน ตนเอง มีความสามารถ มีคุณภาพ

ส่วนปัจจัยบำรุงรักษา อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจมากเท่ากันในทุก ๆ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า นโยบายการ บริหารงานของฝ่ายการพยาบาล มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาชัดเจน ทำให้ลักษณะการบริหารงานชัดเจน แต่การบริหารงานภาครัฐรูปแบบใหม่ ที่เน้นประสิทธิภาพในการบริหารงาน นอกจากมี สายการบังคับบัญชาแล้ว จะต้องมีผังการติดต่อ สื่อสาร ผังแสดงขอบข่ายของงาน ผังแสดงการ ประสานงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีการระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบ อำนาจการมอบหมายงานและการ สั่งการของแต่ละตำแหน่งแต่ละงานไว้อย่างชัดเจนมีระเบียบวิธีการปฏิบัติงานวางไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งด้านการบริหาร การประสานงาน การรายงานและการบันทึกต่าง ๆ มีการประชุมเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดเวลา และสิ่งสำคัญอีก ประการหนึ่งคือต้องมีปรัชญา นโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กรการพยาบาลเป็นลายลักษณ์อักษร(บุญนาค ศศิภูมิ, 2543) เพื่อให้การดำเนินงานมประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล (hospital accreditation) จึงจำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์ปรัชญา ให้ชัดเจน เพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตระหนักถึงภารกิจของโรงพยาบาล

ด้านการนิเทศ อธิบายได้ว่า การนิเทศงานควรเป็นลักษณะการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ซึ่งทัศนา บุญทอง (2543) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติการพยาบาลเป็นงานที่ต้องกระทำต่อชีวิตผู้อื่น ผิดพลาดไม่ได้ ดังนั้นระบบงานของพยาบาล จึงต้องมี ระบบควบคุมอย่างเคร่งครัดและเป็นขั้นตอน บางกรณี ทำให้พยาบาลจำนวนหนึ่งรู้สึกอึดอัด รำคาญ ดังนั้นระบบควบคุมจึงควรต้องพิจารณาให้อยู่ใน ขอบเขตพอดีที่จะทำให้เกิดผลดีที่สุดต่อคุณภาพการ ปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกันจะต้องให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีความรู้สึกเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจด้วย สอดคล้องกับ กับอำภา บุญช่วย (อ้างถึงใน คุณัญญา แซ่เจีย , 2545) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีลักษณะที่ เข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน ซึ่งการผ่อนปรน จะทำให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และผู้บริหารก็สามารถใช้การผ่อนปรนกลับมาควบคุม การทำงานได้อย่างรัดกุม

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อธิบายได้ว่า จากลักษณะงานที่ ต้องทำงานร่วมกันเป็นสหวิชาชีพ การรู้จักนำเอาหลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้ มีการเชิญชวนบุคลากรทุกระดับเข้ามาร่วมงาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ดังที่ ขนิษฐา กุลกฤษฎา (2539) กล่าวว่า พฤติกรรม ผู้ร่วมงานและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทาง บวกกับ ความพึงพอใจงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

ด้านค่าตอบแทน อธิบายได้ว่า ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตามสภาวะเศรษฐกิจ ปัจจุบันซึ่งมีค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูง เงินเดือน หากไม่เพียงพอต่อการครองชีพ จะทำให้เกิดปัญหา ทางเศรษฐกิจของครอบครัวได้ คล้ายกับการศึกษาของพรรณิกา ราชเวียง กำไลทอง ภูทัคโต และศรีสมร สุขศิริ (2538) ที่ศึกษาความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในสายการพยาบาล โรงพยาบาลสมุทรปราการ พบว่า รายได้โดยทั่วไปของ กลุ่ม

ตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์พอใช้ ไม่มีเงินออม ต้อง ทำงานล่วงเวลาที่อื่นเพื่อเสริมรายได้

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อธิบายได้ว่า อธิบายได้ว่า ในส่วนของสังคมให้การยอมรับว่า พยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และสังคมยังคาดหวังว่าพยาบาลต้องมีความรู้มีวิจารณญาณในการตัดสินใจ มีมนุษย์สัมพันธ์ มีบทบาทของการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เป็นพยาบาล ที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้ดีเสมอ (อุดม สุภาไตร, สมจิตต์ กาญจนโภคิน, 2543) จึงส่งผลให้กลุ่มประชากรซึ่งมีอายุการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 21–30 ปี มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ อีกประการหนึ่งในช่วงที่รัฐบาลมีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการ กลุ่มพยาบาลถือว่าเป็นอาชีพที่ขาดแคลนจึงไม่อยู่ในข่ายที่จะเข้าโครงการนี้ อาจเป็นสิ่งหนึ่งซึ่งแสดงถึงสถานภาพวิชาชีพว่าเป็นที่ยอมรับ จึงเกิดความพึงพอใจในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารทางการพยาบาลควรหาแนวทาง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในด้านของปัจจัยจูงใจโดย การเพิ่มคุณค่างาน (job enrichment) เป็นการทำให้งานมีคุณค่า น่าสนใจและท้าทาย โดยการยกระดับให้ความสำคัญกับงานใน 5 ด้าน คือ (1) ความหลากหลายของทักษะ (skill variety) คือ งานนั้นมีกิจกรรม ต่าง ๆ หลายอย่าง ซึ่งต้องใช้ทักษะและความสามารถหลาย ๆ อย่างประกอบกัน (2) ความเด่นชัดของงาน (task identity) คือ งานที่ต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียว แต่มีเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละหน่วยงานย่อย ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นทำจนจบลงที่ผลงานที่ออกมา (3) ความสำคัญของงาน (task significance) คือ งานนั้นมีผลกระทบต่อชีวิตหรือการทำงานของคนอื่น หรือสภาพแวดล้อม (4) ความเป็นอิสระ (autonomy) คือ งานนั้นให้อิสระเสรี ผู้ทำงานในการวางแผนงาน ตัดสินใจใช้วิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง (5) การให้ข้อมูลย้อนกลับของงาน (feed back) คือ งานนั้นเมื่อทำเสร็จแล้ว ผู้ทำงานสามารถได้รับข้อมูลตรงและชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานที่ตนได้ทำไป

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา กาญจนะ. (2542). *ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสวนปรุง เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนวบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กาญจนา จันทร์ไทย. (2541). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ และปัจจัยคัดสรรด้านสถานการ กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข* การศึกษาพยาบาล 9 กันยายน 2541, หน้า 21-33.

ขนิษฐา กุลกฤษฎา. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข* .วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

คุณัญญา แซ่เจี่ย. *(2545). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคาดหวังของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทัศนา บุญทอง. (2543). *พยาบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ.* นนทบุรี: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทัศนีย์ นนทะสร, จารุวรรณ เหมะธร, สุนีย์ ละกำปั่น และเบญจพร ทิพย์ผลาผลกุล. (2541). การวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคกลาง. *การศึกษาพยาบาล*, (9 กันยายน 2541), หน้า 34-44.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

บุญนาค ศศะภูมิ. (2543). *การประสานงานทางการพยาบาล*. นนทบุรี: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2539). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

พรรณิภา ราชเวียง, กำไลทอง ภูทัคโต และศรีสมร สุขศิริ . 2538). *บทคัดย่อผลงานวิชาการ :รวมผลงานวิจัยทางการพยาบาล กระทรวง -สาธารณสุข พ.ศ .2535-2541.* ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ . (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย.* กรุงเทพฯ :สุวีริยาสาส์น.

อุดม สุภาไตรและสมจิตต์ กาญจนโภคิน. (2543). *วิชาชีพการพยาบาลกับคุณภาพชีวิ ต. เอกสารการสอนวิชาประสบการณ์วิชาชีพการ พยาบาล) หน้า 1-45).* นนทบุรี: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อำพล จินดาวัฒนะ, สาลิกา เมธนาวิน, บุษบา สงวนประสิทธิ์, จุรีรัตน์ กิจสมพร, ประกาย จิโรจน์กุล, รุจิรา เจียมอมรรัตน์ และกลิ่นจันทร์ เขียวเจริญ. (2540). *สถานภาพของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2539 : กรณีศึกษาวิทยาลัย 4 แห่ง*.นนทบุรี: สถาบันพระบรมราชชนก, กระทรวงสาธารณสุข.

* ภคพร น้อยมิ่ง

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1[1]

Factors Related to the Characteristic of Effective Administration in Academic Affairs Administration Basic Schools Under the Rayong Educational Service Area Office One

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและปัจจัยที่สัมพันธ์กับลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่สัมพันธ์ลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 จำนวน 125 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 62 ข้อ หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ 0.973 และค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเป็นค่า IOC เท่ากับ 1.00

ผลการศึกษาพบว่า (1) ลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยความรู้ความสามารถในการปฏิรูปการเรียนรู้ ความเป็นผู้นำทางวิชาการลักษณะความมีคุณธรรมจริยธรรม (2) ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาการ และด้านความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กันภายในและมีความสัมพันธ์กับลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) ปัจจัยที่พยากรณ์ลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์การความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ การนิเทศการศึกษา การจัดแหล่งเรียนรู้ มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Y' = 0.760 + 0.178$ (ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ) + 0.136 (บทบาททางวิชาการด้านการนิเทศการศึกษา) + 0.196 (บทบาททางวิชาการด้านการจัดแหล่งเรียนรู้) + 0.188 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน) + 0.113 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ) $Z' = 0.268$ (ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ) + 0.199 (บทบาททางวิชาการด้านการนิเทศการศึกษา) + 0.247 (บทบาททางวิชาการด้านการจัดแหล่งเรียนรู้) + 0.253 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน) + 0.140 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ)

คำสำคัญ : ลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ, การบริหารงานวิชาการ, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

---

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

[1] เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2552

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. วราภรณ์ ไทยมา

Abstract

The objectives of this research were to examine the characteristics of effective administrators, the factors related to the characteristics of effective administrators in academic affairs administration in the basic schools under the Rayong educational service area office one and to make the predictive equation for the characteristic of effective administrators. The samples in this study were 125 administrators from basic schools under the Rayong educational service area office one selected by stratified random sampling. Data were collected by using questionnaire.

The results of research found that (1) The Characteristics of effective administrators basic schools were at high level. (2) The academic affairs administration action and the commitment to organization were together internal correlation and they were related to the characteristics of effective administrators in the basic schools. (3) The stepwise multiple regression method showed that the variable which can predict the characteristic of effective administrators were: to be a member of organization, academic role in supervision, academic role in managing learning resources, willingness to work, confirmation and accepting of basic school 's goal and school 's value. The equation of the study with the raw scores and standard scores were:

$Y' = 0.760 + 0.178$ (To be a member of organization) + 0.136 (Academic role in supervision) + 0.196 (Academic role in managing learning resources) + 0.188 (Willingness to work) + 0.113 (Confirmation and accepting of basic school 's goal and school 's value)

$Z' = 0.268$ (To be a member of organization) + 0.199 (Academic role in supervision) + 0.247 (Academic role in managing learning resources) + 0.253 (Willingness to work) + 0.140 (Confirmation and accepting of basic school 's goal and school 's value)

Keywords: Characteristic of effective administrators, academic affairs administration

ความนำ

การจัดการศึกษาต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพการบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ได้ (ธีระ รุญเจริญ, 2545, หน้า 1) เนื่องจากการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้นถือเป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์ จัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน อันจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นคนดีในสังคม มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สามารถนำไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้ และไม่เพียงแต่เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้าง

ฐานความรู้เพื่อความแข็งแกร่งของประเทศชาติในอนาคต และในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้นผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงาน เพื่อให้ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งปัจจัยดังกล่าวยังสามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1

สมมติฐานการวิจัย

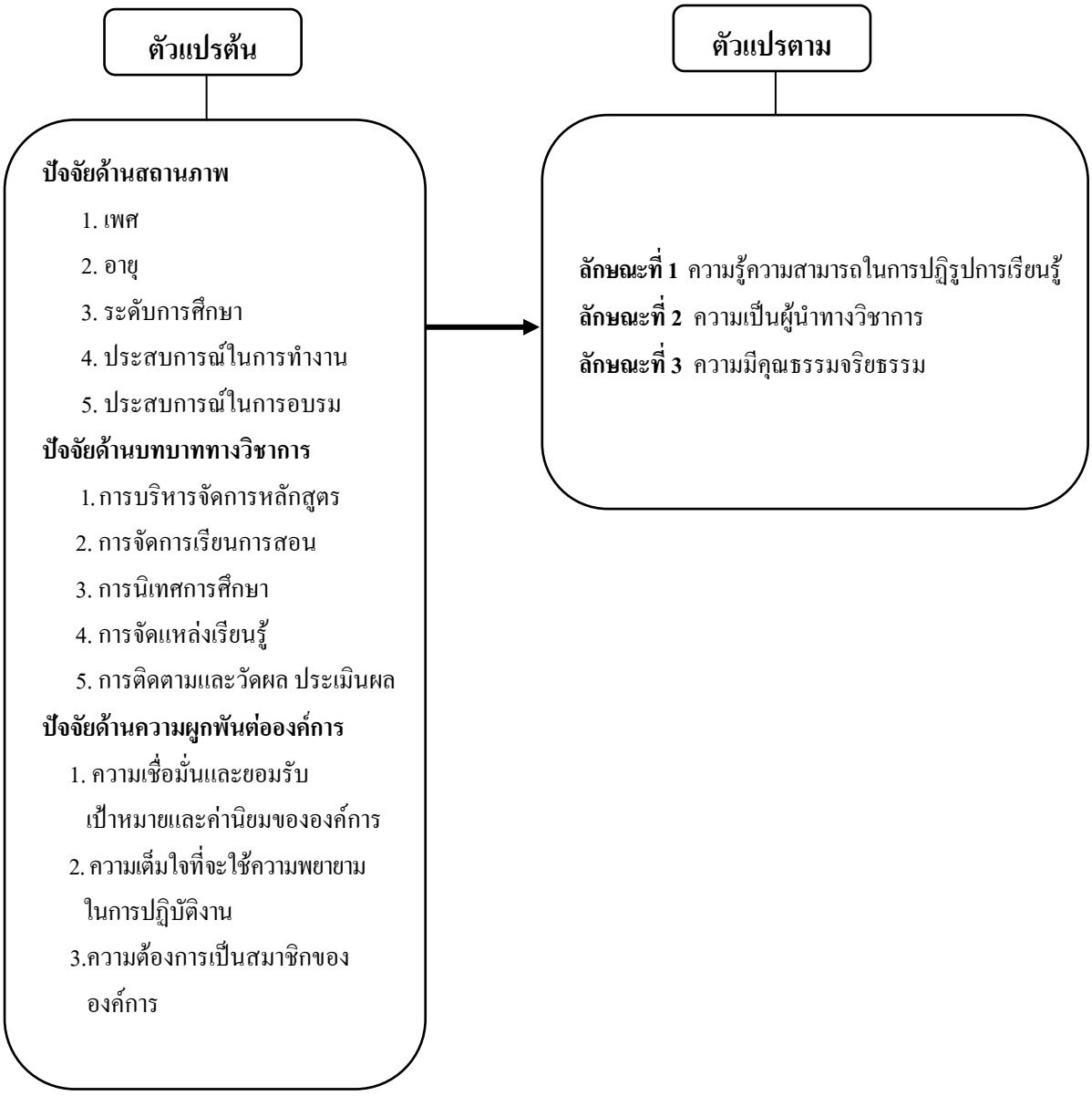
1. ลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาการ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กันภายในและมีความสัมพันธ์กับลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาการ และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ สามารถพยากรณ์ลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 จำนวน 125 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

แบบสอบถามในการวิจัยนี้แบ่งออก เป็น 4 ตอนคือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยว กับปัจจัยด้านบทบาททางวิชาการ 5 ด้าน จำนวน 22 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ 3ด้าน จำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

กรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้ค่าความถี่และร้อยละ ข้อมูลปัจจัยด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ ในการอบรม

ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาการ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ และลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

วิเคราะห์ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาการ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การและลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนการวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณแบบขั้นตอนใช้วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับการสร้างสมการพยากรณ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการปฏิรูปการเรียนรู้ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการและมีการปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรม มีอยู่ในระดับมาก

ลักษณะความรู้ความสามารถในการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในโรงเรียนและผู้เรียน ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา จัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ บริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น กำหนดภาระงานตามสายงานและความเชี่ยวชาญของครู ร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการจัดการศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จัดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในด้านการส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามมาตรฐาน

ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสร้างบรรยากาศในโรงเรียนเชิงบวกแบบกัลยาณมิตร ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ให้รางวัลแก่ครูและนักเรียนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูง สร้างเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชนหรือวิธีการอื่น ๆ ชัดเจนในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และมีมาตรฐาน มีการจัดระบบพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ยืดหยุ่นในการจัดหลักสูตรและมีวิธีการในการจัดการชั้นเรียน จัดกิจกรรมเน้นทักษะทางด้านคณิตศาสตร์และการอ่าน และการจัดการเรียนการสอนมีความคล่องตัว

ส่วนลักษณะความมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัวและไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือสิ่งเสพติดและได้รับความศรัทธาและการยอมรับจากนักเรียน ครู เพื่อนผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครองและชุมชน

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการ

บริหารจัดการหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้และด้านการติดตามและวัดผลประเมินผล พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันภายใน (2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการ เป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันภายใน (3) ลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยด้านบทบาททางวิชาการทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การทั้งโดยภาพ รวมและรายด้าน

การสร้างสมการพยากรณ์ลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Stepwise Multiple Regression Analysis พบว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ จำนวน 5 ปัจจัย คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ บทบาททางวิชาการด้านการนิเทศการศึกษา บทบาททางวิชาการด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ (1) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' =$ 0.760 + 0.178 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ) + 0.136 (บทบาททางวิชาการด้านการนิเทศการศึกษา) + 0.196 (บทบาททางวิชาการด้านการจัดแหล่งเรียนรู้) + 0.188 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน) + 0.113 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z' =$ 0.268 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ) + 0.199(บทบาททางวิชาการด้านการนิเทศการศึกษา) + 0.247 (บทบาททางวิชาการด้านการจัดแหล่งเรียนรู้) + 0.253 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน) + 0.140 (ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ)

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ทั้ง 3 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 ความรู้ความสามารถในการปฏิรูปการเรียนรู้ ลักษณะที่ 2 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และลักษณะที่ 3 ความมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งตรงกับสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเพราะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย ของเพียรพันธ์ กิจพาณิชย์เจริญ (2552) โดยศึกษา

เรื่อง ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะในการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ ทิพย์ธนสาร (2547) โดยศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภาคย์ ธนะ-นาวานุกูล (2550) โดยศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษาของโรงเรียนสังกัดในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ความเป็นผู้นำทางด้านการศึกษาและการมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการนั้นเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิด Joseph Murphy (1990) ที่ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือ โรงเรียนที่มีผู้บริหารมีประสิทธิภาพหรือโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในบทบาททางวิชาการในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 6 ด้าน คือ การสนับสนุนด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การนิเทศและประเมินการสอน การอำนวยการและจัดสรรเวลาในการจัดการเรียนการสอน การร่วมมือในการจัดทำหลักสูตร การส่งเสริมให้มีเนื้อหาหลักสูตรที่ครอบคลุมและการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน

2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ทั้ง 3 ลักษณะคือ ลักษณะที่ 1 ความรู้ความสามารถในการปฏิรูปการเรียนรู้ ลักษณะที่ 2 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และลักษณะที่ 3 ความมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งตรงกับสมมติฐานการวิจัย แสดงว่าผู้บริหารมีความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549) โดยศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารินี สุเพ็งคำ (2552) โดยศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เหมือนดาว คุณณะ (2549) โดยศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่องาน พบว่า ความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับ

ความต้องการของงาน ระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน และระหว่างบุคคลกับองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน สอดคล้องกับแนวคิดของภรณี กีรติบุตร (2529) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ คือ ความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย มีความเลื่อมใสศรัทธา และทำประโยชน์ให้กับองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จและความเต็มใจในการทำงานให้กับองค์การต่อไป

3. ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาการและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ สามารถพยากรณ์ลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ได้ ซึ่งตรงกับสมมติฐานการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

แนวทางในการพัฒนาลักษณะผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยเห็นควรให้พิจารณาปัจจัยดังต่อไปนี้ คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาการด้านการนิเทศการศึกษา ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาการด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยการนำปัจจัยทั้ง 5 ด้านมากำหนดเป็นนโยบายและจัดทำโครงการและกิจกรรมในการพัฒนาการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ธนวรรณ สุระธรรมนิติ.(2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธารินี สุเพ็งคำ.(2552). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4.*รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธีระ รุญเจริญ. (2545). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นวรัตน์ ทิพย์ธนสาร. (2547). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ.(2552). *ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภรณี กีรติบุตร.(2529). *การประเมินผลประสิทธิภาพขององค์การ.* กรุงเทพมหานคร: ฟิงเกอร์ปริ้น แอนด์ มีเดีย.

สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *วารสารวิชาการ. 12*, (4 ตุลาคม-ธันวาคม 2552).

เสาวภาคย์ ธนะนาวานุกูล.(2550*). สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

เหมือนดาว คุณณะ. (2549). *ความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่องาน.*วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Murphy, J. (1990). *Principal instructional leadership.* In R. S. Lotto & P. W. Thurston (Eds.). Advances in educational administration: Changing perspectives on the school. Greenwich, CT: JAI.

*สุนันทา โกธา

รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก[1]

A Change Management Model for Small-Size Basic Education Institutions

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาและทดสอบการใช้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก จำนวน 370 โรงเรียน ได้มาด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ จำนวน 7 โรงเรียน ได้มาแบบเจาะจง ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 กลุ่ม จำนวน 14 คน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่ทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 1 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และ การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก มีส่วนประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ (1) ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการ เหตุผล วัตถุประสงค์ เงื่อนไข ข้อจำกัด แนวคิด หลักการ และข้อมูลที่นำมาใช้ในการออกแบบรูปแบบ (2) กระบวนการการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ขั้นการเตรียมการเปลี่ยนแปลง ขั้นการจัดการการเปลี่ยนแปลง ขั้นการเสริมแรงการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการดำเนินการ ส่วนการกำหนดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา การนำรูปแบบไปใช้ มีจำนวน 7 ขั้น (3) ผลการทดสอบด้วยการทดลองใช้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กในสถานการณ์จริง พบว่า การดำเนินการตามรูปแบบทำให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กมีประสิทธิผลสูงขึ้น การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นระบบ นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผลการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสำเร็จของสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก

Abstract

The objectives of this research were to develop and test a change management model for small-size basic education institutions. The instruments used to collect data included: a form for document analysis, a 5 Likert scale questionnaire , an open-end questionnaire for interview, and an evaluation form

---

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

[1] ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปีการศึกษา 2553
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

to determine the effectiveness of the model. The results were analyzed by content analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation and t-test.

The findings showed that the change management model for small-size basic education institutions has three parts: (1) The introduction composed of proposal, objectives, definitions, and basic information for the design of the model; (2) The processes of change management composed of three phases: -- the preparation; - - the administration and management which included the processes of managing -- plan designing , planning, implementation , and an evaluation -- the reinforcing change, the determination of characteristics of directors. And applying model has seven steps (3) The results of the application of the model on real situation showed that the administration of schools was more effective. Students were to be continuously developed. The administrative work of schools was positively correlated with the school's achievement.

Keywords: Management, Change Management, Change Management in Small-size Basic Education Institutions

ความนำ

การจัดการศึกษาไทย มีความอ่อนด้อยทั้งด้านการบริหารจัดการและคุณภาพการศึกษา (ปองสิน วิเศษศิริ, 2549, หน้า 26) ที่ยังไม่สามารถพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ในรายงาน ประจำปี พ.ศ. 2549 ของสถาบันนานาชาติเพื่อพัฒนาการจัดการ - -ไอเอ็มดี ระบุว่าปัจจุบันระบบการศึกษาของประเทศไทยโดยรวมอยู่ในลำดับที่ 48 จาก 61 ประเทศ ทั้งนี้การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจลดปัญหาความยากจน ลดปัญหาด้านสุขภาพ และทุพโภชนาการและ เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเสริมสร้างให้ประเทศมีขีดความสามารถในการร่วมมือและการแข่งขันกับนานาประเทศได้ (สิปนนท์ เกตุทัต, 2540, หน้า 43-44) การศึกษาเป็นการสร้างพลังอำนาจให้แก่บ้านเมือง (รุ่ง แก้วแดง, 2543, หน้า 1) ที่รัฐต้องให้ความสำคัญโดยต้องทุ่มเททั้งในด้านงบประมาณ การจัดการเรียนการสอน การจัดหาอุปกรณ์ สิ่งสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แต่จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน พบว่า ยังมีจุดอ่อนอยู่หลายประการ เช่น พบว่าคะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคะแนนแบบทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2549-2550 ต่ำกว่าร้อยละ 50 อยู่ในเกณฑ์วิกฤต (สถาบันนานาชาติเพื่อพัฒนาการจัดการ – ไอเอ็มดี, 2550, หน้า 15) ทั้งยังพบความแตกต่างในคุณภาพการศึกษา คุณภาพการให้บริการการศึกษา ทั้งใน

ระดับสถานศึกษา และระหว่างสถานศึกษาที่ให้บริการในระดับเดียวกัน มีนักเรียนจำนวนไม่น้อยที่ขาดโอกาสในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ เนื่องจากการบริการที่ไม่ทั่วถึง และขาดคุณภาพ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน และมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กประสบปัญหาขาดแคลนทั้งงบประมาณ และบุคลากร จัดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้นักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กขาดโอกาสในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน ผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า โดยรวมสถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานร้อยละ 55 เกือบทั้งหมดเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กของรัฐในชนบท และจากการนิเทศ ติดตามการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กตามรูปแบบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด พบว่า ในแง่ของการปฏิบัติในสถานศึกษายังประสบปัญหาอยู่มาก และไม่เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากสาเหตุหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับรูปแบบการจัดการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และไม่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 1-2)

รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบการบริหารรูปแบบหนึ่งที่มีจุดประสงค์พื้นฐานเพื่อเคลื่อนย้ายจากสถานะที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สถานะที่ต้องการในอนาคต เป็นการเปลี่ยนแปลงสถานภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ไปสู่สถานภาพที่ต้องการในอนาคต ที่เริ่มต้นจากการทบทวนสถานภาพในปัจจุบัน และการระบุ หรือวาดภาพอนาคตที่ปรารถนา เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ 3 สถานะ (state) ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย (setting goals) และการให้คำจำกัดความสถานะในอนาคต (defining the future state) การประเมินสถานะในปัจจุบัน (assessing the present) ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายเหล่านั้น และการจัดการการเปลี่ยนแปลง (managing transition) จึงเป็นกระบวนการบริหารที่มีความยืดหยุ่น และเหมาะสมกับการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ให้สามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างมีคุณภาพภายใต้ทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัด และทำให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว หากมีการพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก อาจได้แนวทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กมีประสิทธิผลมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาประเด็นดังนี้

1. พัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก

2. ทดสอบการใช้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ประกอบด้วย (1) การศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (2) การศึกษาสภาพการบริหารในปัจจุบัน และความต้องการที่เป็นไปได้ในอนาคต (3) การสร้างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก โดยการกำหนดส่วนประกอบของรูปแบบ เป็น 3 ส่วน คือ ส่วนนำ ส่วนขั้นตอนและกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง และส่วนการกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ การจัดทำรูปแบบฉบับร่าง ประกอบด้วย การเตรียมการเปลี่ยนแปลง การจัดการการเปลี่ยนแปลง และการเสริมแรงการเปลี่ยนแปลง ในการกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดคุณลักษณะ ดังนี้ (1) ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (2) มีความรู้ความสามารถ (3) มีคุณธรรม จริยธรรม (4) เป็นผู้นำทางวิชาการ (5) มีความมุ่งมั่นตั้งใจ (6) มีทักษะการสื่อสาร (7) เป็นผู้ประสานงานที่ดี (8) มีความรับผิดชอบ และ (9) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และกำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และ (4)การตรวจสอบและการปรับปรุงรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กในเชิงวิชาการ

ตอนที่ 2 การทดสอบการใช้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก โดยจัดให้มีการทดลองและศึกษาผลการทดลอง ในสถานการณ์จริง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย (1) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก จำนวน 370 โรงเรียนได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มหลายขั้นตอน และเจาะจง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่มีผลการดำเนินงานเป็นที่ยอมรับอีก 7 โรงเรียน สำหรับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 กลุ่ม รวม 14 คน ได้มาแบบเจาะจง (2) ใช้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก จำนวน 1 โรงเรียน เพื่อทดสอบรูปแบบโดย มีครูให้ข้อมูล จำนวน 13 คนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 97 คน ประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการที่เป็นไปได้ในอนาคต จำนวน 1 ฉบับ แบบสัมภาษณ์สภาพปัจจุบันและความต้องการที่เป็นไปได้ในอนาคต อีก 1 ฉบับ และแบบสอบถามแบบปลายเปิด สอบถามความเหมาะสมของรูปแบบ จำนวน 1 ฉบับ แบบประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 2 ฉบับ มีรายการที่เป็นประเด็นสำหรับการประชุมทบทวนการใช้รูปแบบการบริหารการ

เปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก จำนวน 1 ฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (1) นำข้อมูลที่ได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารในปัจจุบันและความต้องการที่เป็นไปได้ในอนาคตของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก และจัดทำรูปแบบฉบับร่าง (2) ใช้แบบสอบถามปลายเปิดสอบถามความคิดเห็นและหาข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กฉบับร่าง โดยนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำร่างรูปแบบดังกล่าวไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบการใช้ร่างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย (1) ใช้แบบประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาจำนวน 2 ฉบับ ให้ผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้ร่างรูปแบบทำแบบประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาก่อน-หลังการทดลอง

(2) สรุปสาระสำคัญ จากการประชุมทบทวนผู้บริหาร ครู และบุคคลากรจากการทดลองใช้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก

ผลการวิจัย

ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลจากการสังเคราะห์เอกสารได้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย กระบวนการบริหาร จำนวน 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การเตรียมการเปลี่ยนแปลง ขั้นที่ 2 การจัดการการเปลี่ยนแปลง และขั้นที่ 3 การเสริมแรง การเปลี่ยนแปลง

2. สภาพการบริหารในปัจจุบันและความต้องการที่เป็นไปได้ในอนาคตของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ได้รูปแบบที่มีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ (1) ส่วนนำ (2) ขั้นตอนและกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงแยกได้เป็น ขั้นที่ 1 การเตรียมการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์องค์กร (2) การสร้างทีมงาน (3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (4) การประเมินความสามารถในการเปลี่ยนแปลง (5) การสื่อสาร (6) การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ขั้นที่ 2 การจัดการการเปลี่ยนแปลง (1) การออกแบบแผน (2) การวางแผน (3) การนำแผนสู่การปฏิบัติ (4) การ

ประเมินผล และขั้นที่ 3 การเสริมแรงการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีรายละเอียดครอบคลุมเรื่อง การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สถานศึกษา การทบทวนหลังการปฏิบัติงาน การยกย่อง ชื่นชม ความสำเร็จ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ และการเพิ่มพลังอำนาจแก่บุคลากร นอกจากนี้พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญประกอบด้วย การมีภาวะผู้นำ มีความรู้ความสามารถ มีความยืดหยุ่นและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม

สำหรับแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ พบว่ามีจำนวน 7 ขั้น ประกอบด้วย ขั้นศึกษาและทำความเข้าใจรูปแบบ ขั้นการสร้างความตระหนักให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ขั้นสร้างภาวะผู้นำ ขั้นปรับเปลี่ยนการจัดองค์กร ขั้น การพัฒนาตามขั้นตอนและกระบวนการของรูปแบบ ขั้นติดตามตรวจสอบและประเมินผล และ ขั้นการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนา

4. ผลการตรวจสอบการใช้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กเชิงวิชาการ พบว่า เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริง

5. ผลจากการทดสอบการใช้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก พบว่า

5.1 หลังการทดลองใช้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ประเมินว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความคิดเห็นก่อนการทดลอง ว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานอย่างมีระบบ บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สถานศึกษามีแนวโน้มการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น หลังการทดลองใช้รูปแบบ ครู บุคลากร มีความเห็นว่า สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานที่สามารถปฏิบัติได้ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม มีการวางแผน และกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน ส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เห็นว่า สถานศึกษาดำเนินงานได้ดีมาก ด้านความสำเร็จในการดำเนินงานตามรูปแบบ ครู บุคลากรเห็นว่า สถานศึกษามีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม ทำให้เกิดแนวคิดที่หลากหลาย สามารถนำมาพัฒนา และปรับปรุงสถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น ส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เห็นว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ในระดับดีมากและแนะนำให้ทำต่อไปเรื่อย ๆ

5.2 ผลจากการประชุมหลังการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ทีมงานมีความเข้าใจกระบวนการบริหารของรูปแบบ และให้ความร่วมมือในการทดลองใช้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กเป็นอย่างดี ต้องการที่นำรูปแบบไปทดลองใช้ในการเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นปัญหาอื่น ๆ เพราะเห็นว่ามีประโยชน์โดยตรงกับนักเรียน

สถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษามอบงานที่ตรงกับความสามารถ สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม พัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ทีมงานร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน โดยให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควร (1) มอบงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร (2) อยู่บนความถูกต้อง ยอมรับฟังความคิดเห็นทุกเรื่อง (3) มีภาวะผู้นำ (4) เข้าใจให้กำลังใจและเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน (5) ให้เกียรติผู้ร่วมงาน มั่นใจในทีมงาน (6) มีความรู้ ความสามารถ (7) มีความยืดหยุ่น

5.3 ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กกับความสำเร็จของสถานศึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยรวมและรายขั้นตอน

การอภิปรายผล

1. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่า เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานศึกษาเพราะในการสร้างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นนฐานขนาดเล็ก ผู้วิจัยดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนโดยเริ่มตั้งแต่การศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด ดำเนินการสอบถามสภาพการบริหารในปัจจุบันและความต้องการสภาพการบริหารที่เป็นไปได้ในอนาคตของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก และการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ที่มีผลการดำเนินงานมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการร่างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบในเชิงวิชาการ จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งที่เป็นนักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ อุทุมพร จามรมาน (2541, หน้า 23) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับลักษณะของรูปแบบ โดยทั่วไปนิยมจำแนกเป็นรูปแบบเชิงคุณลักษณะและเชิงปริมาณ โดยการตรวจสอบรูปแบบเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ เมื่อพิจารณารูปแบบเป็นรายขั้นตอน พบว่า ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการเปลี่ยนแปลง เป็นการเตรียมตัวขององค์กรสำหรับการเปลี่ยนแปลง จำนวน 6 กระบวนการ ได้แก่ การวิเคราะห์องค์กร การสร้างทีมงาน การประเมินความสามารถในการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Jones (2003, pp. 30-37) และ Hiatt and Creasey (2003, pp. 61-73) ซึ่งกล่าวว่าการเตรียมการเปลี่ยนแปลงเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ เป็นการเตรียมความพร้อมของ

องค์กร ขั้นตอนที่ 2 การจัดการการเปลี่ยนแปลง เป็นขั้นตอนในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ร่วมกันวางไว้ จำนวน 4 กระบวนการ ได้แก่ การออกแบบแผน เป็นการออกแบบแผนการดำเนินงาน การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ และการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hayes (2007, pp. 83-87) ที่ได้เสนอกรอบแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงว่า กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การวินิจฉัยสถานภาพองค์กรในปัจจุบัน และสถานะที่ต้องการในอนาคต กลยุทธ์และแผน เป็นการเคลื่อนย้ายองค์กรสู่สถานะที่ต้องการ และการประยุกต์ใช้ เป็นความพยายามนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ เป็นการยกระดับจากการวางแผนไปสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Newton (2007, pp. 8,13) ที่กล่าวว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การวางแผนสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง การเข้าใจวัตถุประสงค์ การประยุกต์ใช้การเปลี่ยนแปลงเป็นการนำแผนสู่การปฏิบัติ การควบคุม และการปรับปรุง การเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนที่ 3 การเสริมแรงการเปลี่ยนแปลง เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง จำนวน 5 กระบวนการ ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สถานศึกษา การทบทวนหลังการปฏิบัติงาน การยกย่อง ชื่นชม ความสำเร็จ การให้รางวัล การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ และการเพิ่มพลังอำนาจแก่บุคลากร มีการทบทวนการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทำให้เกิดรูปแบบการทำงาน และทำให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นวงจร (Bruke, 2008, p. 269) ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในการวิจัยของ Kantor (อ้างถึงใน Jones, 2003, p. 26) ที่พบว่า การเสริมแรงการเปลี่ยนแปลงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ

2. ผลการทดสอบการใช้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก โดยการนำไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก พบว่า (1) สถานศึกษามีประสิทธิผลการดำเนินงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นเพราะรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น มีขั้นตอนดำเนินการชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ง่าย โดยเฉพาะในขั้นการเตรียมการเปลี่ยนแปลงที่ให้โอกาส ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเตรียมการทุกขั้นตอน ทีมงาน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงของสถานศึกษา ทำให้สามารถเข้าใจเป้าหมายในการดำเนินการอย่างชัดเจน สอดคล้องกับชาญชัย อาจิณสมาจาร (ม.ป.ป., หน้า 14) ที่กล่าวว่า เป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจนทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ทีมงานมีส่วนร่วมในการจัดการการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ด้านการวางแผน ทุกฝ่ายได้ร่วมกันจัดทำ และสื่อสารวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และพันธกิจ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ร่วมกันกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการทำงานเป็นทีม การประเมินผล

การให้ข้อมูลย้อนกลับ การทบทวนหลังการปฏิบัติงานซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อการปรับปรุงและพัฒนางาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hiatt and Creasey (2003, p. 80) ที่กล่าวว่า กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงทำหน้าที่เหมือนเครื่องมือในการซ่อมปัญหาต่าง ๆ เป็นการพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมของครู บุคลากร ด้านผลการดำเนินงานก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กส่วนการที่ครู บุคลากร ทีมงานของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประเมินว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานตามรูปแบบของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะสภาพบริบทของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีผลงานดีเด่นอยู่เสมอ (2) ผลจากการประชุมทบทวนและสรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก พบว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่นำมาใช้มีผลต่อการใช้นวัตกรรมและรูปแบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ทั้งนี้เพราะรูปแบบบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กทำให้การดำเนินงานในการใช้นวัตกรรมและการจัดการศึกษารูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น การจัดการเรียนรู้ทางไกลผ่านดาวเทียม การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี ฯลฯ เกิดประสิทธิผล ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบการจัดการศึกษา ครูและบุคลากรทำงานเป็นทีมและได้รับการพัฒนาจากการปฏิบัติงาน ได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง เหมาะสมกับนวัตกรรมและรูปแบบการจัดการศึกษาตามที่สำนักงานคณะกรรมการการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นขั้นตอน มีการประชุมทบทวนผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอทำให้มีการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผลจากการประชุมสรุปผลการดำเนินงานตามรูปแบบของทีมงานสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญที่ช่วยให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กประสบความสำเร็จ ต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างแท้จริง รับฟังความคิดเห็น ให้เกียรติผู้ร่วมงานและมั่นใจในทีมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cochren (1992) ที่พบว่า ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงานช่วยให้องค์ประกอบอื่น ๆ ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเกิดประสิทธิผล และสอดคล้องกับ Pearce (1997) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (3) ผลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กกับความสำเร็จของสถานศึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยรวมและรายขั้นตอน ทั้งนี้เพราะการ

ดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กมีลำดับขั้นตอนชัดเจน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

ระดับนโยบาย

1. ผู้วิจัยเห็นควรเสนอแนะให้สถานศึกษาใช้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กเป็นทางเลือกในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาและการใช้นวัตกรรมต่าง ๆ ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรนำกระบวนการบริหารทั้ง 3 ขั้นตอนที่นำเสนอในงานวิจัยนี้กำหนดเป็นหลักสูตรในการฝึกอบรม ให้ความรู้ และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ระดับหน่วยงานต้นสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้ความสำคัญกับการให้การสนับสนุนและการเสริมแรงแก่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรประชาสัมพันธ์รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กในสังกัดได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิผล

ระดับสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม ทำให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน และสร้างทีมทำงานที่ทรงพลังในสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องสวมบทบาทตัวแทนการเปลี่ยนแปลงที่มีภาวะผู้นำ มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยืดหยุ่น และมีคุณธรรมจริยธรรม

ในการนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษา ทำความเข้าใจรายละเอียดของรูปแบบ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทีมงาน ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ก่อนใช้รูปแบบต้องประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจให้ทีมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความชัดเจนในกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากในงานวิจัยนี้พบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากที่ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความอาใจใส่ในการสร้างทีมของสถานศึกษา โดยปริมาณสมาชิกในทีมไม่ควรมาก และมีสัมพันธภาพหรือมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้การดำเนินงานและการสื่อสารของทีมมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การจัดโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษาควรมีลักษณะแบนราบไม่ซับซ้อน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะนำรูปแบบการบริหารนี้ไปทดลองใช้กับการบริหารงานด้านอื่น ๆ ว่าใช้กับงานด้านอื่น ๆ ได้หรือไม่

2. ควรทำการศึกษาว่าในสถานศึกษาขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่

เอกสารอ้างอิง

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (ม.ป.ป.). *วิธีปรับกลยุทธ์สร้างประสิทธิผลขององค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: พิมพ์ทอง.

ปองสิน วิเศษศิริ. (2549). แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการศึกษาไทย. 22*(3), หน้า 26-34.

รุ่ง แก้วแดง. (2543). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: มติชน.

สถาบันนานาชาติเพื่อพัฒนาการจัดการ (ไอเอ็มดี). (2550, พฤษภาคม 8). การศึกษาไทย. *ผู้จัดการรายวัน*, หน้า 15.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนขนาดเล็ก*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สิปนนท์ เกตุทัต. (2540). *ความฝันของแผ่นดิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตะวันออก.

อุทุมพร จามรมาน. (2541). โมเดลคืออะไร. *วารสารวิชาการ*. *21*(2), หน้า 22-26.

Bruke, W. W. (2008). *Organization change: Theory and practice*. (2nd ed.). Thousand oaks, CA: Sage Publication.

Cochren, J. R. (1992). *A conceptual model to assist educational leaders Manage change*. Dissertation Ph.D. Indiana States University, United States Indiana.

Hiatt J. M. & Creasey, T. J. (2003). *Change management : The people side of change.* America: Prosci Learning Center Publications.

Jones, Neil Russell. (2007). *Managing change pocketbook*. (2 nd ed.). England: Management Pocketbooks.

*สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม

แนะนำหนังสือ

Book Review

กลยุทธ์การสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา
ไพฑูรย์ สินลารัตน์ เขียน
อำนวยการผลิต โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พิมพ์ครั้งที่ 1 สิงหาคม 2553, 172 หน้า, ราคา 120 บาท

หนังสือเล่มนี้ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของผู้เขียน จากการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และจากการได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานการศึกษาตามที่ต่างๆ เพื่อบรรยายในเรื่องเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ผู้เขียนจึงได้รวบรวมหลักการและแนวคิดที่ได้จากการทำงานวิจัยและการบรรยายในเรื่องดังกล่าว โดยผู้เขียนได้กล่าวถึงเป้าหมายสุดท้ายของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิก็คือคุณลักษณะของบัณฑิตที่เราต้องการ ดังนั้นในหนังสือเล่มนี้จึงประกอบด้วยเนื้อหาที่น่าสนใจจำนวน 7 บท ดังนี้

บทแรก คือ ปรัชญาอุดมศึกษาไทย: แนวทางการผลิตบัณฑิต 5 รูปแบบ เป็นการเสนอภาพรวมของแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามพื้นฐานปรัชญาการศึกษาของไทย จากจำนวน 5 กลุ่มที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มอุดมคตินิยม กลุ่มปัญญานิยม กลุ่มชุมชนนิยม กลุ่มปฏิบัตินิยม และกลุ่มเทคโนโลยีนิยม เพื่อให้เห็นถึงลักษณะบัณฑิตที่แต่ละกลุ่มต้องการ รวมถึงความคิดลักษณะบัณฑิตบางส่วนที่มีความซ้ำซ้อนกันอยู่ด้วย

บทที่ 2 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของไทย (TQF): จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ เป็นการกล่าวถึงความสำคัญที่นำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของไทยมาใช้เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนในหลักสูตรมีความชัดเจนเป็นระบบคุณภาพให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ซึ่งในประเทศอื่นๆ จำนวนมากได้จัดทำไปแล้ว ทั้งในสหภาพยุโรป อเมริกา และแอฟริกาใต้ รวมถึงประเทศในเอเชีย เช่น มาเลเซีย ฟิลิปินส์และสิงคโปร์ จากนั้นก็ได้กล่าวถึงองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ตามที่ สกอ. ได้กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตของไทยไว้ ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านทักษะทางปัญญา เน้นที่ความคิดเป็นหลัก ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสำคัญในการทำงาน สุดท้ายด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข จากนั้นผู้เขียนได้อธิบายถึงลายแทง 7 ฉบับ หรือแนวการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา (มคอ.) 1-7 ซึ่งเป็นกระบวนการเพื่อให้บรรลุตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของไทย โดยเน้นไปที่ มคอ. 3, มคอ. 4,มคอ. 5 และมคอ. 6 เนื่องจากเป็นสิ่งที่อาจารย์จำเป็นต้องจัดทำในรายวิชาที่สอน พร้อมทั้งผู้เขียนได้เสนอแนวคิดในการสอนให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน เช่น แนวคิดต้มยำกุ้งโมเดล คือจัดการศึกษาให้มีลักษณะเป็นนานาชาติและสอดคล้องกับสังคมไทย แนวคิด CCPR โมเดล ที่เน้นแนวทางการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของคนรุ่นใหม่ ซึ่งมีรายละเอียดอยู่ในบทที่ 4 และที่น่าสนใจอีกแนวคิดหนึ่งคือ สัตตวิธี: กระบวนทัศน์

* อาจารย์ประจำ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ใหม่ของการสอน ที่เน้นบทบาทของอาจารย์ให้เป็นผู้เอื้อความรู้ ซึ่งมีรายละเอียดอยู่ในบทที่ 5

สำหรับ**บทที่ 3 กลยุทธ์การสอน: ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ** ผู้เขียนได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ หลักสูตร การสอน กิจกรรม และสิ่งแวดล้อม จากนั้นผู้เขียนได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตไทยทั้ง 5 ด้าน โดยชี้ให้เห็นความสำคัญของการสอนไว้ว่า “กรอบมาตรฐานคุณวุฒิทำให้อาจารย์ทุกท่านต้องมีหมวก 2 ใบ หมวกใบแรกคือผู้เชี่ยวชาญในสาขา ... และหมวกใบที่2 คือหมวกในฐานะผู้เชี่ยวชาญผู้สอน ”

ส่วนบทที่ 4-5 ผู้เขียนได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนด้วยการเปลี่ยนให้ผู้เรียนมีบทบาทมากขึ้นในการจัดการเรียนการสอน โดย**บทที่ 4 สัตตวิธีของครูผู้เอื้อความรู้: การสอนใหม่เพื่อผู้เรียนใหม่ในระดับอุดมศึกษา** ผู้เขียนกล่าวถึงวิธีการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์และสร้างความรู้ขึ้นมาเองโดยอาจารย์เป็นผู้ให้คำติชมมากกว่าที่จะเป็นผู้บอกความรู้ให้กับผู้เรียน และ**บทที่5 CCPR MODEL: การเรียนการสอนเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ** เป็นการกล่าวถึงแนวคิดของการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับสังคมในปัจจุบัน ได้แก่ C (Critical Mind)- คิดวิเคราะห์, C (Creative Mind)- คิดสร้างสรรค์, P (Productive)- มีผลผลิตที่สร้างสรรค์ และR (Responsible Mind)- รับผิดชอบต่อสังคม

สุดท้ายเป็นบทที่ 6-7 ผู้เขียนได้กล่าวถึงงานวิจัยเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิทั้งในประเทศและต่างประเทศเพิ่มเติม โดย**บทที่ 6 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย: ข้อเสนอจากงานวิจัย** กล่าวถึงงานวิจัยที่ผู้เขียนและคณะได้ร่วมวิจัยเพื่อเสนอให้กับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในปี พ.ศ. 2548 ก่อนที่จะมีการประกาศใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของไทย และ**บทที่ 7 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ: กรณีศึกษาของต่างประเทศ** ผู้เขียนได้วิเคราะห์ผลลัพธ์การเรียนรู้ของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติของต่างประเทศ เช่น สหภาพยุโรป อังกฤษ ออสเตรเลีย เป็นต้น เพื่อให้เห็นถึงความสอดคล้องและความแตกต่างของแต่ละประเทศ และแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการกำหนดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ

จากเนื้อหาของหนังสือกลยุทธ์การสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แสดงให้เห็นว่า มีความเหมาะสมกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับในระบบอุดมศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสามารถใช้วางนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้มีความชัดเจนมากขึ้น และช่วยให้ คณาจารย์ ได้แนวทางในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ รวมถึงนิสิตนักศึกษาที่อยู่ในระดับอุดมศึกษาได้ทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อให้สำเร็จการศึกษาไปเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นหนังสือเล่มนี้จึงมีส่วนช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องได้เห็นวิธีการและการจัดการในการพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ เพื่อให้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาของไทยมีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ

ประกาศเกียรติคุณผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาต้นฉบับ วารสาร EAU HERITAGE ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 ประจำปี พ.ศ. 2553

วารสาร EAU HERITAGE ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 ประจำปี พ.ศ. 2553 ได้รับความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน จากสถาบันต่าง ๆ ที่ได้สละเวลาและความคิดในการตรวจต้นฉบับบทความ ด้วยความอุตสาหะ ยังผลให้วารสาร EAU Heritage ดำเนินการไปด้วยความสมบูรณ์และก่อให้เกิดมาตรฐานทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียจึงขอขอบพระคุณและประกาศเกียรติคุณผู้ทรงคุณวุฒิดังรายนามต่อไปนี้

1. **รองศาสตราจารย์ ดร. รุจิร์ ภู่สาระ**
   ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
2. **รองศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรรณ ประเสริฐวงษ์ เรพเพอร์**
   คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
3. **รองศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์**
   คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
4. **รองศาสตราจารย์ ดร. เชาว์ โรจนแสง**
   อาจารย์ประจำ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
5. **รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ ฑีฆทรัพย์**
   คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
6. **ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุษยมาส สินธุประมา**
   รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
7. **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภักตรา ประเสริฐวงษ์**
   อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
8. **รองศาสตราจารย์ ดร. ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์**
   ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
9. **รองศาสตราจารย์ ดร. สมพร พุทธาพิทักษ์ผล**
   ผู้อำนวยการสำนักบรรณสารสนเทศ และรองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาศิลปศาสตร์
   มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
10. **ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์**
    รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

EAU Heritage Journal
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ใบสมัคร

สมาชิกวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ชื่อ_____นามสกุล_____

ในนาม_____(ระบุชื่อองค์กร)

เลขที่_____หมู่ที่_____ตรอก/ซอย_____ถนน_____

แขวง/ตำบล_____เขต/อำเภอ_____จังหวัด_____

รหัสไปรษณีย์_____โทรศัพท์_____โทรสาร_____อีเมล์_____

การออกใบเสร็จรับเงิน ❒ ต้องการ ❒ ไม่ต้องการ

ออกใบเสร็จในนาม_____

_____

_____

สำหรับสมาชิก

❒ สมาชิกใหม่ ❒ ต่ออายุสมาชิก

ตั้งแต่ปีที่_____ฉบับที่_____เดือน_____พ.ศ._____ระยะเวลา_____ปี

อัตราค่าสมาชิก : 1 ปี 2 ฉบับ เป็นเงิน 240 บาท

การชำระค่าสมาชิก

❒ ธนาณัติ ❒ ตั๋วแลกเงิน ❒ เงินสด

จำนวนเงิน_____บาท (_____)

ธนาณัติ/ตั๋วแลกเงินจ่าย **ปณ.ธัญบุรี 12110 ในนาม มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย**

ส่งที่ สำนักหอสมุดกลาง

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

200 ถนนรังสิต-นครนายก (คลอง 5) ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110

(วงเล็บมุมซองด้านขวา “สมาชิกวารสาร EAU”)

ประสานการสมัครสมาชิก : อรพินท์ ลูกอินทร์

สำนักหอสมุดกลาง โทร : 0-2577-1028 # 377

นโยบายการจัดพิมพ์

วารสาร EAU Heritage เป็นวารสารราย 6 เดือน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียจัดพิมพ์ขึ้นเพื่อเผยแพร่ความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และเปิดโอกาสให้นักศึกษา นักวิจัย คณาจารย์ ตลอดจนนักวิชาการทั่วไป ได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่รู้จักต่อสาธารณชน และได้แลกเปลี่ยนความรู้ในวิทยาการด้านต่างๆ

บทความที่เสนอเพื่อตีพิมพ์

บทความที่เสนอเพื่อพิจารณาต้องเป็นบทความวิชาการหรือรายงานการวิจัยทั้งภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษในทุกสาขาวิชา เรื่องที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านกระบวนการพิจารณากลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องก่อนลงตีพิมพ์ และต้องเป็นบทความที่ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาในวารสารอื่นๆ (การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้ส่งบทความโดยตรง)

การเตรียมต้นฉบับ

ต้นฉบับที่เสนอเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ ต้องมีรูปแบบดังต่อไปนี้

1. พิมพ์ด้วยกระดาษ A4 ความยาวประมาณ 6–10 หน้า
2. รูปแบบตัวอักษรให้ใช้ Angsana new ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และขนาดของตัวอักษร หากเป็นชื่อเรื่องใช้ตัวอักษรขนาด 20 หัวข้อต่าง ๆ ใช้ตัวอักษรขนาด 16 และส่วนเนื้อหาทั่วไปใช้ตัวอักษรขนาด 15
3. รูปแบบการจัดหน้า และจัดแนวข้อความชิดซ้าย (ไม่ต้องปรับขวา)
4. เขียนชื่อ ตำแหน่ง สถานที่ทำงานและที่อยู่ของผู้เขียนอย่างชัดเจน โดยแยกออกจากส่วนต้นฉบับและบทคัดย่อ
5. แนบบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษมาพร้อมกับบทความ โดยกำหนดความยาวของบทคัดย่อไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ A 4 พร้อมทั้งกำหนดคำสำคัญ (key words) ไม่เกิน 6 คำ
6. แยกไฟล์ตาราง รูปภาพ ที่ประกอบในเนื้อหาบทความ และส่งมาพร้อมกับไฟล์บทความ

การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิง

ในกรณีที่ผู้เขียนต้องการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่องให้ใช้วิธีการอ้างอิงแบบนามปี 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 กรรณสูต. (2541). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

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

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

2. วารสาร

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

สุจินต์ สิมารักษ์. (2550). หลากหลายปัญหาการเลี้ยงโคนมในประเทศไทย. *วารสารเศรษฐกิจการเกษตร, 27(2)*, 53–57.

3. หนังสือพิมพ์

ชื่อผู้แต่ง. (ปี, เดือน วันที่). ชื่อบทความ. *ชื่อหนังสือพิมพ์*, หน้า.

ศรีสกุล ลีวาพีระพันธ์. (2545, กรกฎาคม 11). จับทีวีใส่กระเป๋าเขาทำกันอย่างไร?. *มติชน*, หน้า 19.

4. วิทยานิพนธ์

กอบกุล สรรพกิจจำนง. (2541). *การวิจัยเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนานโยบายการใช้อินเทอร์เน็ตสำหรับสถาบันอุดมศึกษาไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

5. สารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต

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

มานพ แก้วผกา. (2549). *เศรษฐกิจพอเพียง กับการค้าเสรีไปด้วยกันได้จริงหรือ*. ค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2549, จาก http://www.ftawatch.org

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

Prizker,T. J. (1989). *An early fragment from central Nepal*. Retrieved June 12, 1996, from http://www.ingress.com/–astranart/pritzker.html

การบอกรับเป็นสมาชิก

ผู้สนใจสามารถติดต่อบอกรับเป็นสมาชิกได้ที่ กองบรรณาธิการวารสาร EAU Heritage อัตราค่าสมัครเป็นสมาชิกปีละ 240 บาท

สถานที่ติดต่อ

ผู้สนใจเสนอบทความหรือบอกรับสมาชิก สามารถติดต่อได้ที่

กองบรรณาธิการวารสาร EAU Heritage (สำนักอธิการบดี)
200 ถ.รังสิต–นครนายก (คลอง 5) ต.รังสิต อ.ธัญบุรี
จ.ปทุมธานี 12110
โทรศัพท์ : 02–5771028
e–mail address: eau_heritage@eau.ac.th

ค่าใช้จ่ายในการจัดพิมพ์

โปรดติดต่อกองบรรณาธิการ

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ปรัชญา

"บ่อเกิดแห่งปัญญา คือ การศึกษาที่กว้างไกล"

(Wisdom through Global Education)

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

เป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพแห่งเอเชียเพื่อเศรษฐกิจและสังคมยุคใหม่

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

200 ถ.รังสิต–นครนายก (คลอง 5) ต.รังสิต อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

โทร. 0–2577–1028–31 ต่อ 314, 222, 225 โทรสาร. 0–2577–3066

E–mail. library@eau.ac.th เว็บไซต์ http://www.eau.ac.th