EAU Heritage Journal

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2555 Vol. 2 No. 2 July-December 2012 ISSN 2286-6183

Contents

บทความวิชาการ

- การสื่อสารการตลาดกับพฤติกรรมผู้บริโภคในตลาดบริการสุขภาพ
  Marketing Communication and Consumer Behavior in Health Care Market
  ดร. เยาวภา ปรุมศิริกุล

บทความวิจัย

- รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย
  Model for Local Government Organization Appropriate to Thailand Context
  พลอากาศโท ดร.ศักดา หาญยุทธ
- การพัฒนาดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม
  The Developing Quality Standard Indexes of Thai Police Through The Environmental Change
  พันตำรวจโท สุรเชษฐ์ หักพาล
- ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย
  The Efficiency of Educational Management of Sub-district Administration Organization in Thailand
  วาสนา เจริญสอน
- ประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพิมพ์: กรณีศึกษาเปรียบเทียบโรงพิมพ์ทองกมลกับโรงพิมพ์คุรุสภา
  The Effectiveness of Press Management: A Comparative Case Study of Thongkamon Publishing House and Kurusapa Press
  ทองดี ไชยโพธิ์
- ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2
  Results in Policy Implementation of Provincial Police Region 2
  พันตำรวจโทประสงค์ ศิริโภคา
- รูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของชนกลุ่มน้อยในภาคตะวันออกของประเทศไทย
  The Administration Model of Basic Education Focusing on An Integration of Various Cultures And Local Wisdoms for Peaceful Coexistence of The Minorities in Eastern Thailand
  ปิ่นนเรศ อุตตมะเวทิน
- รูปแบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบก ประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยว ในประเทศไทย
  A Model for Safety Administration and Management of Tourist Buses in Thailand
  วสุเชษฐ์ โสภณเสถียร
- การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังคมฐานความรู้
  Development of Information and Communication Technology System for Basic Education Institutions Management in Knowledge-based Society
  ประยงค์ กุศโลปกรณ์
- รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร
  An Academic Institutionalization Management Model of Private Basic Education Institutions by Benchmarking Utilization In the Bangkok Metropolitan Area
  วราภรณ์ แผ่นทอง
- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย
  People's Participation in Examining the Management of District Administration Organization in Thailand
  ศิริชัย เพชรรักษ์
- ตัวแบบนโยบายกลไกการพัฒนาที่สะอาดของประเทศไทย
  A Model for Clean Development Mechanism Policy in Thailand
  Piyachai Chantrawongphaisal
- รูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย
  A New Paradigm for the Educational Management Model of the Tutorial Schools in Thailand
  วีรพล รัตนภาสกร
- รูปแบบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
  A Development Model for Effective Transformational Leadership of the Basic Education Institution
  สุภาวดี วงษ์สกุล
- รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
  E-Academic Management Model Enhancing the Learning Reform in Basic Education Institutions
  สุทธิศักดิ์ เพื่องเกษม
- รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
  The Competency Assessment Model of the Permanent Secretary Office Ministry of Education
  ชัชรินทร์ ชวนวัน
- การพัฒนาการจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้าของกลุ่มบริษัทนิตโตเด็นโกะ
  The Advanced Quality Management Development of Nitto Denko Group
  วิลาวัลย์ ติรรัตน์เมธากุล และ จักร ติงศภัทิย์
- อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
  Student Identity Development in Higher Education Institutions
  สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม
- การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์
  The Development of Training Curriculum for Thai Language Teachers in Analytical Thinking Competencies
  ชาลินี เกษพิกุล
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4
  Factors Affecting the Adversity Quotient of Students in Mathayomsuksa IV
  ทศพร บรรจง
- ปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
  Causal factors related to effective leadership of the executive that effect to the effectiveness of the Kindergarten, under the Private Education Commission.
  ขญานิกา ศรีวิชัย
- ปัจจัยทางจิต-สังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา: บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
  Psycho-social Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of Personal Working at the Faculty of Veterinary Medicine, Kasetsart University
  วรินทร์สินี เรือนแพ
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: เจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
  The performance of the logistics department of a public and aims to study factors affecting the in working behavior
  วารินทร์ กลับวงษ์
- ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การที่มีอิทธิพลต่อการนำไปสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ: กรณีศึกษาโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ
  Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization: A Case Study of Plants at the Bang Pu Industrial Estate, Samut Prakan
  ธนัยพร โมราวงษ์

แนะนำหนังสือ

- ความทุกข์มาโปรด ความสุขโปรยปราย
  สุภกัญญา ชวนิชย์
- ศิลปะแห่งอำนาจ
  สุภกัญญา ชวนิชย์

อาเศียรวาท
พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช
เนื่องในมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม 2555

ขอพระองค์จงทรงพระเจริญ
ทวยราษฎร์ฟ้องร้องถวายพระทรงชัย
ธ ทรงเป็นพระอัจฉริยกษัตริย์
ทรงปราดเปลื่องเรื่องงานการดนตรี
ทรงเสริมสร้างเศรษฐกิจแบบพอเพียง
ทรงโปรดเกล้าเหล่าสาธารณูปการ
ทรงประดิษฐ์ฝนหลวงเพื่อปวงชน
เกษตรกรเบิกบานสำราญใจ
ทรงปลูกแฝกอนุรักษ์ดินและน้ำ
ทรงก่อตั้งศูนย์ศึกษาให้ยั่งยืน
ทรงเป็นนักพัฒนาการเกษตร
ทั้งพืชพันธุ์ดินน้ำพนาไพร
พระบารมีล้นเกล้าเป็นยิ่งนัก
ต่างชื่นชมบุญญาบารมี
สหภาพวิทยาศาสตร์ดินนานาชาติ
ถวายเกียรติเลิศพธูแด่ภูวดล
ให้ทรงเป็นนักวิทยาศาสตร์ดินพระองค์แรก
เอฟเอโอจึงเร่งรัดและจัดแจง
ได้รับเกียรติให้เป็นวันดินโลก
พระบารมีแผ่ไกลในกมล
ขอพระองค์ทรงพระเจริญยิ่ง
สุขสวัสดิ์สมถวิลสถาพร

เสียงสรรเสริญกึกก้องกังวานใส
ด้วยหทัยซึ้งในพระบารมี
ทรงเป่าปัดให้ประชาพาสุขี
ทรงพระปรีชานานัปการ
ชาวไทยเลี้ยงชีพได้เกษมศานต์
ถิ่นกันดารผ่านพ้นพิบัติภัย
ช่วยพืชผลงอกงามตามวิสัย
ฟ้าสดใสสุขสันต์ทุกวันคืน
ทรงตรากตรำทำไปไม่ได้ฝืน
ให้รู้ตื่นรู้รอดตลอดไป
ทั่วทุกเขตทรงเกื้อเอื้อแก้ไข
ทรงใส่ใจพัฒนามานานปี
ชนประจักษ์ทั่วหล้าพาสุขี
มอบไมตรีสำคัญยิ่งมิ่งมงคล
ผู้ประสาทรางวัลใหญ่จนได้ผล
ผู้ดั้นด้นทรงงานนานพอแรง
ไม่น่าแปลกทรงเป็นปราชญ์มาดเข้มแข็ง
ไม่เคลือบแคลงห้าธันวาวันสากล
ถูกโฉลกโชคดีที่มีผล
ทุกผู้คนน้อมใจถวายพระพร
ทรงเป็นมิ่งขวัญใจไม่ถ่ายถอน
ประนมกรพระชนม์ผ่านร้อยปี

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อมขอเดชะ
ข้าพระพุทธเจ้า รองศาสตราจารย์ ดร. ปราณี ศิริจันทพันธ์
ผู้ร้อยกรอง

EAU Heritage Journal

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2555 Vol. 2 No. 2 July-December 2012 ISSN 2286-6183

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและทรรศนะทางวิชาการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
2. เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์ นักศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
3. เพื่อเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าทางวิชาการและการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

เจ้าของ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ที่ปรึกษา

ดร.โชติรัส ชวนิชย์ อธิการบดี

อาจารย์สุภกัญญา ชวนิชย์ รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุษยมาส สินธุประมา รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย

คณะที่ปรึกษากองบรรณาธิการ (Editorial advisory board)

ศาสตราจารย์ ดร.อุดม วโรตม์สิกขดิตถ์ ราชบัณฑิต

ศาสตราจารย์จงจิตร์ หิรัญลาภ

ศาสตราจารย์พิเศษ ประสิทธิ์ โฆวิไลกูล

รองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต มาลัยวงศ์, ราชบัณฑิต

รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด

รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร กันทรดุษฎี เตรียมชัยศรี

รองศาสตราจารย์ เพลินทิพย์ โกเมศโสภา

บรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เรพเพอร์

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โรจนแสง

รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิต

รองศาสตราจารย์ ดร.โครินทร์ เฟื่องเกษม

รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ศรีเสริมโภค

รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิกาญจน์ ทวิสุวรรณ

รองศาสตราจารย์ นภาลัย สุวรรณธาดา

รองศาสตราจารย์ อรุณีประภา หอมเศรษฐี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาส ภาวินันทน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุษยมาส สินธุประมา

ดร.กฤติมา เหมวิภาต

ดร.รินธรรม ธารมุกตา

Mr. Joseph C. Gumbel

อาจารย์สุมามาลย์ พงษ์ไพบูลย์

ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม

เลขานุการ นางสาวอรพินท์ ลูกอินทร์

ออกแบบปก/ จัดรูปเล่ม อาจารย์วิลาวรรณ สุขมาก

นางสาวอรพินท์ ลูกอินทร์

พิสูจน์อักษรประจำฉบับ

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์

รองศาสตราจารย์ ดร.ทองหล่อ เดชไทย

รองศาสตราจารย์ ดร.ปภาวดี คล่องพิทยาพงษ์

รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ศรีเสริมโภค

ดร.สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม

นางสาวทิพย์รัตน์ พานะจิตต์

อาจารย์มาลิน จันทรโชติ

Associate Professor Dr. Sushama Kasbekar

บทความใน “วารสาร EAU HERITAGE” เป็นความคิดเห็นของผู้เขียนโดยเฉพาะ กองบรรณาธิการไม่มีส่วนในความคิดเห็นในข้อความเหล่านั้น

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ

ศาสตราจารย์ ดร. อุดม วโรตม์สิกขดิตถ์	ราชบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร. ครรชิต มาลัยวงศ์	ราชบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร. ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โรจนแสง	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ดร. ทิวารักษ์ เสรีภาพ	มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์
รองศาสตราจารย์ ดร. รุจิร์ ภู่สาระ	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เชาวลิต	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร. ธงชัย สมบูรณ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประภาส พาวินันท์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร. สมพร พุทธาพิทักษ์ผล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภักตรา ประเสริฐวงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ศาสตราจารย์ ดร. วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
รองศาสตราจารย์ ศศินันท์ เศรษฐวัฒนบดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
รองศาสตราจารย์ ดร. ประสงค์ แสงพายัพ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศาสตราจารย์พิเศษ พรรณี ประเสริฐวงษ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุษยมาส สินธุประมา	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
Eric Larsen	A Physical Scientist for the U.S. Department of Energy. He was a technical writer at the Idaho National Laboratory and a research technician, University of Maryland Physics Department

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการ EAU Heritage Journal (ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 2) เป็นฉบับส่งท้ายปี 2555 คณะกองบรรณาธิการได้รับความร่วมมือจากผู้เขียนเป็นอย่างดี ในการส่งต้นฉบับและแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิได้ภายในเวลาที่กำหนด

บทความวิชาการและบทความวิจัยในฉบับนี้ค่อนข้างเน้นหนักไปในการรายงานผลการวิจัยที่เป็นความรู้ในด้านรัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารจัดการสถานศึกษา การพัฒนาครูผู้สอนและผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีบทความวิจัยด้านจิตวิทยาการบริหารอุตสาหกรรมและองค์กร ที่เขียนโดยนักวิจัยภายนอกมหาวิทยาลัยหลายเรื่องที่น่าสนใจ

และเช่นเคยเรามีคอลัมน์แนะนำหนังสือที่ชวนอ่านอย่างยิ่ง เล่มแรกเป็นหนังสือที่บอกเราว่า “ความทุกข์ก็มีเสน่ห์” ส่วนเล่มที่สองเป็นหนังสือที่มียอดจำหน่ายสูงสุดในโลก ชื่อว่า “ศิลปะแห่งอำนาจ” ทางกองบรรณาธิการเชื่อว่าหนังสือทั้งสองเรื่องนี้จะช่วยให้นักวิชาการได้ผ่อนคลาย ได้ข้อคิดดี ๆ เป็นการเติมพลังทางความคิดและจิตใจได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ปราณี ศิริจันทพันธ์ นักเขียนและนักแปลผู้มีชื่อเสียงที่ได้ช่วยกรุณาร้อยกรองบทอาเศียรวาทเนื่องในมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม 2555 ให้กับวารสาร EAU Heritage

ท้ายนี้ ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ช่วยวิจารณ์และแนะนำการแก้ไขบทความทุกเรื่องที่ตีพิมพ์ในฉบับนี้ และขอเชิญชวนนักวิชาการที่สนใจส่งบทความวิชาการหรือบทความวิจัยมาตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยอิสเทร์นเอเชียในฉบับต่อไป

เพื่อเป็นการต้อนรับปีใหม่ 2556 นี้ ทางกองบรรณาธิการขอถือโอกาสขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย อำนวยพรให้ท่านผู้อ่านทุกท่านมีความสุขสวัสดีทุกประการ

บรรณาธิการ

แนะนำผู้เขียน

ดร. เยาวภา ปฐมศิริกุล

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

พลอากาศโท ดร.ศักดา หาญยุทธ

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

พันตำรวจโท สุรเชษฐ์ หักพาล

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

วาสนา เจริญสอน

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ทองดี ไชยโพธิ์

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

พันตำรวจโทประสงค์ ศิริโภคา

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ปิ่นนเรศ อุตตมะเวทิน

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

วสุเชษฐ์ โสภณเสถียร

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ประยงค์ กุศโลปกรณ์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

วราภรณ์ แผ่นทอง

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ศิริชัย เพชรรักษ์

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

Piyachai Chantrawongphaisal

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

วีรพล รัตนภาสกร

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

แนะนำผู้เขียน

สุภาวดี วงษ์สกุล

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

สุทธิศักดิ์ เฟื่องเกษม

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ชัชรินทร์ ชวนวัน

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

วิลาวัลย์ ติรรัตน์เมธากุล

ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ บริษัทนิตโตเด็นโกะ แมททีเรียล (ประเทศไทย) จำกัด

จักร ติงศภัทิย์

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชาลินี เกษรพิกุล

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ทศพร บรรจง

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ชญานิกา ศรีวิชัย

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

วรินทร์สินี เรือนแพ

นักศึกษาหลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วารินทร์ กลับวงษ์

นักศึกษาหลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ธนัชพร โมราวงษ์

นักศึกษาหลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุภกัญญา ชวนิชย์

รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

สารบัญ

บทความวิชาการ

⊙ การสื่อสารการตลาดกับพฤติกรรมผู้บริโภคในตลาดบริการสุขภาพ 1
Marketing Communication and Consumer Behavior in Health Care Market
ดร. เยาวภา ปฐมศิริกุล

บทความวิจัย

⊙ รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย 13
Model for Local Government Organization Appropriate to Thailand Context
พลอากาศโท ดร.ศักดา หาญยุทธ

⊙ การพัฒนาดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม 23
The Developing Quality Standard Indexes of Thai Police Through The Environmental Change
พันตำรวจโท สุรเชษฐ์ หักพาล

⊙ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย 33
The Efficiency of Educational ManagementOf Sub-district Administration organization in Thailand
วาสนา เจริญสอน

⊙ ประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพิมพ์: กรณีศึกษาเปรียบเทียบโรงพิมพ์ทองกมลกับโรงพิมพ์คุรุสภา 45
The Effectiveness of Press Management: A Comparative Case Study of Thongkamon Publishing House and Kurusapa Press
ทองดี ไชยโพธิ์

⊙ ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 55
Results in Policy Implementation of Provincial Police Region 2
พันตำรวจโทประสงค์ ศิริโภคา

สารบัญ

⊙ รูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของชนกลุ่มน้อย ในภาคตะวันออกของประเทศไทย 63
The Administration Model of Basic Education Focusing on An Integration of Various Cultures And Local Wisdoms for Peaceful Coexistence of The Minorities in Eastern Thailand
ปิ่นนเรศ อุตตมะเวทิน

⊙ รูปแบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบก ประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยว ในประเทศไทย 76
A Model for Safety Administration and Management of Tourist Buses in Thailand
วสุเชษฐ์ โสภณเสถียร

⊙ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังคมฐานความรู้ 87
Development of Information and Communication Technology System for Basic Education Institutions Management in Knowledge-based Society
ประยงค์ กุศโลปกรณ์

⊙ รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร 97
An Academic Institutionalization Management Model of Private Basic Education Institutions by Benchmarking Utilization In the Bangkok Metropolitan Area
วราภรณ์ แผ่นทอง

⊙ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในประเทศไทย 108
People's Participation in Examining the Management of District Administration Organization in Thailand
ศิริชัย เพชรรักษ์

สารบัญ

⊙ ตัวแบบนโยบายกลไกการพัฒนาที่สะอาดของประเทศไทย 118
A Model for Clean Development Mechanism Policy in Thailand
Piyachai Chantrawongphaisal

⊙ รูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย 129
A New Paradigm for the Educational Management Model of the Tutorial Schools in Thailand
วีรพล รัตนภาสกร

⊙ รูปแบบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 139
A Development Model for Effective Transformational Leadership of the Basic Education Institution
สุภาวดี วงษ์สกุล

⊙ รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 149
เพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
E-Academic Management Model Enhancing the Learning Reform in Basic Education Institutions
สุทธิศักดิ์ เฟื่องเกษม

⊙ รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 162
The Competency Assessment Model of the Permanent Secretary Office Ministry of Education
ชัชรินทร์ ชวนวัน

⊙ การพัฒนาการจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้าของกลุ่มบริษัทนิตโตเด็นโกะ 175
The Advanced Quality Management Development of Nitto Denko Group
วิลาวัลย์ ติรรัตน์เมธากุล และ จักร ติงศภัทิย์

⊙ อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา 186
Student Identity Development in Higher Education Institutions
สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม

สารบัญ

⊙ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ 200
The Development of Training Curriculum for Thai Language Teachers in Analytical Thinking Competencies
ชาลินี เกษรพิกุล

⊙ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 209
Factors Affecting the Adversity Quotient of Students in Mathayomsuksa IV
ทศพร บรรจง

⊙ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล 221
ของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
Causal factors related to effective leadership of the executive that effect to the effectiveness of the Kindergarten, under the Private Education Commission.
ชญานิกา ศรีวิชัย

⊙ ปัจจัยทางจิต-สังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา: 233
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Psycho-social Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of Personal Working at the Faculty of Veterinary Medicine, Kasetsart University
วรินทร์สินี เรือนแพ

⊙ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: เจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุง 246
ของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
The Performance of the Logistics Department of a Public and Aims to Study Factors Affecting the Working Behavior
วารินทร์ กลับวงษ์

สารบัญ

⊙ ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การที่มีอิทธิพลต่อการนำไปสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ: กรณีศึกษาโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ 253
Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization: A Case Study of Plants at the Bang Pu Industrial Estate, Samut Prakan
ธนัชพร โมราวงษ์

แนะนำหนังสือ

⊙ ความทุกข์มาโปรด ความสุขโปรยปราย 267
สุภกัญญา ชวนิชย์

⊙ ศิลปะแห่งอำนาจ 271
สุภกัญญา ชวนิชย์

การสื่อสารการตลาดกับพฤติกรรมผู้บริโภคในตลาดบริการสุขภาพ
Marketing Communication and Consumer Behavior in Health Care Market

ดร. เยาวภา ปฐมศิริกุล[1]

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอแนวคิดพฤติกรรมผู้บริโภคในตลาดบริการสุขภาพ (health care market) กลยุทธ์การบริการสุขภาพเพื่อรองรับกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงของผู้บริโภค และเสนอแนวคิดการสื่อสารการตลาด แนวทางการประยุกต์ใช้กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดสำหรับโรงพยาบาลในประเด็นการปรับตัวของธุรกิจบริการสุขภาพในด้านการจัดการรูปแบบการบริการและการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการที่สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคปัจจุบัน เพื่อให้โปรแกรมการสื่อสารการตลาดสามารถนำไปสู่การสื่อสารการตลาดกับผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ธุรกิจจะต้องทราบถึงพฤติกรรมผู้บริโภค ความต้องการสินค้าหรือบริการ กลุ่มบุคคลอ้างอิง พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ (media exposure) ระบบสังคมและวัฒนธรรมของผู้รับสาร และนำแนวคิดหลักมาออกแบบโปรแกรมการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการให้เกิดคุณค่าเพิ่ม (value added) และเข้าถึงจุดครองใจของกลุ่มเป้าหมายในตลาดบริการสุขภาพ

คำสำคัญ: การสื่อสารการตลาด, พฤติกรรมผู้บริโภค, ตลาดบริการสุขภาพ

Abstract

This article presents a study of consumer behavior in the health care market and presents a marketing strategy to respond to behavioral changes in the consumer healthcare market. A model is presented for applying integrated marketing communication strategies and modern healthcare service management to hospital business operations. The marketing communication program enables healthcare providers to communicate with consumers efficiently and effectively. Hence, it is a must for business managers to know their customers' behavior--demand for products and services, reference groups, media

[1]อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: yaowapa@eau.ac.th

exposure, as well as consumer socio-culture--so as to design an integrated marketing communication program which adds value to achieve the desired share of the target healthcare market.

Keywords: marketing communication, consumer behavior, health care market

---

ความนำ

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านสุขภาพของคนไทยตั้งแต่ปี พ.ศ.2550 กระแสการดำเนินชีวิตที่ใส่ใจสุขภาพ (healthcare lifestyle) พฤติกรรมที่เปลี่ยนจากการรักษามาสู่เตรียมพร้อมที่เป็นการป้องกันก่อนจะเจ็บป่วย (ปฏิคม พลับพลึง, 2550) จากผลการศึกษาแนวโน้ม (trend) พฤติกรรมของผู้บริโภคของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2555 (TNS research international, 2555) พบว่า ผู้บริโภคมีความต้องการการมีสุขภาพที่ดี และมีความตระหนักด้านการใช้ชีวิตอย่างมีสุขภาพดี แม้ว่าค่าบริการเพื่อสุขภาพเพิ่มสูงขึ้นแต่ผู้บริโภคก็เต็มใจที่จะจ่ายเพิ่มเพื่อให้แน่ใจว่าตนเองจะมีสุขภาพที่ดี ดังนั้น ผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ จึงมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพและอาหารเสริมเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีการโฆษณามากที่สุดอย่างหนึ่งในเอเชีย

ธุรกิจบริการสุขภาพได้แก่ โรงพยาบาล คลินิก สปา ฟิตเนสคลับ เฮลท์คลับและฟิตเนสเซ็นเตอร์ เป็นต้น เป็นหนึ่งในธุรกิจที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็วในประเทศไทย พฤติกรรมการใส่ใจเรื่องสุขภาพของคนไทยที่ขยายตัวในวงกว้างอย่างรวดเร็วนั้น ได้กลายเป็นโอกาสทางการตลาดที่ทำให้โรงพยาบาลปรับกลยุทธ์การตลาด และใช้กลยุทธ์ทางการตลาดมาช่วยผลักดันให้พฤติกรรมในเรื่องของการดำเนินชีวิตที่ใส่ใจสุขภาพเกิดแบบเต็มรูปแบบเร็วขึ้น (เยาวภา ปฐมศิริกุล, 2553) รวมทั้งการปรับตัวของธุรกิจโรงพยาบาลกับพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคปัจจุบันที่กำลังเข้าสู่ยุคการตลาดที่ขับเคลื่อนด้วยค่านิยม (value-driven era) ของผู้บริโภค (ณงลักษณ์ จารุวัฒน์, 2554) ความต้องการของผู้บริโภคได้เปลี่ยนจากการเน้นเรื่องประโยชน์ใช้สอยเพียงอย่างเดียว (functional needs) ไปสู่การตอบสนองความต้องการทางอารมณ์ความรู้สึก (emotional needs) และประสบการณ์กับสิ่งใหม่ ๆ

การสื่อสารการตลาดในธุรกิจบริการสุขภาพ มีความจำเป็นที่ธุรกิจจะต้องนำโปรแกรมการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (IMC) มาใช้และควรคำนึงถึงพฤติกรรมผู้บริโภคในตลาดบริการสุขภาพ (health care market) การสื่อสารการตลาดทำให้ผู้ใช้บริการรับรู้ จดจำ สนใจ และจูงใจในการใช้บริการการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพ การเปลี่ยนภาพลักษณ์ของโรงพยาบาล (re-branding) การเปิดรับสื่อ (media exposure) ใหม่ ๆ ทำให้ผู้ใช้บริการมีประสบการณ์กับสิ่งใหม่ ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการออกแบบ (co-creation) ประสบการณ์ที่จุดสัมผัสกับแบรนด์ (touch point) ในด้านการดูแลสุขภาพ การสื่อสารการตลาดในสังคมออนไลน์ โซเชียลมีเดีย (social media) ถ่ายทอดแนวคิดด้านการดูแลสุขภาพ โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริโภคมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดเรื่องราว เป็นต้น ดังนั้นความสำเร็จของการสร้างแบรนด์ไม่ใช่การใช้สินค้าเป็นศูนย์กลาง แต่ใช้ไลฟ์สไตล์และช่วงขณะเวลานั้น ๆ ของผู้บริโภค (successful brand is not product centric, but consumer's moment and lifestyle centric) และการสร้างแบรนด์ให้เป็นส่วนหนึ่งกับชีวิตผู้บริโภค (brand is part of consumer lifestyle) (ชัยประนิน วิสุทธิพล, 2554)

ดังนั้น เพื่อให้โปรแกรมการสื่อสารการตลาดสามารถนำไปสู่การสื่อสารการตลาดกับผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ธุรกิจจะต้องทราบถึงพฤติกรรมผู้บริโภค ความต้องการสินค้าหรือบริการ กลุ่มบุคคลอ้างอิง พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ (media exposure) ระบบสังคมและวัฒนธรรมของผู้รับสาร

และนำแนวคิดหลักมาออกแบบโปรแกรมการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ ให้เกิดคุณค่าเพิ่ม (value added) และเข้าถึงจุดครองใจของกลุ่มเป้าหมายในตลาดบริการสุขภาพ (health care market)

แนวโน้มพฤติกรรมผู้บริโภคในตลาดบริการสุขภาพ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ และสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 ได้ส่งผลกระทบต่อสถานบริการทางสุขภาพ โดยแต่เดิมการให้บริการทางสุขภาพจะเป็นรูปแบบของการให้บริการที่มุ่งเน้นในเรื่องการรักษาพยาบาลมากกว่าการส่งเสริมป้องกันและฟื้นฟู ดังนั้นแนวคิดในการให้บริการทางสุขภาพจึงเปลี่ยนแปลงไป โดยเน้นถึงการส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค การให้บริการสุขภาพจึงเปลี่ยนมาเป็นการให้บริการเชิงรุกเพื่อให้ประชาชนมีศักยภาพ ในการดูแลตัวเองมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้รูปแบบการบริหารจัดการในสถานพยาบาลต้องมีการเปลี่ยนแปลง

การจัดการกลยุทธ์บริการสุขภาพในศตวรรษที่ 21 ต้องประยุกต์แนวคิดการจัดการที่คำนึงถึงลัทธิบริโภคนิยม (consumerism) โดยปรับแนวคิดใหม่คำนึงว่า “บริการสุขภาพเป็นทั้ง สินค้าสาธารณะ (public good) และเป็นบริการที่มีผู้บริโภคเป็นตัวขับเคลื่อน (consumer driven) ด้วย” แบบแผนพฤติกรรมผู้บริโภคที่เป็นพลวัตร (dynamic model of consumer behavior) ได้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในระบบบริการสุขภาพหรือจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์สุขภาพ จากรายงานการสำรวจผู้บริโภคชาวอเมริกันในปี ค.ศ. 2010 (Deloitte Center for Health Solution, 2010) เกี่ยวกับแนวโน้มความต้องการบริการสุขภาพและสรุปกลุ่มผู้บริโภคที่มีอิทธิพลต่อการปรับและพัฒนากลยุทธ์การจัดการบริการสุขภาพจำนวน 6 กลุ่ม โดยแบ่งกลุ่มผู้บริโภคตามพฤติกรรมและกิจกรรมในชุมชน ได้แก่ (1) กลุ่มที่สนใจความอยู่ดีกินดี (wellness and healthy living) รวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเองหรือจัดการสุขภาพส่วนตนได้ (self care and health management) (2) กลุ่มที่สนใจการบริการรูปแบบเดิม (traditional healthcare services) ที่ให้บริการโดยการไปหาแพทย์ที่โรงพยาบาลหรือคลินิก หรือร้านขายยาเภสัชกร (3) กลุ่มที่สนใจแหล่งข้อมูลทรัพยากรเกี่ยวกับสุขภาพก่อนการตัดสินใจเลือกดูแลสุขภาพหรือเลือกวิธีการรักษาแบบใดแบบหนึ่ง(information sources helpful in decision making) (4) กลุ่มที่สนใจบริการทางการแพทย์ทางเลือก (alternative health services) โดยต้องการให้เป็นการบริการเสริมกับบริการแผนปัจจุบัน (complementary medicine) (5) กลุ่มที่สนใจภาระค่าใช้จ่ายและสิทธิประกันสุขภาพต่าง ๆ (insurance coverage with financial consideration) (6) กลุ่มที่สนใจปฏิรูปการจัดบริการและบริหารการจ่ายเงิน (opinion leaders about health care reform) ดังแสดงกลุ่มผู้บริโภคในภาพ 1



ภาพ 1 การแบ่งกลุ่มผู้บริโภคตามพฤติกรรมและกิจกรรมในชุมชน (Zone of healthcare consumer activity)
Note from: *“survey of health care consumers: key findings,Strategic implications”* Deloitte center for health solution (2010). Retrieved from www.deloitte.com/…/US_CHS_2010 ConsumerSurveyG.

เห็นได้ว่าหากอนุมานจากผู้บริโภคชาวอเมริกันเป็นตัวแทนของผู้บริโภคในศตวรรษที่ 21 แนวโน้มผู้บริโภคบริการสุขภาพยุคใหม่หันมาสนใจในประเด็นด้านคุณค่า (value consumer experience) โดยความเห็นร่วมที่ผู้บริโภคต้องการสรุปใจความสำคัญคือผู้บริโภคต้องการระบบบริการ

ที่มีผลลัพธ์ต่อคุณค่าแห่งชีวิต (better performance healthcare system) ในความหมายดังนี้ (1) เป็นบริการที่ง่ายไม่ซับซ้อน เข้าใจง่ายหรือกระบวนการขั้นตอนไม่ยุ่งยาก (simplicity not complexity) (2) เป็นบริการที่สามารถแสดงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการดูแลทั้งในแง่คุณภาพความปลอดภัยและคุณค่าแห่งจิตใจ (better value for dollars they spend) (3) เป็นบริการที่ใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมที่มีราคาไม่แพง ใช้ง่ายเข้าใจง่าย (lower cost and more convenience innovations) (4) เป็นบริการที่มีเครื่องมือสื่อสารพร้อมสำหรับประกอบการตัดสินใจของตนเองหรือญาติประกอบการตัดสินใจเลือกวิธีการดูแลสุขภาพหรือรักษาสุขภาพ (readily available tools to patient in making decision about their health)

TNS research international (2555) ได้สรุปแนวโน้มพฤติกรรมผู้บริโภคของคนไทย ในปี พ.ศ. 2555 (8 Trends of Thailand long Term Consuming in 2012) พฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้บริโภคของประชากรเริ่มเปลี่ยนตัวเองมากขึ้น โดยผู้บริโภคมีความต้องการด้านพื้นฐานของชีวิต ต้องการสินค้าที่คำนึงเรื่องสิ่งแวดล้อม (back to nature) ความต้องการความปลอดภัยสำหรับชีวิต (safety needs) พฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไม่เฉพาะตัวเอง สังคมรอบข้าง (ครอบครัว) แม้แต่เพื่อนร่วมงานในองค์การ

2. ผู้บริโภคให้ความสำคัญต่อสินค้าหรือบริการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ความรับผิดชอบขององค์กรต่อสังคมมีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากผู้บริโภคเรียกร้องให้องค์กรต่าง ๆ มีการสื่อสารกับผู้บริโภคอย่างเปิดเผยและจริงใจมากขึ้น วฤตดา วรอาคม (2554) ได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า แนวโน้มทั่วโลก จากกระแสความไม่มั่นคงและสถานการณ์ไม่สงบสุขที่เกิดขึ้นหลาย ๆ มิติในชีวิตของผู้บริโภค ผู้บริโภคกลุ่มสร้างแรงบันดาลใจ มองหาสิ่งยึดเหนี่ยวความคิดสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจในเชิงบวกมากขึ้นในการดำเนินชีวิตสิ่งที่มองหาในแบรนด์และสินค้าและการใส่ใจในภาพรวมของการสร้างสรรค์สังคม

3. ผู้บริโภคต้องการการมีสุขภาพที่ดีและการกินดีอยู่ดี ทุกวันนี้ผู้บริโภคมีความตระหนักด้านการใช้ชีวิตอย่างมีสุขภาพดี โดยมองเรื่องสุขภาพโดยรวม และแม้ว่าค่าบริการเพื่อสุขภาพเพิ่มสูงขึ้นแต่ผู้บริโภคก็เต็มใจที่จะจ่ายเพิ่มเพื่อให้แน่ใจว่าตนเองจะมีสุขภาพที่ดี

4. การเติบโตของอินเทอร์เน็ตและโซเชียลเน็ตเวิร์ค (social network) คนไทยเป็นกลุ่มที่มีส่วนร่วมและยินดีที่จะแสดงความเห็นในโลกดิจิตอลอีกทั้งยังมีจำนวนเพื่อนในโซเชียลเน็ตเวิร์คมากที่สุดในโลกกลุ่มหนึ่งในโลก นอกจากนี้ กว่าครึ่งของชาวออนไลน์ยังให้ความเชื่อถือต่อความเห็นเกี่ยวกับแบรนด์ (brand) ที่มาจากผู้บริโภคอื่น ๆ มากกว่าข้อมูลที่ได้จากแบรนด์เอง ทั้งหมดนี้ส่งเสริมการสื่อสารบอกปากต่อปากแผ่เข้ามามีอิทธิพลมากในโลกอินเทอร์เน็ตและโซเชียลเน็ตเวิร์ค

5. ความต้องการความสะดวกและความรวดเร็วที่มากขึ้น ปัจจัยด้านความสะดวกสำหรับชาวไทยมีอยู่ 5 เรื่องหลัก ๆ ได้แก่ ความรวดเร็วในการใช้งานสินค้าหรือบริการ สถานที่ตั้งของสินค้าหรือบริการที่ไป/มาได้สะดวก การมีสินค้าหรือบริการที่ครบวงจรในที่เดียว ขนาดของสินค้าที่เอื้อต่อการใช้งาน การใช้งานง่ายไม่ต้องการเรียนรู้นาน

6. ความต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดสิ่งต่าง ๆ สำหรับตัวเองมากขึ้น พฤติกรรมผู้บริโภคมีการแสดงออกถึงความชื่นชอบผลิตภัณฑ์ที่มีองค์ประกอบของศิลปะและมีความต้องการที่จะกำหนดสิ่งต่าง ๆตามความต้องการของตนเองมากขึ้น การที่แบรนด์เปิดให้ผู้บริโภคมีส่วนร่วมในการออกแบบผลิตภัณฑ์ มีความหมายมากกว่าแค่รูปลักษณ์หรือสีสัน แต่รวมไปถึงการออกแบบขององค์ประกอบในการใช้งาน หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของแบรนด์ผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ จึงเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความรู้สึกผูกพันกับแบรนด์

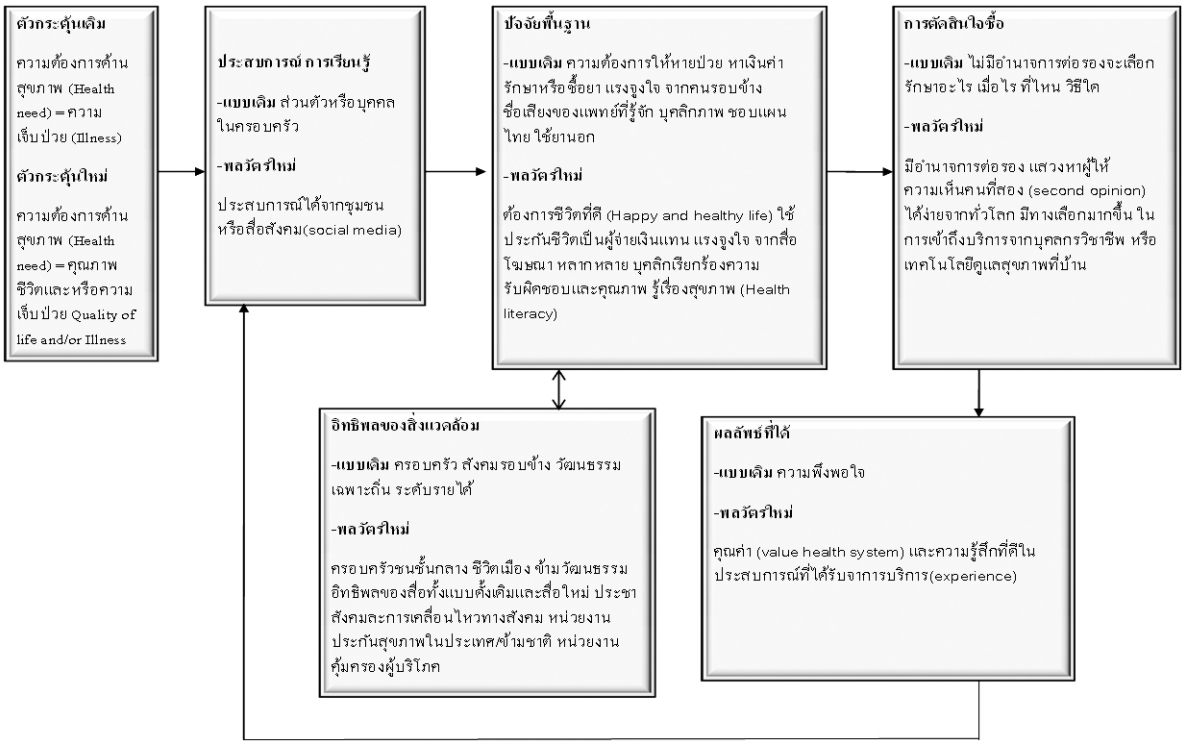
7. ความต้องการของผู้บริโภคเน้นไปทางความต้องการส่วนบุคคลและความชำนาญเฉพาะทางผู้บริโภคทุกวันนี้มีความต้องการเฉพาะบุคคลและลักษณะการบริโภคสินค้าที่เป็นแบบเฉพาะตัวผู้บริโภค

8. จากคุณสมบัติผลิตภัณฑ์และบริการ การสร้างความรู้สึกและประสบการณ์ในการบริโภค ความต้องการของ

ผู้บริโภคได้เปลี่ยนจากการเน้นเรื่องประโยชน์ใช้สอยเพียงอย่างเดียว (functional needs) ไปสู่การตอบสนองความต้องการทางอารมณ์ความรู้สึก (emotional needs)

นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ วิพรรณ ประจวบเหมาะ (2554) ได้สรุปแนวโน้มทางประชากรที่แปรเปลี่ยนไป ส่งผลให้โลกต้องเผชิญหน้ากับยุคของสังคมสูงวัย แนวโน้ม (trend) ธุรกิจผู้สูงอายุมีโอกาสทางธุรกิจในประเทศพร้อมสร้างการเติบโตตอบสนองสภาพสังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์ (aged society) และมีความชัดเจนมากขึ้นหลังปีพ.ศ. 2555 เป็นต้นไป ตามแนวทางของแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 ซึ่งมุ่งให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถใช้ชีวิตอย่างคุ้มค่า มีศักดิ์ศรีและพึ่งตนเองได้นานที่สุด การสนับสนุนให้ประชากรทุกวัยมีสุขภาพดีโดยเน้นการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค จากการเปลี่ยนเป็นสังคมสูงวัยจะเปิดโอกาสใหม่ในมิติทางธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นการบริการด้านสุขภาพที่เน้นแนวทางส่งเสริมป้องกัน และฟื้นฟูสุขภาพ ตลอดจนนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมศักยภาพและคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

จากแนวโน้มพฤติกรรมผู้บริโภคของคนไทย ในปี พ.ศ. 2555 ความต้องการของผู้บริโภคได้เปลี่ยนจากการเน้นเรื่องประโยชน์ใช้สอยเพียงอย่างเดียว (functional needs) ไปสู่การตอบสนองความต้องการทางอารมณ์ความรู้สึก (emotional needs) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการเน้นโฆษณาที่ตัวสินค้าไปเน้นที่รูปแบบและประสบการณ์ที่จะได้รับจากการบริโภคหรือใช้บริการ การเปิดรับสื่อ (media exposure) ใหม่ ๆ ทำให้ผู้ใช้บริการมีประสบการณ์กับสิ่งใหม่ ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการออกแบบ (co-creation) ประสบการณ์ที่จุดสัมผัสกับแบรนด์ (touch point) ในด้านการดูแลสุขภาพ ดังแบบแผนพฤติกรรมผู้บริโภคที่เป็นพลวัตรในภาพ 2



ภาพ 2 แบบแผนพฤติกรรมผู้บริโภคที่เป็นพลวัตรกับการประยุกต์ใช้ในระบบบริการสุขภาพ

ที่มา: จาก *"พฤติกรรมการบริโภคของประชากรในศตวรรษ ที่ 21"* โดย วรางคณา ผลประเสริฐ, 2553, การจัดการเชิงกลยุทธ์โรงพยาบาลในประเทศและต่างประเทศ, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, หน้า 8

ความท้าทายและกลยุทธ์การบริการสุขภาพเพื่อรองรับกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงของผู้บริโภคคนไทย

แนวโน้มความต้องการบริการสุขภาพและกลุ่มผู้บริโภคที่มีอิทธิพลต่อการปรับและพัฒนากลยุทธ์การจัดการบริการสุขภาพจำนวน 6 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มที่สนใจความอยู่ดีกินดี (wellness and healthy living) รวมทั้งการดูแลสุขภาพตนเองหรือจัดการสุขภาพส่วนตนได้เอง (self care and health management) (2) กลุ่มที่สนใจการบริการรูปแบบเดิม(traditional healthcare services) ที่ให้บริการโดยการไปหาแพทย์ที่โรงพยาบาลหรือคลินิก หรือร้านขายยาเภสัชกร (3) กลุ่มที่สนใจแหล่งข้อมูลทรัพยากรเกี่ยวกับสุขภาพก่อนการตัดสินใจเลือกดูแลสุขภาพหรือเลือกวิธีการรักษาแบบใดแบบหนึ่ง(information sources helpful in decision making) (4) กลุ่มที่สนใจบริการทางการแพทย์ทางเลือก (alternative health services) โดยต้องการให้เป็นการบริการเสริมกับบริการแผนปัจจุบัน (complementary medicine) (5) กลุ่มที่สนใจภาระค่าใช้จ่ายและสิทธิประกันสุขภาพต่าง ๆ (insurance coverage with financial consideration) (6) กลุ่มที่สนใจปฏิรูปการจัดบริการและบริหารการจ่ายเงิน (opinion leaders about health care reform) ดังแสดงกลยุทธ์การบริการสุขภาพเพื่อรองรับกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงใน ตาราง 1

ตาราง 1

กลยุทธ์การบริการสุขภาพเพื่อรองรับกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงของผู้บริโภคคนไทย

กลุ่มผู้บริโภค	กลยุทธ์การบริการสุขภาพ
1. กลุ่มที่สนใจความอยู่ดีกินดี (wellness and healthy living)	การปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการจากการให้บริการที่เน้นการรักษาพยาบาลทางคลินิก (patient orient clinical model) เป็นการให้บริการเพื่อผู้บริโภค (consumer focused model) ซึ่งเปิดช่องว่างให้ผู้บริโภคมีส่วนแบ่งปันในการตัดสินใจและสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่บริโภคเห็นสมควรเองได้ กลยุทธ์บริการที่ส่งมอบ “คุณค่า” แก่ผู้บริโภค (value health care delivery)
2. กลุ่มที่สนใจการบริการรูปแบบเดิม (traditional healthcare services)	ปรับปรุงรูปแบบการบริการและกระบวนการบริการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตแบบใหม่ การบูรณาการบริการสุขภาพแบบองค์รวม (Holistic care) เข้ากับแบบดั้งเดิม (traditional care) ที่สะดวกสบาย (convenience care) ด้วยการแสดงถึงผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและคุณค่าแก่สาธารณะและมีความโปร่งใสด้านค่าใช้จ่าย
3. กลุ่มที่สนใจบริการทางการแพทย์ (alternative health services) โดยต้องการให้เป็นการบริการเสริมกับบริการแผนปัจจุบัน (complementary medicine)	การปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการเป็นการให้บริการเฉพาะบุคคล (customized service) เน้นลูกค้ากลุ่มที่มีไลฟ์สไตล์ใส่ใจสุขภาพ ให้มีประสบการณ์เชื่อมโยงทางความรู้สึกระหว่างผู้มาพักกับธรรมชาติ เช่น มีสถานที่ออกกำลังกายหลากหลายรูปแบบที่รับรองโดยนักกายภาพบำบัดของโรงพยาบาล สปา (SPA) ร้านอาหาร Healthy organic food เครื่องดื่มและอาหารเพื่อสุขภาพตามที่นักโภชนาการของโรงพยาบาลให้คำปรึกษาและตกลงกับผู้รับบริการ มีมุมพักผ่อนเป็นธรรมชาติ ดนตรีบำบัดแบบต่าง ๆ (music therapy) ศิลปะการทำและออกแบบอาหารสุขภาพ ห้องพักผ่อนสันทนาการ (hospital relaxing room)
4. กลุ่มที่สนใจแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพก่อนการตัดสินใจ (information sources helpful in decision making)	การปรับโปรแกรมการสื่อสารการตลาดให้สอดคล้องกับผู้บริโภคในส่วนแบ่งตลาด (segmentation) แต่ละส่วน เครื่องมือสื่อสารพร้อมสำหรับประกอบการตัดสินใจเลือกวิธีการดูแลสุขภาพหรือรักษาสุขภาพ การสื่อสารการตลาดในสังคมออนไลน์ โซเชียลมีเดีย (social media) ถ่ายทอดแนวคิดด้านการดูแลสุขภาพ โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริโภคมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดเรื่องราว
5. กลุ่มที่สนใจปฏิรูปการจัดบริการและบริหารการจ่ายเงิน (opinion leaders about health care reform)	การปรับเปลี่ยนวิธีคิดเกี่ยวกับวามพึงพอใจของแพทย์และบุคลากรเกี่ยวกับตำแหน่งความน่าเชื่อถือทางการตลาดของแผนกบริการและบุคลากรสายวิชาชีพ ในเรื่องการให้ข้อมูลที่ครบถ้วนและดูแลผู้ป่วยดุจญาติมิตร มากกว่าการเสนอเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้ผู้ป่วย

กลุ่มผู้บริโภค	กลยุทธ์การบริการสุขภาพ
6. กลุ่มที่สนใจภาระค่าใช้จ่ายและสิทธิประกันสุขภาพต่าง ๆ (insurance coverage with financial consideration)	การเสนอเทคโนโลยีใหม่ ๆ แก่ผู้ป่วย ต้องแสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมนี้ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายลงได้อย่างไรบ้างและเพิ่มคุณภาพชีวิตในครอบครัวได้อย่างไรบ้าง มีการสื่อสารกับผู้บริโภคอย่างเปิดเผยและจริงใจ

ตัวอย่าง กรณีตลาดเป้าหมายกลุ่มผู้สูงวัย (healthy to wealthy) ธุรกิจสุขภาพ สามารถขยายไปกลุ่มเป้าหมายทางธุรกิจไปสู่กลุ่มผู้สูงอายุ กลยุทธ์ทางการตลาดเชิงรุก ได้แก่ บริการด้านการรักษาพยาบาล อาหารและผลิตภัณฑ์เพื่อบำรุงสุขภาพ รวมทั้งการขยายตัวของธุรกิจหลายประเภท เช่น สปา แพทย์ทางเลือก แพทย์แผนไทย การออกกำลังกาย นวดแผนโบราณ กายภาพบำบัด สถานพักฟื้น สถานฟื้นฟูสุขภาพ เป็นต้น นอกจากนี้ การบริการด้านสุขภาพจิตเป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่ต้องจับตา เนื่องจากผู้สูงอายุเมื่อมีอายุมากขึ้นอาจต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง การใช้กลยุทธ์บริการครบวงจร (one stop service) ผลประโยชน์ที่ได้ของผลิตผลบริการทางสุขภาพในอนาคต งานบริการดูแลสูงอายุถึงบ้าน และบริการรถรับส่ง เมื่อผู้สูงอายุต้องการเดินทาง ธุรกิจใหม่ Day Care โดยรับดูแลผู้สูงอายุช่วงเวลาที่ลูกหลานไปทำงาน เป็นต้น

การสื่อสารการตลาดกับพฤติกรรมผู้บริโภค

พฤติกรรมผู้บริโภคของคนไทยในช่วงตอนต้นศตวรรษที่ 21 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน การแพร่ขยายเข้ามาของสื่ออินเทอร์เน็ต ทำให้ผู้บริโภคเปิดรับสื่อหลากหลายมากขึ้น ทำให้ความจำเป็นที่ธุรกิจจะต้องนำโปรแกรมการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (IMC) กับกลุ่มเป้าหมายมาใช้มากขึ้น เพื่อสร้างการรับรู้ การจดจำหรือจูงใจให้เกิดการตัดสินใจซื้อ (เขมิกา แสนโสม, 2549)

พฤติกรรมผู้บริโภคที่มีการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบอย่างมากต่อการวางแผนกลยุทธ์การสื่อสารการตลาด และการนำแผนกลยุทธ์การสื่อสารการตลาดไปใช้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การที่ผู้บริโภคเปิดรับสื่อหลายชนิดในช่วงเวลาเดียวกัน ธุรกิจควรจัดสรรงบประมาณสำหรับเครื่องมือสื่อสารการตลาดหลายทาง เพื่อสร้างจุดติดต่อกับกลุ่มเป้าหมายหลาย ๆ จุดติดต่อ ก็จะสามารถเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการสื่อสารได้

2. ในกระบวนการการตัดสินใจซื้อ ผู้บริโภคส่วนใหญ่พยายามแสวงหา และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ให้คุณค่าเพิ่ม (value added) ดังนั้นการกำหนดตำแหน่งของผลิตภัณฑ์ (product positioning) และสื่อสารให้ผู้บริโภครับรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งตำแหน่งผลิตภัณฑ์ในใจผู้บริโภคจะเป็นแม่บทในการสร้างแนวคิดหลัก (theme) ของโปรแกรมการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ

3. ปัจจัยที่ผู้บริโภคนำมาใช้ในการตัดสินใจซื้อมีความซับซ้อนมากขึ้น การสื่อสารการตลาดจะต้องถึงจุดครองใจลูกค้าเป้าหมาย เพื่อให้ได้ส่วนแบ่งของสินค้าหรือบริการที่นึกถึงเป็นอันดับแรกเมื่อต้องการซื้อหรือใช้บริการ (share of mind) การเลือกจุดติดต่อที่ออกแบบขึ้นมาพิเศษเพื่อลูกค้าโดยเฉพาะ เช่น บัตรอวยพรวันเกิด บัตรสุภาพที่มอบให้ในโอกาสพิเศษ จุดติดต่อเหล่านี้จะกลายเป็นเครื่องมือสื่อสารการตลาดที่สามารถสร้างความรู้สึกดี ๆ ที่ลูกค้านำมาเชื่อมโยงกับสินค้าและการบริการได้ ทำให้ครองใจลูกค้าได้ (share of heart)

4. ปัจจัยจิตวิทยาด้านบุคลิกภาพของผู้บริโภคที่มีความเชื่อเกี่ยวกับตัวเอง (self concept) มีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น มีความต้องการสินค้าหรือข้อเสนอต่าง ๆ ที่มีความพิเศษเฉพาะบุคคลมากขึ้น แนวคิดการเสนอสินค้าและบริการจึงเปลี่ยนจาก สินค้าและบริการเพื่อมวลชน (mass product) เป็นสินค้าและบริการที่ให้มีความแตกต่างกันตามความต้องการของลูกค้าแต่ละราย (mass customization product)

5. ผู้บริโภคมักจะประเมินความรู้สึกหลังการซื้อหรือใช้บริการว่าตรงกับความคาดหวังหรือไม่และมีแนวโน้ม

ว่าความคาดหวังของลูกค้าในปัจจุบันนี้จะสูงขึ้น จากการที่ผู้บริโภคเปิดรับสื่อหลายช่องทาง การเข้าถึงข้อมูลมากขึ้น ความคาดหวังความต้องการความสะดวกและความรวดเร็วที่มากขึ้น ได้แก่ ความรวดเร็วในการใช้งานสินค้าหรือบริการ สถานที่ตั้งของสินค้าหรือบริการที่ไป/มาได้สะดวก ความสะดวกในด้านที่จอดรถ การมีสินค้าหรือบริการที่ครบวงจรในที่เดียว เป็นต้น คุณภาพการบริการจากการบริการที่เป็นเลิศ (excellent service) ตรงกับความต้องการหรือเหนือความคาดหวังของลูกค้าจะทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและเกิดความจงรักภักดี (customer loyalty)

การประยุกต์ใช้กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการของโรงพยาบาล

กลยุทธ์ด้านการสื่อสารทางการตลาด (IMC strategy) เป็นกลยุทธ์ในส่วนประสมการตลาดบริการสุขภาพที่มีความสำคัญมากของโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ผลการวิจัยของ Russ (2006) แสดงถึงกลยุทธ์การตลาดบริการสุขภาพ ประยุกต์จาก Psycho-social model โดยการสร้างการรับรู้คุณภาพบริการของลูกค้า (perceived service quality) ผ่านกระบวนการการค้นหาข้อมูล (information search) และการรับข้อมูลการสื่อสารจากสังคมภายนอก (social support) โดยใช้กลยุทธ์การสื่อสารทางตลาด และกลยุทธ์การตลาด เชิงประสบการณ์ จึงมีความสำคัญต่อทัศนคติเชิงบวกต่อโรงพยาบาล และผลลัพธ์คุณภาพในด้าน ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการทำให้เพิ่มการกลับมาใช้บริการของลูกค้า (increased repeat patronage) การแนะนำบอกต่อ (positive word of mouth communication)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ Uraichit (2003) ที่พบว่า ประสบการณ์ทางตรงของลูกค้าที่ได้รับจากการใช้บริการสุขภาพ และประสบการณ์ทางอ้อมจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่ไม่ได้บริการโดยตรง มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลในสายตาของลูกค้า และผลงานวิจัยของ จิตรา กรุณาฤทธิโยธิน (2547) ที่พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การรักษาพยาบาล มีผลต่อความคิดเห็นต่อการรับบริการสุขภาพ

โรงพยาบาลเป็นองค์การสุขภาพ ภายใต้การกำกับของกระทรวงสาธารณสุข การบังคับใช้กฎกระทรวง

สาธารณสุขรองรับพระราชบัญญัติสถานพยาบาล ปี พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดมาตรฐานโรงพยาบาล ดังนั้นการประยุกต์ใช้กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดของโรงพยาบาลจึงต้องบูรณาการการจัดระบบการสื่อสารการตลาด และการคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยเป็นสำคัญ ผู้เขียนจึงเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดบริการแบบบูรณาการ (marketing communication mix for service) สำหรับการบริการสุขภาพของโรงพยาบาล ซึ่งผู้เขียนได้เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการของโรงพยาบาล โดยใช้ส่วนประสม 6 ด้าน (ปรับปรุงจาก Lovelock and Wirtz, 2010 หน้า 195) ได้แก่

1. การสื่อสารโดยบุคลากรของโรงพยาบาล (personal communications) การสื่อสารข้อมูลการบริการแก่ลูกค้าในทุกจุดบริการ สร้างความสัมพันธ์กันระหว่างผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการให้มีคุณภาพการบริการจากการบริการที่เป็นเลิศ (excellent service) ตรงกับความต้องการหรือเหนือความคาดหวังของลูกค้า ความคาดหวังของลูกค้ามาจากแหล่งข้อมูลหลายอย่าง เช่น ประสบการณ์บริการ การสื่อสารแบบบอกต่อปากต่อปาก (word of mouth communication) และการโฆษณา เป็นต้น บริการจึงเป็นสิ่งที่ต้องการประสบการณ์ และมีคุณภาพที่เชื่อถือได้ว่าเป็นจริง ผู้ใช้บริการจะให้ความเชื่อถือกับการบอกปากต่อปาก หรือการบอกเล่าของผู้อื่นมากกว่าการได้รับข้อมูลจากการโฆษณา (Kotler & Keller, 2012)

Al-share F.A. and Anagreh B. (2011) ได้เสนอให้ใช้กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์กับผู้ใช้บริการทำให้เพิ่มการรับรู้ข้อมูลด้านสุขภาพของผู้ใช้บริการของโรงพยาบาลภาครัฐ ส่งผลให้ประชาชนมีการรับรู้ข้อมูลสุขภาพ การเข้าถึงการบริการ การลดช่องว่างการบริการระหว่างสิ่งที่ลูกค้าคาดหวังและ

การรับรู้ความต้องการของลูกค้าส่งผลให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจในการใช้บริการ

2. การโฆษณาผ่านสื่อ (advertising) โดยเลือกสื่อที่เข้าถึงผู้บริโภคแต่ละกลุ่ม เพื่อสร้างจุดติดต่อกับกลุ่มเป้าหมายหลาย ๆ จุดติดต่อ การเน้นโฆษณาที่รูปแบบและประสบการณ์ที่จะได้รับข้อมูลด้านสุขภาพ ทั้งด้านประโยชน์ (functional needs) และการตอบสนองความต้องการทางอารมณ์ความรู้สึก (emotional needs) เช่น กลุ่มที่มีการศึกษาสูง จะรับสื่อด้วยเทคโนโลยีหลายช่องทาง เช่น website, internet, social media เป็นต้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายวัยผู้สูงอายุควรมีการสื่อสารผ่านกลุ่มอ้างอิง (reference group) ในสังคมของผู้สูงอายุ กลุ่มอ้างอิงถือว่าเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อการบริโภคของบุคคล เช่น การโฆษณาโดยการใช้กลุ่มครอบครัวตัวอย่าง โดยกลุ่มครอบครัวนี้เป็นครอบครัวที่ทันสมัย รักษาสุขภาพ ดังนั้นจึงเป็นโฆษณาที่ต้องการสื่อถึงเรื่องการรักษาสุขภาพ (Schiffman & Kanuk, 2010)

3. การส่งเสริมการขาย (sales promotion) ตามประเภทกลุ่มลูกค้า เพื่อให้คุณค่าเพิ่ม (value added) แก่ผู้ใช้บริการ เช่น การใช้โปรแกรมสะสมแต้ม สะสมคะแนนแลกรับของขวัญ หรือการให้ส่วนลดค่าบริการเพิ่ม (loyalty program) การเลือกจุดติดต่อที่ออกแบบขึ้นมาพิเศษเพื่อลูกค้าโดยเฉพาะ เช่น บัตรอวยพรวันเกิด บัตรสุภาพที่มอบให้ในโอกาสพิเศษ

4. การประชาสัมพันธ์ (publicity and public relations) กับกลุ่มลูกค้าในองค์การ และชุมชน แนวคิดการใช้กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เพื่อการตลาดของโรงพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องการมีเครื่องมืออุปกรณ์การรักษาที่ทันสมัยและการบริการที่ดีสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการประชาสัมพันธ์เพื่อการตลาด (marketing public relations) (สุรศักดิ์ สุขขารมย์, 2548)

ตัวอย่างการบูรณาการการจัดระบบการสื่อสารการตลาดให้ผู้ใช้บริการของโรงพยาบาลภาครัฐและโรงพยาบาลภาคเอกชน สำหรับโรงพยาบาลภาครัฐ สามารถใช้กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ (health promotion) เป็นรูปแบบหนึ่งในการสื่อสารกับผู้ใช้บริการเป็นรายบุคคลผ่านกิจกรรมประชาสัมพันธ์ของโรงพยาบาล อาทิ การให้ความรู้ การให้คำปรึกษาด้านการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันโรค ซึ่งถือว่าเป็นการทำตลาดผ่านปฏิสัมพันธ์การบริการและการสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้ใช้บริการจากบุคลากรทางการแพทย์

การสื่อสารการตลาดโดยให้ผู้ใช้บริการมีประสบการณ์กับสิ่งใหม่ ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการออกแบบ (co-creation) ประสบการณ์ที่จุดสัมผัสกับแบรนด์ในด้านการดูแลสุขภาพ โดยเฉพาะในสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่ให้ผู้บริโภคออกแบบด้วยการเคลื่อนไหวหรือการประยุกต์ใช้ศิลปะไปกับสื่อ เช่น การใช้ดนตรีบำบัด การฝึกสมาธิ

5. การจัดสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อข้อมูลด้านสุขภาพ (instructional materials) เช่น สื่อด้วยแผ่นพับ สื่ออิเล็คทรอนิกส์เทคโนโลยีหลายช่องทาง เช่น internet, social media เน้นข้อมูลด้านสุขภาพที่เน้นเรื่องประโยชน์ (functional benefit) และการตอบสนองความต้องการทางอารมณ์ความรู้สึก (emotional benefit)

6. การออกแบบสื่อองค์การ (corporate design) ในการสร้างแบรนด์ให้เกิดความผูกพันกับผู้ใช้บริการและสร้างภาพลักษณ์องค์การ (corporate image) ของโรงพยาบาล จากการเปิดรับสื่อ (media exposure) ใหม่ ๆ ทำให้ผู้ใช้บริการมีประสบการณ์กับสิ่งใหม่ ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการออกแบบประสบการณ์ที่จุดสัมผัสกับแบรนด์โรงพยาบาลในด้านการดูแลสุขภาพ โครงการกิจกรรมการรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เพื่อสร้างภาพลักษณ์ของโรงพยาบาล กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์การของโรงพยาบาล มีรายละเอียดดังนี้

6.1 การสื่อสารการตลาดในสังคมชุมชน (community) ที่มีวัฒนธรรมที่มีรูปแบบการใช้ชีวิตคล้ายคลึงกันให้เชื่อมต่อกับโรงพยาบาล เพื่อให้ลูกค้าเกิดทัศนคติ ความภาคภูมิใจในความเป็นสังคมชุมชนที่มีวัฒนธรรมและรูปแบบการใช้ชีวิตคล้ายคลึงกับตนเอง เช่น

กลุ่มคนนักสุขภาพ กลุ่มชีวจิต เป็นต้น

6.2 การสื่อสารการตลาดในสังคมออนไลน์ โซเชียลมีเดีย (social media) การใช้สื่อดิจิตอลที่มีความหลากหลายมาผสมผสานมาถ่ายทอดเรื่องราว และแนวคิดด้านการดูแลสุขภาพอย่างมีศิลปะ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใช้บริการมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดเรื่องราว โดยใช้บุคคลที่มีชื่อสียงและเป็นตัวอย่างในการดูแลสุขภาพของผู้ใช้บริการโรงพยาบาล การสื่อสารผ่านตัวบุคคล (infulencer) ที่มีอิทธิพลจากแบรนด์แอมบาสเดอร์ (brand embussdor) ด้านการดูแลสุขภาพในโซเชียลมีเดียกลุ่มลูกค้าของโรงพยาบาล

6.3 การสื่อสารการตลาดโดยให้ผู้ใช้บริการมีส่วนร่วมในการทำความดีไปด้วยในขณะจับจ่ายใช้สอย การทำความดีแบบบอกต่อ ส่งต่อ และทำต่อถือเป็นการต่อยอดเทรนด์การสร้างสรรค์สังคมที่ก่อตัวขึ้นมาอย่างมั่นคง ก่อให้เกิดแรงจูงใจทางบวกและศรัทธาในความดีของแบรนด์ เช่น รายได้จากการจำหน่ายบัตรสุขภาพส่วนหนึ่งเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม หรือจัดตั้งกองทุนผู้ป่วยโรคหัวใจ เป็นต้น

สรุป

การที่โลกทุกวันนี้มีการเชื่อมโยงสื่อสารกันมากขึ้น ทำให้การเข้าถึงผู้บริโภคไม่เป็นปัญหาอีกต่อไป เป้าหมายสำหรับนักการตลาดทุกวันนี้จึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสารกับผู้บริโภคให้เข้ามามีส่วนร่วม ด้วยขีดความสามารถที่เพิ่มขึ้นในด้านการสื่อสารการตลาดและปฏิสัมพันธ์กับผู้บริโภค การมีส่วนร่วมจึงได้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการตลาดบริการสุขภาพ การเปิดรับสื่อใหม่ ๆ ของผู้บริโภคในตลาดบริการสุขภาพ การเติบโตของโซเชียลเน็ตเวิร์ค (social network) นอกจากจะส่งผลต่อแบรนด์ในด้านความโปร่งใสและจริงใจแล้ว ยังมีผลต่อการวางแผนกลยุทธ์ของแบรนด์ด้วย เพราะผู้บริโภคมีความต้องการและมีพฤติกรรมการบริโภคสื่อใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายมากขึ้น ทำให้แบรนด์ไม่สามารถมุ่งเน้นเฉพาะสื่อดั้งเดิมเหมือนแต่ก่อนได้ หากแต่ต้องมีการวิเคราะห์พฤติกรรมการเปิดรับสื่อแต่ละสื่อของผู้บริโภคเพื่อพิจารณาใช้สื่ออย่างเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น การสื่อสารการตลาดในสังคมออนไลน์ โซเชียลมีเดีย (social media) ถ่ายทอดแนวคิดด้านการดูแลสุขภาพ โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริโภคมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดเรื่องราวประสบการณ์ด้านสุขภาพ ซึ่งอาจเป็นการใช้สื่ออย่างใดอย่างหนึ่งหรือสื่อผสมผสานก็ได้ หรือบางครั้งอาจหมายถึงการคิดหาวิธีการหรือนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค และต้องมีการวางแผนสำหรับแต่ละสื่ออย่างเหมาะสมด้วยเพื่อให้เนื้อหาในแต่ละสื่อที่มีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

การใช้กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดในธุรกิจบริการสุขภาพของโรงพยาบาล จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้ใช้บริการเกิดทัศนคติที่ดีต่อการดูแลสุขภาพ และภาพลักษณ์ที่ดีของโรงพยาบาล โรงพยาบาลควรเลือกใช้กลยุทธ์การสื่อสารการตลาด โดยการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการด้วยรูปแบบดังนี้ (1) การแนะนำและให้ข้อมูลด้านสุขภาพจากบุคลากรของโรงพยาบาล (2) การสื่อสารผ่าน social media (3) การตลาดทางตรงผ่าน website ของโรงพยาบาล (4) การประชาสัมพันธ์ด้วยกิจกรรมในชุมชน สำหรับการใช้กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดในโรงพยาบาลภาครัฐ ควรใช้การสื่อสารการตลาดในรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์กับผู้ใช้บริการ ทำให้เพิ่มการรับรู้ข้อมูลด้านสุขภาพของผู้ใช้บริการ การลดช่องว่างการบริการระหว่างสิ่งที่ลูกค้าคาดหวังและสิ่งที่ผู้บริหารโรงพยาบาลรับรู้ความต้องการของลูกค้า ส่งผลให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจในการใช้บริการ

การตลาดบริการสุขภาพที่ประสบความสำเร็จต้องสร้างสรรค์ มาจากความต้องการของลูกค้า (customer driven) นั่นคือต้องสามารถระบุความต้องการและความปรารถนา (need and desires) ของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการได้ และให้ความสำคัญกับการสื่อสารการตลาดกับลูกค้าเพื่อสร้างสัมพันธภาพในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวของธุรกิจบริการสุขภาพในด้านการจัดการรูปแบบการบริการและการสื่อสารการตลาดแบบบูณรณาการกับ

เอกสารอ้างอิง

เขมิกา แสนโสม. (2549). การสื่อสารการตลาดกับพฤติกรรมผู้บริโภค, *วารสารคณะวิทยาการจัดการ,* มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ.

จิตรา กรุณาฤทธิโยธิน. (2547). *ความคิดเห็นของผู้มารับบริการของโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดนนทบุรี.* ค้นจาก www.thailis.co.th

ชัยประนิน วิสุทธิพล. (2554). *Winning consumer insight trend*. Strategy+Marketing *11* (119) February 2012, pp. 64-67

ณงลักษณ์ จารุวัฒน์. (2554) (แปล Kotler P., Kartajaya H. and Setiawan I.2010) Marketing 3.0 (การตลาด 3.0) กรุงเทพฯ: เนชั่นบุ๊ค.หน้า 3-6

วฤตดา วรอาคม. (2011). *Business your chance the strategy beyond strategies*. Business plus, issue 274 December, หน้า 36-37, 54-55.

วรางคณา ผลประเสริฐ (2553). *เอกสารการสอนชุดวิชา 58708 หน่วยที่ 15 พฤติกรรมการบริโภคของประชากรในศตวรรษที่ 21.* การจัดการเชิงกลยุทธ์โรงพยาบาลในประเทศและต่างประเทศ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, หน้า 7-14

วิพรรณ ประจวบเหมาะ. (2554). เทรนด์ธุรกิจผู้สูงอายุ, *Business+.* the strategy beyond strategies, 274 เดือนธันวาคม, หน้า 45-48.

ปฏิคม พลับพลึง. (2550). Health War ยุคแห่งสุขภาพ. *FOURP Marketing News Magazine*, *4*(49), เดือนตุลาคม

เยาวภา ปฐมศิริกุล. (2553). กลยุทธ์การตลาดบริการสุขภาพของโรงพยาบาลเอกชน. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.* ฉบับที่126, เมษายน-มิถุนายน .หน้า .57-74

สุรศักดิ์ สุขขารมย์. (2548). *กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เพื่อการตลาดของโรงพยาบาล.* วิทยานิพนธ์วารสารศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นจาก www.thailis.co.th

Al-share, F.A. & Anagreh, B. (2011) The extent of hospital directors' perception of the concept of marketing mix and its role in activating the health care: A field study on the Jordanian public hospitals in the governorate of Irbid. *Journal of Contemporary Research in Business*. Institute of Interdisciplinary Business Research. 3 (8), 741-768. Retrieved from www. Ijcrb.webs.com.

Deloitte Center for Health Solution (2010). *Survey of health care consumers: Key findings, strategic implications*. Retrieved from www.deloitte.com/…/US_CHS_2010 ConsumerSurveyG.

Kotler, P. & Keller K. L. (2012). *Marketing management* (14th ed) New Jersey: Pearson International.

Lovelock, C. & Wirtz J. (2010). *Services marketing, people, technology, strategy* (7th edition). Pearson International.

Russ, K. R. (2006). Consumer expectation formation in health care services: A psycho-social model. Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College.

Schiffman, L. G. & Kanuk L. L. (2010). *Consumer behavior* (10th edition). Pearson education. pp. 278-311

TNS Research International (2012). *8 trend of Thailand long term consuming in 2012*, *11*(119).

Uraichit, B. (2003). *The image of private hospitals in the Bangkok Metropolitian area from the clients viewpoint*. Retrieved from www.thailis.co.th

รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย*

Model for Local Government Organization Appropriate to Thailand Context

พลอากาศโท ศักดา หาญยุทธ[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพปัญหาของรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย และนำเสนอรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ 20 คน แบบสอบถามสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1.00 และความเชื่อมั่น0.9873 วิเคราะห์ค่าสถิติโดย ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันไม่มีความอ่อนตัวเพียงพอที่จะปฏิรูป มีพื้นที่ทับซ้อนและภารกิจที่ซ้ำซ้อนกับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง รูปแบบมี ปัญหาการจัดการในความร่วมมือกันระหว่างองค์กร ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาประสิทธิภาพการกระจายอำนาจและความสัมพันธ์กับส่วนกลาง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ งบประมาณ และนโยบายของรัฐบาล สำหรับรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย ควรมีเพียงรูปแบบเดียวเป็นระบบ 2 ชั้น เรียกชื่อว่า เทศบาล โดยแบ่งเป็น เทศบาลมหานคร และเทศบาลชุมชนเมือง ด้วยการควบรวมองค์การบริหารส่วนจังหวัดและ เทศบาลนครเป็นเทศบาลมหานคร ควบรวมเทศบาลเมือง เทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลชุมชนเมือง

คำสำคัญ: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, เทศบาล

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

E-mail: orranun@eau.ac.th

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ประณต นันทิยะกุล

Abstract

This research studies problems of the present model of local government, factors that influence the organizational model of local government and presents an organization model that is suitable to the context of Thailand. The research instruments used are the interview method for 20 qualifiers and questionnaires for the local government with the corresponding index 0.80-1.00 and reliability of 0.9873. Statistics used to analyze data are median, inter-quartile range, mean and standard deviation. The results show that the model of local government organization currently does not have sufficient flexibility for reform, having areas that overlap tasks with the central, regional and local governments themselves. The model itself has the management problems of cooperation between organizations, constituent participation, the distribution of power, and the relationship with the central government. Factors that influence the model of local government consist of the revenues of local budgets and government policies.The proposed model of local government that is appropriate to the context of Thailand should be a model with 2 tiers called "Municipality" divided as "Metropolitan Municipality" and "Community Municipality", with the merger of the provincial administrative organization and Municipal city to become the "Metropolitan Municipality". The merger of municipality, municipal district and district administrative organizations becomes the "Community Municipality".

Keywords: Government Organization Appropriate, local government

---

ความนำ

ประเทศไทยภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ได้มีการจัดระเบียบการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดินใหม่โดยในปี 2476 ได้มีการตรา พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2476 ขึ้นโดยในพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดให้มีการจัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ขึ้นใช้บังคับ นับเป็นการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรกซึ่งต่อมาได้มีวิวัฒนาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบอื่นเกิดขึ้นตามมา

รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในปัจจุบันมีผลมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวกำหนดขึ้นเพื่อให้เป็นแนวทางที่รัฐจะดำเนินการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครองหรือดูแลท้องถิ่นของตนได้มากขึ้น (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2552, หน้า 89) รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวประกอบด้วย

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. เทศบาล แบ่งออกเป็นเทศบาลนคร เทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล
3. องค์การบริหารส่วนตำบล
4. กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา เป็นรูปแบบพิเศษ (ไม่รวมอยู่ในการวิจัย)

ประเด็นปัญหาที่นำไปสู่การวิจัย

การปกครองส่วนท้องถิ่นไทยโดยเฉพาะการกระจายอำนาจเป็นประเด็นสำคัญที่พบว่า ประสบผลสำเร็จน้อยกว่าเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เพราะมีปัญหาและอุปสรรคมาก เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติตามนโยบาย ผลงานวิจัยจำนวนมากพบว่าที่ผ่านมาราชการมีความรีบร้อนเกินไปในการกระจายอำนาจ ทั้ง ๆ ที่ท้องถิ่นยังไม่มีความพร้อม จึงทำให้การบริหารราชการของประเทศขาดประสิทธิภาพ และมีการทุจริตคอรัปชั่นเกิดขึ้นจำนวนมาก (อุดม ทุมโฆสิต, 2551, หน้า 2) ในอีกกระแสหนึ่งของความคิดเห็นว่าการกระจายอำนาจเป็นเรื่องที่ไม่สอดคล้องกับความหลากหลายของรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมากที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ ปัญหาอีกประการหนึ่งคือ การขาดความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อร่วมกันผลักดันการกระจายอำนาจ ผลักดันเรื่องงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้กับท้องถิ่น

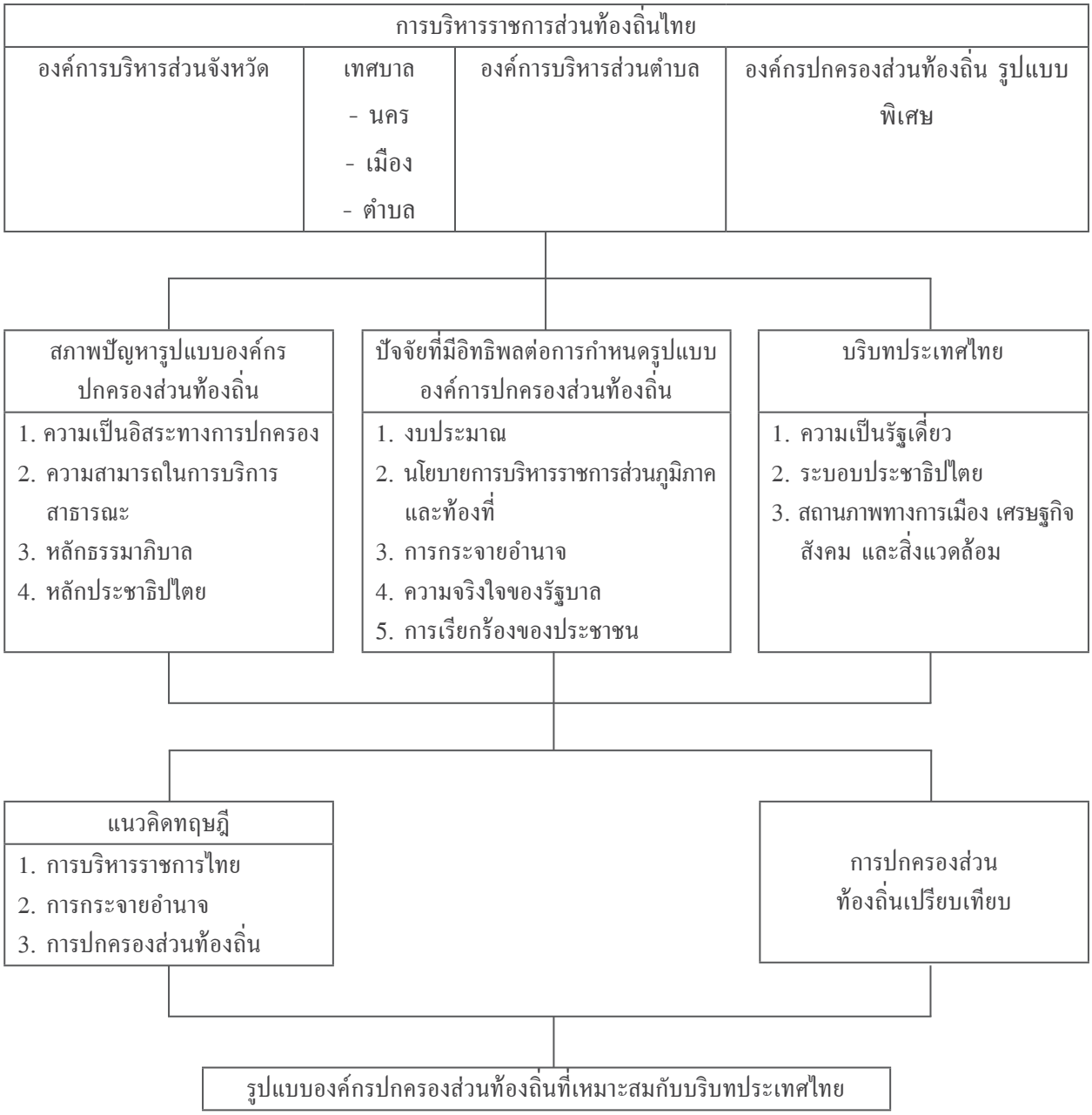
ปัญหาการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยมีหลายประเด็นขึ้นอยู่กับสภาวะทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ที่เป็นพลวัตตลอดเวลาแต่ถ้าหากจะนับจากรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 แล้วจะพบว่าปัญหาน่าจะมาจากการบริหารจัดการตาม พ.ร.บ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจ 4 ประเด็นดังนี้ (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2553 หน้า 11) (1) ปัญหา การถ่ายโอนภารกิจส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น โดยเฉพาะภารกิจด้านสังคม เช่น การศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ มีการถ่ายโอนได้น้อยมาก นอกจากนี้เมื่อถ่ายโอนแล้วยังมีปัญหาในแง่ศักยภาพของท้องถิ่นในการบริหารจัดการ สุดท้ายท้องถิ่นก็ย้อนกลับมาที่ส่วนกลางเพื่อขอรับการสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ (2) ปัญหาการเงินการคลัง รายได้ท้องถิ่นปัจจุบันพึ่งพิงเงินโอนและเงินอุดหนุนส่วนกลาง แทนที่จะจัดเก็บภาษีหรือรายได้ของตัวเองได้ การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องพึ่งพิงเงินโอนเงินอุดหนุนทำให้เกิดวัฒนธรรมการเมืองแบบพึ่งพาในท้องถิ่น (3) การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนมากยังไม่สอดคล้องกับหลักคิดการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยตรงมากกว่าที่จะจำลองระบบราชการ การเมืองระดับชาติมาไว้ในระบบท้องถิ่น และ(4) การทุจริตคอร์รัปชั่นท้องถิ่นก็มีปัญหาจากระบบการกำกับดูแลตรวจสอบที่ไม่มีประสิทธิภาพของท้องถิ่นเองและภาครัฐ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ปัจจุบันประเทศไทยยังคงประสบปัญหาความล้มเหลวในการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการแก้ปัญหาของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ข้อเสนอแนะทางวิชาการ และงานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่จะมุ่งประเด็นการปฏิรูปโครงสร้างภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความพยายามแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้องมากกว่าการตรวจสอบโครงสร้างและสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการปกครองส่วนท้องถิ่นตามบริบทของประเทศในกระแสโลกาภิวัตน์ จึงทำให้การแก้ปัญหาไม่ตรงประเด็นไม่ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยจึงศึกษาประเด็นการแก้ปัญหาด้านรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความหลากหลายในปัจจุบัน ซึ่งน่าจะเป็นประเด็นนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างยั่งยืนได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหารูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารราชการท้องถิ่นไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนการวิจัย

1. วิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี
2. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน20 คน
3. ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 870 คนของประชากรที่เป็นฝ่ายบริหาร และสมาชิกสภาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ
4. จัดการสนทนากลุ่มแบบ Focus Group สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 คน
5. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมตามขั้นตอนดังกล่าวทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ ข้าราชการ นักการเมือง นักการเมืองท้องถิ่น จำนวน 20 คนได้มาโดยการเลือกอย่างเฉพาะเจาะจง

2. กลุ่มตัวอย่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 870 คนได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ 20 คน

2. แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับสำหรับกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีค่าดรรชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach 0.9873

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหาโดยพิจารณาความเหมือนความแตกต่างของสาระที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ และจัดหมวดหมู่ให้ได้ประเด็นหลักประเด็นรองตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยสรุปเป็นรายบุคคล แสดงผลการ วิเคราะห์และการอนุมานเป็นกลุ่มในประเด็น การกระจายอำนาจ ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการกำหนดรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย

2. ข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถาม นำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่ามัธยฐาน (median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquartile range) เพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้และความเห็นที่สอดคล้องกัน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย สรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ประการ ดังนี้

1. สภาพปัญหารูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย พบว่า

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และ เมืองพัทยา ซึ่งในการวิจัยนี้พิจารณาเฉพาะรูปแบบที่ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลเท่านั้น ลักษณะโดยทั่วไป องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีพื้นที่ทับซ้อนกับส่วนภูมิภาคคือจังหวัดและมีเขตพื้นที่บริการสาธารณะทับซ้อนกับเทศบาล ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ในเมือง และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีเขตพื้นที่ในชนบท องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านี้สามารถดำเนินการปกครองท้องถิ่นได้โดยอาศัยมาตรการการกระจายอำนาจจากส่วนกลางลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 สภาพปัญหาการปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดจากแผนการกระจายอำนาจตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 และรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่สอดคล้องกัน รวมถึงมาตรการการควบคุมดูแลของส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งยังคงแนวคิดเน้นการรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลางมากกว่าการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ดังนี้

1.2.1 การกระจายอำนาจโดยภาพรวมแล้วถือว่ายังไม่ประสบผลสำเร็จเป็นการถ่ายโอนภารกิจโดยส่วนกลางยังคงอ้างเหตุความไม่พร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องการจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งกำหนดไว้ร้อยละ 35 ของรายได้รัฐบาล ในพ.ศ.2549 แต่รัฐบาลจัดสรรได้เพียงร้อยละ 26 ใน พ.ศ.2554 เมื่อรวมรายได้จากการจัดเก็บภาษีในท้องถิ่นแล้วก็ยังไม่เพียงพอในการบริหารงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน นอกจากนั้นการถ่ายโอนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม

กับภารกิจในท้องถิ่นก็ไม่สามารถกระทำได้ตามแผนการกระจายอำนาจเช่นกัน

1.2.2 ความหลากหลายของรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้เกิดความซ้ำซ้อนกันในภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพราะการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้นพร้อมกันจำนวนกว่า 7,000 แห่ง ซึ่งมีศักยภาพไม่เท่าเทียมกันในแต่ละเขตพื้นที่ จึงเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจถึงแม้กฎหมายจะส่งเสริมให้สามารถร่วมมือกันได้ในรูปแบบของสหการ แต่ในความเป็นจริงก็ไม่สามารถทำได้อย่างเป็นรูปธรรม เพราะความเป็นนิติบุคคลและถือกฎหมายคนละฉบับของแต่ละองค์กร

1.2.3 ความไม่จริงใจในการกระจายอำนาจของรัฐบาลจะเห็นได้จากนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลทุกยุคทุกสมัย เช่นการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ.2545 ทำให้มีผลกระทบต่อการถ่ายโอนภารกิจ การปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานของภาครัฐ การจัดระบบการทำงานของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบ CEO นโยบายประชานิยมซึ่งส่งผลต่อข้อกำหนด ต่าง ๆ ในแผนการกระจายอำนาจ เช่น โครงการ SML กองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น ตลอดจนส่วนราชการไม่ค่อยยอมถ่ายโอนอำนาจตามแผนปฏิบัติการ

1.3 ปัญหาความไม่ร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้เกิดการแย่งชิงทรัพยากรการบริหารจัดการที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งมีความสับสนต่อกระบวนการและกลไกของการปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่แล้ว จึงทำให้การปกครองส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยในท้องถิ่นไม่สามารถเกิดขึ้นได้และเป็นปัจจัยหนึ่งของปัญหาการเมืองท้องถิ่นด้วย

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย พบว่ามี 2 ปัจจัย ดังนี้

2.1 งบประมาณ รายได้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด สำหรับการดำรงอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรายได้จะประกอบด้วย การจัดเก็บภาษีในท้องถิ่นและเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ เงินอุดหนุนจากรัฐบาลไม่เพียงพอ การจัดเก็บภาษีในแต่ละพื้นที่ไม่เป็นธรรม ตามศักยภาพของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีรายได้โดยเฉลี่ยต่อจำนวนองค์กรมากที่สุด เทศบาลมีรายได้เฉลี่ยรองลงมา องค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนมากประมาณ 6,000 แห่ง จึงมีรายได้เฉลี่ยน้อยมากมีรายจ่ายงบประมาณสูงมาก จึงแทบไม่มีเหลือสำหรับการลงทุนและพัฒนาท้องถิ่น สรุปได้ว่าในบริบทประเทศไทยขณะนี้การมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายรูปแบบยิ่งทำให้งบประมาณกระจัดกระจายไม่เป็นเอกภาพ ถ้าไม่มีการปฏิรูปรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตก็จะไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะบริหารงานในท้องถิ่นได้ต่อไป

2.2 นโยบายของรัฐเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ปัจจัยเกี่ยวกับราชการส่วนภูมิภาคเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการทบทวนการปฏิรูปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสภาพบริบทของสังคมไทยปัจจุบันปฏิเสธไม่ได้ว่าการรวมศูนย์อำนาจก็ยังมีความเข้มแข็งอยู่มาก สภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมที่ไม่มีเสถียรภาพ ทำให้รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยจำเป็นต้องรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางในขณะที่การกระจายอำนาจก็จำเป็นต้องกระทำเพราะเป็นเจตนารมณ์ตามรัฐธรรมนูญ การปกครองส่วนภูมิภาคหรือนโยบายการแบ่งอำนาจในลักษณะจังหวัด อำเภอ หรือการปกครองท้องที่ (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) จึงมีความขัดแย้งกับการปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ไม่น้อย โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ไม่มีพื้นที่สาธารณะให้บริการเป็นของตัวเอง และองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความขัดแย้งกับการปกครองท้องที่เหล่านี้ เมื่อการบริหารยังมีส่วนภูมิภาคและท้องที่จึงจำเป็นจะต้องปรับรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่

3. การกำหนดรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย การวิจัยพบว่าต้องลดรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมกับงบประมาณ และสอดคล้องกับการปกครองส่วนภูมิภาค ตลอดจนให้สามารถรองรับแผนการกระจายอำนาจในการ

ถ่ายโอน ภารกิจ บุคลากร และงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตต้องมีความเป็นอิสระทางการปกครองมากขึ้น มีความสามารถบริการสาธารณะมากขึ้น มีหลักธรรมาภิบาล และความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดทับซ้อนกับการบริหารส่วนภูมิภาคคือจังหวัด และใช้งบประมาณมากทั้งที่ไม่มีเขตพื้นที่ที่บริการสาธารณะเป็นของตัวเองชัดเจน เห็นสมควรแปรสภาพไปรวมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนมากอยู่ในเขตชุมชนชนบทที่มีความหลากหลายทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม มีงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการบริหาร มีความขัดแย้งกับการปกครองส่วนท้องที่ และรัฐมีนโยบายยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลอยู่แล้ว ในอนาคตจึงเห็นสมควรให้แปรสภาพไปรวมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใหม่

การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงยังคงเหลือเทศบาลเพียงรูปแบบเดียวที่มีปัญหาน้อยที่สุดและมีวิวัฒนาการเข้มแข็งมั่นคงมาแต่อดีต หากแต่เทศบาลในรูปแบบปัจจุบันแบ่งออกเป็น เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ซึ่งเมื่อแปรสภาพองค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลมารวมกับเทศบาลแล้ว จะต้องพิจารณาแบ่งองค์กรใหม่ดังนี้

3.1 รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย จากการดำเนินการวิจัยทั้ง 4 ขั้นตอนกล่าวคือ (1) ข้อมูลจากเอกสาร (2) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (3) ข้อมูลจากแบบสอบถาม (4) ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม สามารถสรุปรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทยได้รูปแบบเดียว คือ เทศบาล โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

1. เทศบาลมหานคร เป็นองค์กรระดับบน ได้จากการรวมเอาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลนครเข้าด้วยกัน จังหวัดใดที่มีเทศบาลนครหลายเทศบาลให้รวมเป็นเทศบาลเดียว โดยแต่ละจังหวัดจะมีเทศบาลมหานครเพียงเทศบาลเดียว มีพื้นที่รับผิดชอบเป็นเขตเมืองขนาดใหญ่และเขตเศรษฐกิจที่ใช้จำนวนประชากรและรายได้เป็นเกณฑ์ ยกเว้นเขตเมืองอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดให้อยู่ในความรับผิดชอบของจังหวัด

2. เทศบาลชุมชนเมือง เป็นองค์กรระดับล่าง ได้จากการรวมเอาเทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเข้าด้วยกัน โดยแต่ละจังหวัดจะมีเทศบาลชุมชนเมืองหลายเทศบาล มีพื้นที่รับผิดชอบเป็นเขตเมืองขนาดเล็กที่ใช้จำนวนประชากรและรายได้เป็นเกณฑ์ ยกเว้นเขตชนบทที่มีศักยภาพต่ำให้อยู่ในความรับผิดชอบของจังหวัดและการปกครองท้องที่

อภิปรายผล

ตั้งแต่รัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 เป็นต้นมาถือว่าเป็นยุคของการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย แต่ยังไม่เคยมีรัฐบาลใดเลยที่คิดจะแก้ปัญหาการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจัง ทั้งในแง่ความคิดปฏิรูปรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิรูปกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในแง่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ โกวิทย์ พวงงาม (2548, หน้า 385) ซึ่งกล่าวว่าผู้นำรัฐบาลไทยและรัฐมนตรีส่วนใหญ่เมื่อเข้ามาบริหารประเทศแล้วมักจะถูกครอบงำด้วยกลไกของระบบราชการที่มีการวางรากฐานการรวมศูนย์อำนาจไว้อย่างแน่นหนาและลึกซึ้งที่ต่างฝ่ายต่างก็พึ่งพาอาศัยในผลประโยชน์ร่วมกันมากขึ้นการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยจึงมีปัญหามาโดยตลอดดังนั้นการแก้ปัญหาจึงต้องขึ้นอยู่กับเจตนารมณ์ของรัฐบาลเป็นสำคัญ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะที่เป็นสถาบันการเมืองขั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน แต่ผลงานวิจัยพบว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยยังห่างไกลกับการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นสากลมากนัก โดยเฉพาะขีดความสามารถในการบริการสาธารณะที่ เป็น

หัวใจของการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับบทความของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2552,หน้า 160) ที่กล่าวว่าการกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถึงแม้ว่าจะได้คำนึงถึงศักยภาพของแต่ละท้องถิ่นแล้วก็ตามแต่ผลการดำเนินการที่ผ่านมาพบว่าขีดความสามารถในการจัดบริการสาธารณะมีความแตกต่างหลากหลายกันไปในแต่ละพื้นที่ เกิดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการบริการสาธารณะหรือกล่าวได้ว่าหลักประกันในการเข้าถึงบริการสาธารณะที่ดีอย่างทั่วถึงยากที่จะเกิดขึ้นได้จากสภาวการณ์ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากยังขาดแคลนทรัพยากรทางการบริหารทั้งในด้านกำลังคน งบประมาณ หรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นเหตุให้เกิดความติดขัดในการบริหารจัดการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งแม้ว่าจะมีมาตรการเพิ่มอัตรากำลัง และการสนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งดูเหมือนว่าจะเป็นแนวทางที่ง่ายต่อการแก้ไขปัญหา แต่เมื่อพิจารณาตามหลักความคุ้มค่า ประหยัด โปร่งใส ในแง่เศรษฐศาสตร์และธรรมาภิบาลแล้วกลับเป็นการใช้งบประมาณอย่างไม่มีประสิทธิภาพแต่อย่างใด

การแก้ปัญหาดังกล่าวนำมาซึ่งนโยบายความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเน้นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งก็อาจจะสามารถแก้ปัญหาไปได้ในระดับหนึ่ง ความร่วมมืออาจเป็นทางเลือกเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความหลากหลายรูปแบบ แต่บริบทประเทศไทยไม่เหมือนกับประเทศอื่น ๆ กล่าวคือประเทศไทยมีปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ยังไม่เอื้ออำนวยให้การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งมั่นคง และพัฒนาไปตามเจตนารมณ์ในรัฐธรรมนูญได้ เช่น (1) ปัจจัยทางการเมือง การเมืองระดับชาติและระดับท้องถิ่นถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญสำหรับการดำเนินการร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใด ความร่วมมือจะเกิดขึ้นไม่ได้หากความขัดแย้งระหว่างขั้วอำนาจทางการเมืองยังคงมีอยู่ (2) ปัจจัยทางเศรษฐกิจนโยบายประชานิยมของรัฐบาลที่ส่งตรงไปยังท้องถิ่นโดยผ่านส่วนภูมิภาคไม่ผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ถือรวมเป็นงบพัฒนาท้องถิ่นอีกทั้งการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลให้เป็นเงินอุดหนุนแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการกระจายอำนาจ อีกทั้งการแทรกแซงการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของส่วนกลางในพื้นที่ จึงทำให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีประสิทธิภาพ (3) ปัจจัยทางสังคม สังคมอุปถัมภ์ที่มีความขัดแย้งของปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายและจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากมายอาจส่งผลกระทบต่อชุมชนที่ไม่ต้องการให้มีการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในพื้นที่ของตนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียงซึ่งมีปัจจัยทางภูมิศาสตร์ที่ไม่เท่าเทียมกันปัจจุบันความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ จึงเกิดจากความสัมพันธ์ส่วนตัวของผู้บริหารหรืออยู่ในรูปแบบอื่น ๆ เป็นหลักปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ต้องมีการพิจารณาทบทวนปรับรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือนโยบายที่ไม่ชัดเจนของรัฐบาลเกี่ยวกับการปกครองส่วนภูมิภาคและการดำรงอยู่ของลักษณะการปกครองท้องที่ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเข้มแข็งขึ้นเรื่อย ๆ มีอำนาจมากขึ้น มีงบประมาณมากขึ้น เพื่อควบคุมดูแลหน่วยงานจากส่วนกลางเข้าไปดำเนินงานในท้องถิ่น เช่น ทางหลวงชนบท เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่าในสภาวะปัจจุบันการบริหารราชการไทยทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นมาถึงยุคที่จะเกิดความยุ่งยากและสับสนในภารกิจอยู่มากพอสมควรทั้งในด้านการจัดแบ่งภารกิจอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับท้องถิ่น และงบประมาณ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอเล็กซ์บิลแลนติส (Alex Brillantes, 2004, p. 8) ที่พบว่า จากการกระจายอำนาจในหลาย ๆ ประเทศ ได้ข้อสรุปประการหนึ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจว่า “การกระจายอำนาจเป็นการมีส่วนร่วมในอำนาจ (share of power) ระหว่างรัฐกับท้องถิ่น นั่นเอง”

เมื่อบริบทของประเทศไทยเป็นเช่นนี้จึงต้องกลับมาทบทวนรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่ว่าควรทำอย่างไรจึงจะสอดคล้องกับงบประมาณและนโยบายรัฐบาลที่เป็นประเด็นปัญหาการปกครองส่วน

ท้องถิ่นโดย ผลการวิจัยพบว่า ชีวิตคนในสังคมไทยเกือบจะไม่ค่อยรู้จักหรือมีความรู้จริง ๆ เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น คนในกรุงเทพเองส่วนหนึ่งก็ไม่รู้ว่า กรุงเทพคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ หรือคนต่างจังหวัดก็จะมีความคุ้นเคยกับจังหวัด อำเภอ ตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพราะชีวิตคนไทยสัมผัสกับการพัฒนาแบบการให้บริการจากรัฐบาลที่หยิบยื่นให้เป็นส่วนใหญ่มากกว่าการคิดที่จะพัฒนาหรือรับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้เพราะข้อจำกัดในศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถูกควบคุมโดยรัฐบาล ส่วนราชการไม่เว้นแม้แต่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ทำให้ประชาชนไม่เข้าใจถึงความเป็นรัฐบาลท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับวิลสัน และเกม (Wilson and Game, 1998, p. 53) ที่กล่าวว่า รัฐบาลท้องถิ่น คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจหลักที่สำคัญ 4 ด้าน คือ (1) การให้บริการสาธารณะ (service Public) (2) การออกกฎระเบียบข้อบังคับ (regulation) (3) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (strategic planning) (4) การส่งเสริมและสนับสนุน (promotion and advocacy)ประชาธิปไตย

ผลการวิจัยพบว่า หากต้องการสร้างความเข้มแข็งมั่นคง ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวคิดของร็อบสัน (Robson, 1953, p. 574) ซึ่งนิยามถึงการปกครองส่วนท้องถิ่นว่าต้องมีอำนาจปกครองตนเอง มีสิทธิตามกฎหมาย (legal rights) ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความมุ่งหมายแล้ว จำเป็นจะต้องลดรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงให้เหลือเพียงรูปแบบเดียวมีลักษณะเป็นรัฐบาลท้องถิ่นที่มีอำนาจต่อรองกับรัฐบาลกลางได้ มีความคล่องตัว อ่อนตัวตามบริบทประเทศ ทั้งนี้เพื่อการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนอย่างจริงจังของประชาชนในท้องถิ่น เมื่อพิจารณาถึงบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วจะพบว่าทั้งสององค์กรมีปัญหากับบทบาทของส่วนภูมิภาคและส่วนท้องที่ตลอดจนในอนาคตความเป็นชุมชนชนบทจะค่อย ๆ ลดจำนวนลงเป็นชุมชนกึ่งเมืองหรือชุมชนเมืองขนาดเล็กซึ่งจะต้องมีการบริหารจัดการในอีกระดับหนึ่ง สำหรับเทศบาลนั้นปัจจุบันรับผิดชอบชุมชนเมืองหรือกึ่งเมืองซึ่งในอนาคตจะขยายตัวและเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการขยายตัวของชุมชนเมืองในลักษณะพิเศษต่าง ๆ เช่น ชุมชนเมืองท่องเที่ยว เมืองอุตสาหกรรม และธุรกิจการค้า ซึ่งเทศบาลในอนาคตจะต้องมีศักยภาพเพียงพอเพื่อรองรับการเจริญเติบโตดังกล่าวได้ ทำให้พิจารณาได้ว่าเทศบาลน่าจะเป็นตัวเลือกที่ดีที่สุด ที่จะนำมาพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใหม่สำหรับการเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลจากการวิจัยรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทยนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. แก้ไขพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ให้สอดคล้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่

2. แก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ให้สอดคล้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่

3. แก้ไขเพิ่มเติมแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2551 ว่าด้วยการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และบุคลากร

4. ยกเลิกพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 แก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2546

5. ยกเลิกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.2542 และ พ.ศ.2546

6. ยกเลิกพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และแก้ไขปรับปรุงทุกฉบับกับให้ออกพระราชบัญญัติเทศบาลใหม่ให้สอดคล้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่

7. ออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ เช่น การเงินการคลังท้องถิ่น ระบบภาษีท้องถิ่น ระบบการตรวจสอบถ่วงดุล กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นเป็นต้น

8. เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่มีความรับผิดชอบไม่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด รัฐบาลต้องทบทวนบทบาทอำนาจหน้าที่ของจังหวัด อำเภอ และการบริหารลักษณะท้องที่ใหม่(กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)

9. ในอนาคตหากพื้นที่ชุมชนชนบทใดมีความพร้อมให้ยกฐานะเป็นเทศบาลชุมชนเมืองและหากรัฐบาลมีนโยบายชัดเจนเกี่ยวกับการปกครองส่วนภูมิภาคแล้วให้มอบความรับผิดชอบ ชุมชนเมืองอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดให้อยู่ในความรับผิดขอบของเทศบาลมหานครได้

10. เขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น การอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การค้าขายชายแดนที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลมหานครหากมีความจำเป็นรัฐบาลสามารถออกกฎหมายเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษเช่นเดียวกับกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยาได้

11. ให้รัฐบาลหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตั้งคณะกรรมการขึ้นมาโดยใช้ชื่อว่า “คณะกรรมการจัดระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น” ให้การปฏิรูปรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยทุกประการ

เอกสารอ้างอิง

โกวิท พวงงาม. (2548). *การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน จำกัด.

กรมการปกครองท้องถิ่น. (2552). *สารัตถะท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพ ฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2552). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพ ฯ: วิญญูชน.

อุดม ทุมโฆสิต. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2553, สิงหาคม 19). อภิสิทธิ ชำแหละ 10 ปีบทเรียนท้องถิ่น. *มติชน*, หน้า 20-21

Brillantes, A. (2004). Decentralization imperatives: Lessons from some Asian countries. *Journal of International Cooperation Studies*, 12(1).

Robson, W. A. (1953). *Local government in eneyclopedia of Social Science*. New York: The Macmillan.

Wilson, D. & Game, C. (1998). *Local government in the United Kingdom* (2nd ed.). London: Macmillan Press.

การพัฒนาดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม*

The Development of Quality Standard Indexes for Thai Police Through the Environmental Change

พันตำรวจเอก สุรเชษฐ์ หักพาล[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อวงการตำรวจไทย (2) ดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยที่เป็นอยู่ว่า น้ำหนักของดัชนีมาตรฐานคุณภาพยังคงใช้ได้อยู่ หรือควรปรับปรุงน้ำหนักเหล่านี้ใหม่ (3) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมว่ามีผลสัมพันธ์ต่อน้ำหนักของดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยอย่างไรบ้าง และ (4) เพื่อปรับปรุงน้ำหนักของดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย สำหรับการนำไปใช้ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติในปัจจุบัน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เก็บข้อมูลจากนายตำรวจ 26,515 คน ของหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 25 หน่วยปฏิบัติการ ทั้งในกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัดทั่วประเทศ โดยสุ่มตัวอย่างนายตำรวจได้ 2,284 คน การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล

ผลการวิจัย พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมกับดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย พบว่า มีความสัมพันธ์ที่หลากหลายมาก ระหว่างตัวแปรการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม 6 ตัว กับ ตัวแปรดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย 9 ตัว คะแนนของแต่ละหมวดมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย ทั้ง 9 หมวดนี้ สามารถนำไปปรับใช้กับการประเมินผลตำรวจไทยในปัจจุบันได้อย่างมีเหตุผล และเป็นที่ยอมรับได้ของนายตำรวจทั่วประเทศ

คำสำคัญ: ดัชนีมาตรฐานตำรวจไทย

Abstract

This study reports on the Quality Standard Indexes of Thai Police in terms of reliability for assessing the weight of the relationship between environmental change and the weight of accessing

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

E-mail:

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ปีการศึกษา 2552

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ประณต นันทิยะกุล

Royal Thai Police at present. The researcher collected qualitative data from documents related to quality standards of police world-wide. Questionnaires recorded data from 2,284 samples selected from 26,515 Thai police in 25 operation units of the Royal Thai Police. The reliability of the questionnaire data is Collected data were analyzed using mean, standard deviation, and inferential statistics through Canonical correlation.

The critical result of this dissertation is found when the researcher analyzes the relationship between the changing environment and the Quality Standard Indexes of Thai Police. The output shows multiple relationships between six variables of environmental change and nine variables of the Quality Standard Indexes of Thai Police. Findings reveal that the weight of the Quality Standard Indexes of Thai Police is inappropriate because environmental change affects the index based on the concentration of the change.

Keywords: Thai police, quality standard indexes

ความนำ

สังคมโลกล้วนมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะและรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป การเปลี่ยนแปลงนั้นอาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติ หรือการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการวางแผนการเปลี่ยนแปลงที่มีเป้าหมายและทิศทาง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปอย่างสมดุล สอดคล้องและเอื้อประโยชน์แก่มนุษย์และสังคมนั้น ในการวางแผนเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นในลักษณะของการดำรงรักษาสภาพที่ดีอยู่แล้วให้คงต่อไป ปรับปรุงสิ่งที่ใช้ให้ดีขึ้น ยกเลิก รื้อถอนสิ่งไม่ดี แล้วสร้างสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมเข้าไปแทนที่ นั่นคือ การพัฒนา ซึ่งนอกจากมุ่งการมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นกว่าเดิม มีกระบวนการที่ต่อเนื่อง มีระบบที่ดี แน่นอนและจุดหมายที่ชัดเจนแล้ว ยังต้องมีคุณภาพและมีทิศทางที่เหมาะสมด้วย

การรักษากฎเกณฑ์ในระบบสังคม อันได้แก่ กฎหมาย ป้องกันมิให้ผู้ใดละเมิด อันจะส่งผลให้สังคมไม่เป็นระเบียบ เกิดความไม่สงบเรียบร้อย ดังนั้นตำรวจจึงเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ เป็นองค์กรที่มีความสำคัญยิ่งในการรักษาระเบียบ กฎเกณฑ์ วินัยของระบบสังคม (ประเสริฐ เมฆมณี, 2519, หน้า 79) เป็นผู้ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยให้แก่ประชาชน จำเป็นต้องมีความเข้าใจในปรัชญา การปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นผู้รักษากฎหมาย เพื่อก่อให้เกิดจิตสำนึกในความเป็นตำรวจ เพื่อให้ตำรวจทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์อย่างแท้จริง อีกทั้งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญอันหนึ่งในการที่จะพัฒนาองค์กรตำรวจให้มีประสิทธิภาพ ตามสภาวะสังคมปัจจุบันที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ในสังคมทุกสังคมจะประกอบด้วยสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทหน้าที่ต่อสมาชิกของสังคมที่แตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันทางเศรษฐกิจ ฯลฯ โดยสถาบันทางกฎหมายนั้นจะมีบทบาทในการรักษาความสงบเรียบร้อย และรักษาความมั่นคงทางสังคม ตลอดจนการระงับข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาเสถียรภาพและความสมดุลของระบบสังคมเอาไว้

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นทำให้สถาบันทางกฎหมายที่มุ่งรักษาความยุติธรรมจะต้องมีการพัฒนาและสร้างกระบวนการยุติธรรมในรูปแบบต่าง ๆ โดยยึดเอา

ประโยชน์สุขของสังคมและประชาชนเป็นหลักสำคัญ และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม ตลอดจนความซับซ้อนของสังคมที่พัฒนาตามลำดับขั้น

ผลการศึกษาจำนวนมากระบุว่า การพัฒนาสังคมนั้นมีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับการเกิดอาชญากรรม ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาจะไปกระทบต่อโครงสร้างของค่านิยมและก่อให้เกิดความไม่สมดุล (โสภณ ศรีพจน์, 2548, หน้า 14) (imbalance) เกิดขึ้นในหลาย ๆ ลักษณะ รวมทั้งอิทธิพลของการสื่อสารก็จะเป็นตัวทำลายโครงสร้างทางสังคมเดิม ทำให้ปทัสถานทางสังคมเดิม ถูกท้าทายและบิดเบือนไปในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

โดยทั่วไปในระบบงานยุติธรรมหรือกระบวนการยุติธรรม (criminal justice) นั้นจะประกอบด้วย ตำรวจ อัยการ ศาล ราชทัณฑ์ และงานคุมประพฤติ ตลอดรวมถึงทนายความ ซึ่งจะมีบทบาทในการอำนวยความยุติธรรมทั้งในด้านของการดำเนินการเกี่ยวกับผู้กระทำความผิด และการเยียวยาหรือผู้เสียหาย (พงษ์พัฒน์ ฉายาพันธ์, 2542, หน้า 47) ตำรวจถือเป็นหน่วยงานต้นธารน้ำที่จะผลักดันให้หน่วยงานอื่น ๆ ในกระบวนการยุติธรรมได้ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องโดยมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความผิดพลาด ขาดตกบกพร่อง จะกระทบถึงการฟ้องร้อง การดำเนินคดีและการตัดสิน ตลอดจนเกิดปฏิกิริยาจากสังคมส่วนรวม การทำงานของตำรวจจึงมีลักษณะคล้าย บูมเมอแรงที่ขว้างออกไป หากไม่พอดีก็จะสะท้อนกลับมาหาตนเองได้ การปฏิบัติงานของตำรวจจึงเป็นการแบกรับความกดดันทั้งกระบวนการยุติธรรม และกระแสสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ประเสริฐ เมฆมณี, 2519, หน้า 79-80)

ในขณะที่ในกระบวนการยุติธรรมของไทยนั้นได้มีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมอย่างมากมาย อาทิ การสอบสวนการกระทำผิดของเด็ก โดยวิธีการคุ้มครองเด็ก การออกหมายค้น การจับกุม ทั้งเนื่องจากการปรับเปลี่ยนตามแนวทางในรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ และการแก้ไขประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ประเสริฐ เมฆมณี, 2519, หน้า 80) ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องต้องมีการปรับกระบวนทัศน์ใหม่ในการปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศ ซึ่งตำรวจจะเป็นองค์กรที่ต้องได้รับผลกระทบในด่านแรก (buffer zone) ของกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ ซึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับให้ทันกับยุคสมัย

จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้น ทำให้ตำรวจจำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับการบริหารประชาชนในปัญหาสังคมมากขึ้น ทั้ง ๆ ที่บางครั้ง ไม่มีกฎหมายรับรองหรือให้อำนาจไว้ เช่น การใช้ความรุนแรงในครอบครัว (domestic violence) การล่วงละเมิดทางเพศ (sexual hazassment) การฆ่าตัวตาย (suicide) ไปจนถึงการละเมิดสิทธิส่วนตัว (right of privacy) ซึ่งบ่อยครั้งที่เป็นการแบกภาระแทนองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในทางสังคมสงเคราะห์ที่ประชาชนส่วนมากยังไม่เคยชินว่าจะเข้ามาช่วยเหลือจัดการแก้ปัญหาให้พวกเขาได้ดีเท่าตำรวจ

ด้าน เจ. เอ็ดการ์ด ฮูเวอร์ (ประเสริฐ เมฆมณี, 2519, หน้า 79-80) ระบุว่า ภารกิจหลักของตำรวจประกอบด้วยหน้าที่หลายประการ ได้แก่ (1) การคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน (2) การรักษาความสงบเรียบร้อย (3) การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม (4) การสืบสวน สอบสวน และจับกุมผู้กระทำความผิดละเมิดต่อกฎหมายบ้านเมือง (5) การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายโดยเคร่งครัด และ (6) การคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพของบุคคลหรือปัจเจกชน บทบาทหน้าที่ดังกล่าว ทำให้ภารกิจของตำรวจมีมาก และกว้างขวางยิ่งขึ้น มีการขยายงานเพื่อรองรับการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้ภารกิจตำรวจไทยในปัจจุบันต้องดำเนินไปตลอด 24 ชั่วโมง แต่ก็ยังประสบปัญหาและอุปสรรคมาก อาทิ การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง การทุจริตคอร์รัปชั่น การปฏิบัติงานมิชอบ การจับผิดตัว เหล่านี้เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้เกิดจากการขาดมาตรฐานที่ชัดเจน และมั่นคงในองค์กรตำรวจเอง ในขณะเดียวกัน ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความซับซ้อนของการประกอบอาชญากรรม จำนวนประชากรที่มากขึ้น คดีที่หาพยาน

หลักฐาน การประกอบอาชญากรรมในลักษณะองค์กร รวมไปถึงการเพิ่มขึ้นของอาชญากรรมข้ามชาติที่ในประเทศไทยเป็นฐานการดำเนินการ (กมลทิพย์ คติการ และคณะ, 2544, หน้า 27)

ในสหรัฐอเมริกา มีการรายงานว่า จำนวนการเพิ่มของประชากรที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว มีการอพยพย้ายถิ่นฐานของผู้คนเข้ามามากขึ้น ความเจริญทางเทคโนโลยีและความเจริญทางวัตถุ ในรอบเพียงทศวรรษ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจลดลง เนื่องจากภาระงานมีเพิ่มมากขึ้น ความซับซ้อนของการก่ออาชญากรรม ปัญหาชนกลุ่มน้อย และความทันสมัยของเทคโนโลยี ตลอดจนสื่อมวลชนที่เผยแพร่วัฒนธรรมที่ทำให้ผู้คนในสังคมเริ่มมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน และส่งผลไปจนถึงการก่ออาชญากรรม

ดังนั้น การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจำเป็นจะต้องเป็นไปในลักษณะของการสร้างความเป็นมืออาชีพ (professional) ให้มากขึ้น จะต้องมีคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติการได้อย่างเหมาะสม ซึ่งหากหันมาพิจารณาตำรวจไทยแล้ว ในภาพรวม หากมองในแง่ของการพัฒนาองค์กรต้องถือว่าองค์กรตำรวจเป็นองค์กรที่ควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในด้านคุณภาพ เนื่องจากเป็นองค์กรในระบบราชการที่มีขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติงานที่ล่าช้า มีปัญหาอุปสรรคมากมายและมีโครงสร้างองค์กรที่ไม่เหมาะสม สมควรจะต้องปรับปรุงให้มีมาตรฐานคุณภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และใช้เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

เนื่องจากสภาพข้อเท็จจริงดังกล่าว ผู้ศึกษาได้พิจารณาเห็นว่า ผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ยังไม่มีปรากฏ และที่มีเกี่ยวข้องในบางองค์ประกอบ หรือบางคุณลักษณะยังไม่ครบถ้วนและทันสมัยกับการปรับเปลี่ยนทิศทางและภารกิจของตำรวจไทยในปัจจุบัน ในขณะเดียวกันการนำเอามาตรฐานคุณภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่างประเทศมาใช้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจของประเทศไทย ก็ยังขาดความเหมาะสม เนื่องจากความแตกต่างทั้งในเชิงสภาพแวดล้อม องค์ประกอบพื้นฐานการจัดองค์กร ฯลฯ จึงต้องมีการนำมาประยุกต์และแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุด (best practice) สำหรับตำรวจไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อวงการตำรวจไทย

2. เพื่อศึกษาดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยที่เป็นอยู่ว่า น้ำหนักของดัชนีมาตรฐานคุณภาพยังคงใช้ได้อยู่หรือควรปรับปรุงน้ำหนักเหล่านี้ใหม่

3. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมว่ามีผลสัมพันธ์ต่อน้ำหนักของดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยอย่างไรบ้าง

4. เพื่อปรับปรุงน้ำหนักของดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย สำหรับการนำไปใช้ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติในปัจจุบัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสังคม ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย กระแสการปฏิรูประบบราชการ การพัฒนาองค์กรตำรวจไทย การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างองค์กร การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางกฎหมาย และบทบัญญัติใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อวิถีการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ทำให้ดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ต้องมีการพัฒนาการบริหารจัดการ และทบทวนปรับปรุงดัชนีมาตรฐานการดำเนินงานของตำรวจไทยทั้งปัจจุบันและในอนาคต

2. ขอบเขตด้านวิชาการ

2.1 แนวคิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมนั้น มีกรอบแนวคิดของการศึกษาอยู่ที่การแสวงหาความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม กับการพัฒนาดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย การสร้างเครื่องมือการวิจัยจึงมีจุดเน้นอยู่ที่การวัดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม กับการวัดการพัฒนาดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย โดยวิธีการหาองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม กับการหาองค์ประกอบ ของดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย แล้วนำองค์ประกอบทั้งสองส่วนนี้ ไปหาตัวชี้วัด เพื่อจะวัดค่าขององค์ประกอบต่าง ๆ แล้วนำค่าที่ได้ไปคำนวณหาความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อ ดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย การสร้างเครื่องมือการวิจัยจากตัวชี้วัดนี้ จะเริ่มจากตัวชี้วัดของดัชนีของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม และจากตัวชี้วัดของดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการตำรวจ ในองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประชากรในการศึกษารวมทั้งสิ้น จำนวน 2,284 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคำนวณของ Yamane คือ จะใช้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ ร้อยละ 0.02 แล้วใช้วิธี Stratified Sampling โดยคำนึงถึงลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชายิ่งสูง จำนวนจะยิ่งน้อยลง จึงต้องถ่วงน้ำหนักให้มากขึ้น โดยจำนวนผู้บังคับบัญชายิ่งสูงขึ้น ยิ่งต้องใช้จำนวนตัวอย่าง เพิ่มขึ้นเป็นอัตราส่วนผกผันกลับ ดังแสดงอยู่ในตาราง 8 ในตารางนี้ ได้แสดงถึงหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 25 หน่วยปฏิบัติการทั้งในกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัดทั่วประเทศ จำนวนนายตำรวจทั้งหมด 26,515 คน เมื่อคำนวณตามสูตร Yamane โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ ร้อยละ 0.02 จะได้จำนวน กลุ่มตัวอย่าง 2,284 คน การสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม เป็นชุดคำถามทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดของการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย

แบบสอบถามที่ทำการทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ในส่วนนี้จะทดสอบคำถามการทำงานในตำแหน่งงานจริง เพื่อความเข้าใจตรงกัน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ส่วนนี้จะทดสอบเกี่ยวกับคำถามที่ใช้ทดสอบตัวแปรต้นทั้ง 7 ตัว

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย ส่วนนี้จะทดสอบเกี่ยวกับคำถามที่ใช้ทดสอบตัวแปรตามทั้ง 9 ตัว

จากการทดสอบแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าโดยวิธีการของครอน บรัท พบว่าในจำนวนคำถาม 202 ข้อ และผู้ถูกทดสอบจำนวน 395 คน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อถือรวมอยู่ที่ 0.9845 ซึ่งถือเป็นค่าอัลฟ่า ที่ยอมรับได้อย่างมีค่าความเชื่อถือสูงมาก แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือการรวบรวมข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือสูง แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อถือกลับพบว่ามีค่าความแปรปรวนไปจากค่ารวมเป็นอย่างมาก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 1,416 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ตัวแปรต้น เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้ง 7 ตัวแปร และตัวแปรตามเกี่ยวกับดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย ทั้ง 9 ตัวแปร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 7 ตัวแปร กับตัวแปรตามทั้ง 9 ตัวแปร ซึ่งมีเกณฑ์วัดและคะแนนของตัวแปร จากเกณฑ์วัดของตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นแบบ interval ประกอบกับตัวแปรต้น

และตามมีการแบ่งออกเป็นดัชนี (indexes) และตัวชี้วัด (indicators) ทำให้ตัวแปรในการวิเคราะห์ เพิ่มจาก Multiple Variables เป็น Multivariates การวิเคราะห์จึงจำเป็นต้องใช้สถิติสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (canonical correlation) เนื่องจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ช่วยให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น หรือตัวแปรทำนาย (predictor variables) หรือตัวแปรการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมกับตัวแปรตาม หรือตัวแปรเกณฑ์ (criterion variables) หรือตัวแปรดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย ได้ถูกต้อง ชัดเจน เอื้อให้เกิดความเที่ยงตรงทั้งภายในและภายนอก (internal and external validities) เพราะสามารถวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของดัชนีของตัวแปรต้นและตามไปพร้อม ๆ กัน สอดคล้องกับปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่ตัวแปรจะสัมพันธ์กับหลาย ๆ ตัวแปรในเวลาเดียวกัน (Thompson, 1984, p. 63)

เทคนิคการวิเคราะห์นี้จะทำให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ซึ่งเป็นค่าที่ชี้ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เป็นไปได้สูงสุดระหว่างกลุ่มตัวแปรการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมกับกลุ่มตัวแปรดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย ทำให้ทราบอิทธิพลของตัวแปรเหล่านี้ ที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอล ที่มีน้ำหนักถดถอย (regression weights) ไปตามตัวแปรดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยที่มี 9 ตัว แสดงว่าการวิเคราะห์การถดถอยจะมี 9 ชุด โดยชุดแรกจะเป็นชุดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเกิดจากการรวมกันเชิงเส้นตรง (linear combination) ของตัวแปรการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมตามค่าน้ำหนักการถดถอย ซึ่งเป็นน้ำหนักแสดงความสำคัญของตัวแปรเหล่านี้ ในชุดอื่น ๆ ก็มีลักษณะการวิเคราะห์แบบนี้สรุปการวิเคราะห์ตารางคาโนนิคอลกระทำได้ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมของคาโนนิคอล เป็นค่าที่วิเคราะห์ได้ว่ากลุ่มดัชนีของแต่ละตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กับกลุ่มดัชนีของแต่ละตัวแปรต้นทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันเท่าไร

2. ค่า Eigen values) เป็นค่าที่บอกความแปรปรวนว่ามีเท่าไร ถ้ามีความแปรปรวนต่ำ ความเชื่อถือของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลในข้อ 1 ก็มีมากยิ่งขึ้น

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคาโนนิคอลของตัวแปรตาม เป็นค่าที่บอกว่าน้ำหนักที่ตัวแปรต้นกระทำต่อตัวแปรตามเป็นเท่าไร

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคาโนนิคอลของตัวแปรต้น เป็นค่าที่บอกว่าน้ำหนักที่ตัวแปรตามกระทำต่อตัวแปรต้นเป็นเท่าไร

5. ค่านัยสำคัญ เป็นค่าที่จะบอกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลใดเป็นค่าที่รับได้ที่ค่านัยสำคัญ 0.01

ในการพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมกับตัวแปรดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยได้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์การวิเคราะห์ของ เดนนิส และคณะ (Dennis, et al., 1979, p. 85) ดังนี้

0.00-0.30 มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก
0.31-0.50 มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
0.51-0.70 มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
0.71-0.90 มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
0.90 + มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก

ผลการวิจัย

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมกับดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐาน 9 ข้อ เพื่อพิสูจน์วัตถุประสงค์นี้ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ “Dependent Variables-bases” ซึ่งเป็นการพิสูจน์สมมติฐานโดยยึดตัวแปรตามเป็นฐาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย ที่มี 9 ดัชนี เป็นฐานแห่งการวิเคราะห์ แล้วกำหนดให้ตัวแปรต้นหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเป็นตัวกระทำทั้ง 7 ตัว การวิเคราะห์ลักษณะนี้จะทำให้รู้ว่า ดัชนีของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอะไรที่ส่งผลต่อแต่ละดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย ถ้าดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยใดถูกส่งผลมาก ย่อมแสดงว่า

ดัชนีนั้นมีความสำคัญมาก ลดน้อยลงไปตามปริมาณของการส่งผล

เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลในรูปแบบมาตรฐานของชุดที่ 1 ของตัวแปรตามทั้ง 9 ตัวมาจัดเรียงใหม่ เฉพาะดัชนีของตัวแปรตามที่มีค่านัยสำคัญจะพบชุดความสัมพันธ์ที่ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ได้ เพราะเป็นการรวมการพิสูจน์สมมติฐานทั้ง 9 ข้ออยู่ในตารางเดียวกัน วิเคราะห์อย่างเป็นลำดับตามการพิสูจน์สมมติฐานทั้ง 9 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ยอมรับได้ระดับปานกลาง (0.458) เฉพาะปริมาณบุคลากร (-0.319) การแก้ไขกฎหมายสารบัญญัติ (-0.190) และการใช้วิธีการลงโทษ (-0.236) ที่ส่งผลต่อปรัชญาและปณิธาน (-0.519) เนื่องจากความสัมพันธ์มีค่า ไอเกน 0.266 แสดงว่ามีความแปรปรวนระดับต่ำ การยอมรับยิ่งมีน้ำหนักมากขึ้น

สมมติฐานที่ 2 ยอมรับได้ระดับปานกลาง (0.471) เฉพาะการตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจ (0.257) การปฏิรูปองค์กร (0.185) ปริมาณบุคลากร (0.367) และการใช้วิธีการลงโทษ ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน (0.463) เนื่องจากสหสัมพันธ์คาโนนิคอลรวมนี้ มีค่าไอเกน 0.285 แสดงว่ามีความแปรปรวนระดับต่ำ การยอมรับยิ่งมีน้ำหนักมากขึ้น

สมมติฐานที่ 3 ยอมรับได้ระดับต่ำ (0.209) เฉพาะการตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจ (-0.219) การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ (-0.173) การพัฒนาองค์กร (0.136) การใช้วิธีการลงโทษ (-0.262) และการออกกฎหมายพิเศษ (0.214) ที่ส่งผลต่อกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลายและต่อเนื่อง (0.511) เนื่องจากสหสัมพันธ์คาโนนิคอลรวมนี้มีค่าไอเกน 0.264 แสดงว่ามีความแปรปรวนรวมระดับต่ำ การยอมรับยิ่งมีน้ำหนักมากขึ้น

สมมติฐานที่ 4 ยอมรับได้ระดับต่ำ (0.223) เฉพาะปริมาณบุคลากร (-0.325) และการใช้วิธีการลงโทษ (-0.308) ที่ส่งผลต่อทรัพยากรการวิจัย (-0.797) เนื่องจากสหสัมพันธ์คาโนนิคอลนี้มีค่า 0.287 แสดงว่ามีความแปรปรวนรวมระดับต่ำ การยอมรับยิ่งมีน้ำหนักมากขึ้น

สมมติฐานที่ 5 ยอมรับได้ระดับปานกลาง (0.429) เฉพาะการละเมิดกฎหมาย และระบบฐานข้อมูล (0.264) ที่ส่งผลต่อการประเมินการให้บริการ (0.651) เนื่องจากสหสัมพันธ์คาโนนิคอลนี้มีค่าไอเกน 0.226 แสดงว่ามีความแปรปรวนรวมระดับต่ำ การยอมรับยิ่งมีน้ำหนักมากขึ้น

สมมติฐานที่ 6 ยอมรับได้ระดับปานกลาง (0.412) เฉพาะปริมาณบุคลากร (0.278) และการแก้ไข ป.วิอาญา (0.193) ที่ส่งผลต่อการเข้าถึงความยุติธรรม (0.386) เนื่องจากสหสัมพันธ์คาโนนิคอลนี้มีค่าไอเกน 0.204 แสดงว่ามีความแปรปรวนรวมระดับต่ำ การยอมรับยิ่งมีน้ำหนักมากขึ้น

สมมติฐานที่ 7 ยอมรับได้ระดับปานกลาง (0.436) เฉพาะปริมาณบุคลากร (-0.378) ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร (-0.459) เนื่องจากสหสัมพันธ์คาโนนิคอลนี้มีค่าไอเกน 0.235 แสดงว่ามีความแปรปรวนระดับต่ำ การยอมรับยิ่งมีน้ำหนักมากขึ้น

สมมติฐานที่ 8 ยอมรับได้ระดับปานกลาง (0.442) เฉพาะการตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจ (-0.274) ปริมาณบุคลากร (-0.448) และการใช้วิธีการลงโทษ (-0.188) ที่ส่งผลต่อการวิเคราะห์งบประมาณ (-0.629) เนื่องจากสหสัมพันธ์คาโนนิคอลนี้ มีค่าไอเกน 0.243 แสดงว่ามีความแปรปรวนรวมระดับต่ำ การยอมรับยิ่งมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 9 ยอมรับได้ระดับต่ำ (0.391) เฉพาะการตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจ (-0.234) การปฏิรูปองค์กร (-0.197) การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ (0.236) ปริมาณบุคลากร (-0.325) และการใช้วิธีการลงโทษ (-0.250) ที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพ (-0.410) เนื่องจากสหสัมพันธ์คาโนนิคอลรวมนี้ มีค่าไอเกน 0.180 แสดงว่ามีความแปรปรวนรวมระดับต่ำ การยอมรับยิ่งมีน้ำหนักมากขึ้น

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า น้ำหนักของดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย ไม่สามารถรักษาให้คงเดิมได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยไม่เท่ากัน มากบ้าง น้อยบ้าง ตามภาวะวิสัยที่แปรเปลี่ยนไป จึงต้องมีการคำนวณหาน้ำหนักของ

ดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยใหม่ทั้งหมด เพื่อประโยชน์แห่งราชการตำรวจไทยในอนาคต

การอภิปรายผล

ดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย ได้เคลื่อนออกจากจุดเดิมแล้ว โดยเฉพาะน้ำหนักของดัชนีได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จึงจำเป็นต้องสังเคราะห์น้ำหนักของแต่ละดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยใหม่ โดยอาศัยค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างกลุ่มตัวแปรตามกับกลุ่มตัวแปรต้นของแต่ละชุด และค่าน้ำหนักของตัวแปรตามในแต่ละชุด ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเหล่านี้สามารถนำมาคำนวณอัตราส่วน เพื่อจัดอันดับความสำคัญในรูปของร้อยละของคะแนนมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยในแต่ละหมวด และร้อยละของคะแนนแต่ละดัชนีในแต่ละหมวด แต่เนื่องจากดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยมีเป็นจำนวนมาก การใช้คะแนนเต็มร้อย จึงอาจเกิดความลำบากต่อการให้คะแนนของแต่ละดัชนี เมื่อมีการนำไปใช้จริง ๆ ผู้วิจัยจึงขอเพิ่มจาก 100 คะแนน เป็น 1,000 คะแนน เพื่อสะดวกต่อการประเมินดัชนีในอนาคต

คะแนนที่ปรากฏอยู่ในแต่ละดัชนี และแต่ละหมวด เป็นคะแนนจริงที่สะท้อนจากการศึกษาการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในสังคมไทยในระยะ 5 ปี ที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545-2549 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่สภาพแวดล้อมทั้งทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามการปกครองระบอบทักษิณ เพราะในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ได้มีการปฏิรูประบบราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม ก่อให้เกิดการปฏิรูปกฎหมายและระเบียบแบบแผนทางราชการเป็นอันมาก นำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก แต่ความมั่นคงทางสังคมกลับสั่นคลอน ไม่มีการสมานฉันท์ในกรุงเทพมหานคร จนก่อให้เกิดรัฐประหารขึ้น

การพัฒนาดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยแต่ดั้งเดิมมา อาจสร้างขึ้นจากการลอกเลียนแบบดัชนีของตำรวจในสหรัฐอเมริกาเป็นหลัก ซึ่งโดยภาพรวมเป็นสิ่งที่ใช้ได้ แต่ในภาพย่อย โดยเฉพาะตัวชี้วัดของแต่ละดัชนีในแต่ละหมวด อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพบ้านเมือง การพัฒนาดัชนีมาตรฐานตำรวจไทยในการวิจัยนี้ จึงได้มุ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยในดัชนีใดบ้าง และแต่ละดัชนีมีน้ำหนักสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเท่าไร เพื่อจะได้กำหนดน้ำหนักให้แต่ละหมวด แต่ละดัชนีและแต่ละตัวชี้วัดใหม่ ถ้าตัวแปรของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมสัมพันธ์ต่อหมวดและดัชนีใดของมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยเป็นจำนวนน้ำหนักเท่าใด ก็จะสามารถคำนวณคะแนนให้กับหมวดและดัชนีนั้นได้ ดังนั้นคะแนนที่เกิดขึ้น จึงเป็นคะแนนที่ได้จากความเห็นของนายตำรวจทั้ง 1,416 คน มิใช่เป็นคะแนนของนายตำรวจคนใดคนหนึ่ง จึงเชื่อถือได้อย่างมาก

การสังเคราะห์คะแนนของดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยครั้งสุดท้าย เป็นการสังเคราะห์ให้แต่ละหมวด แต่ละดัชนีและแต่ละตัวชี้วัด มีคะแนนเท่าไร ซึ่งปรากฏอยู่ในตารางที่ 44 การพัฒนามาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย เป็นการให้คะแนนของแต่ละหมวด แต่ละดัชนี และแต่ละตัวชี้วัดของมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย ว่าเป็นเท่าไร เมื่อสังเคราะห์จากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม กล่าวคือ ในแต่ละหมวดมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทย มีการกำหนดคะแนนเต็มประจำหมวดไว้ แล้วแต่ละหมวดจะกระจายเป็นดัชนี แต่ละดัชนีมีคะแนนรวมประจำดัชนี เมื่อนำคะแนนประจำดัชนีมารวมกันเท่ากับคะแนนเต็มของแต่ละหมวด แล้วแต่ละดัชนีจะประกอบด้วยตัวชี้วัด เมื่อนำคะแนนของแต่ละตัวชี้วัดมารวมกันจะได้เท่ากับ คะแนนประจำแต่ละดัชนี เมื่อพิจารณาจากคะแนนของแต่ละหมวดมาตรฐานคุณภาพ พบว่า มีลำดับความสำคัญดังนี้

หมวด 8 การเงินและงบประมาณ 250 คะแนน
หมวด 6 การอำนวยความยุติธรรม 200 คะแนน
หมวด 2 การปฏิบัติงาน 120 คะแนน
หมวด 3 กิจกรรมการพัฒนาตำรวจ 100 คะแนน
หมวด 9 ระบบกลไกการพัฒนาคุณภาพ 90 คะแนน
หมวด 4 การวิจัย 70 คะแนน
หมวด 7 การบริหารจัดการ 65 คะแนน

หมวด 5 การบริการทางสังคม 60 คะแนน
หมวด 1 ปรัชญา ปณิธานและแผนงาน 45 คะแนน

การให้คะแนนความสำคัญที่แตกต่างกันถึงเพียงนี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงความเป็นจริง น่าจะมีส่วนถูกต้องอยู่มาก เพราะนายตำรวจนั้นเข้าใจอย่างจริงใจว่า การเงินและงบประมาณ (250 คะแนน) เป็นหัวใจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถ้าขาดปัจจัยนี้ การปฏิบัติก็เป็นไปได้ยากมาก ต่อมา การอำนวยความยุติธรรม (200 คะแนน) ก็เป็นเรื่องผลประโยชน์ของประชาชนและความพึงพอใจที่มีต่อตำรวจ การอำนวยความยุติธรรม ถือเป็นเป้าหมายหลักของนายตำรวจทุกท่าน ต่อมา การปฏิบัติงาน (120 คะแนน) ก็เป็นภารกิจสำคัญของตำรวจ ซึ่งต้องปฏิบัติติดต่อกัน 24 ชั่วโมง ไม่มีวันหยุด และไม่มีเทศกาล เมื่อเป็นเช่นนี้นายตำรวจย่อมเห็นความจำเป็นของ กิจกรรมการพัฒนาตำรวจ (100 คะแนน) โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรตำรวจให้มีสมรรถนะสูง ซึ่งต้องอาศัย ระบบกลไกการพัฒนาคุณภาพ (90 คะแนน) เข้ามาช่วยเสริมและสนับสนุนให้เป็นจริง ยิ่งกว่านั้นยังต้องมี การวิจัย (70 คะแนน) เป็นเครื่องมือในการแสวงหาข้อเท็จจริงในการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัย การบริหารจัดการ (65 คะแนน) ภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนการบริการทางสังคม (60 คะแนน) น่าจะเป็นภารกิจเสริมให้ภาพพจน์ของตำรวจดูดีขึ้น จากการมีบทบาทในการจับผู้ร้าย มามีบทบาทในการช่วยเหลือ และสุดท้าย จึงคำนึงถึงปรัชญา ปณิธาน และแผนงาน (45 คะแนน) เพราะอาจเห็นว่าสำคัญ แต่ไม่ได้ใส่ใจจดจำ เนื่องจากมีติดไว้ข้างฝาสำนักงานอยู่ทุกวันแล้ว

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษานี้ได้พบคำตอบแห่งคำถามการวิจัยที่ว่าจะกำหนดน้ำหนักให้แต่ละดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยเป็นเท่าไร และเพราะเหตุใด ซึ่งพบได้ในการอภิปรายผลที่ผ่านมาอย่างละเอียด ดังนั้น ข้อเสนอแนะที่น่าจะมีเหตุผลที่สุดจึงอยู่ที่ว่า เมื่อสามารถกำหนดคะแนนของแต่ละหมวด แต่ละดัชนีในแต่ละหมวด และแต่ละตัวชี้วัดในแต่ละดัชนี ทำให้มาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยที่ศึกษานี้ เป็นมาตรฐานคุณภาพที่สมบูรณ์เพียงพอที่จะนำไปใช้ประเมินผลหน่วยงานตำรวจทั่วประเทศได้หรือถ้ายังมีข้อสงสัย ก็ให้นำไปใช้ทดสอบประเมินผลบางหน่วยงานตำรวจก็ได้ เพื่อหาค่าความเชื่อถืออีกรอบหนึ่งแล้วจึงค่อยนำไปใช้จริง

เมื่อระบบการบริหารบุคคลของภาคราชการโดยเฉพาะหมวดเงินเดือน หรือค่าตอบแทนถูกจัดระบบใหม่ โดยระบบการจำแนกตำแหน่ง (position classification) จะถูกยกเลิกในปี พ.ศ. 2550 ระบบค่าตอบแทนใหม่จะผูกติดอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยไม่ถือการจำแนกตำแหน่งเป็นสำคัญ ทำให้ดัชนีมาตรฐานคุณภาพตำรวจไทยที่ศึกษาอยู่นี้ มีความสำคัญขึ้นมาอย่างมาก เพราะการประเมินผลงานความสามารถของตำรวจต้องกระทำอย่างเป็นธรรม น้ำหนักแห่งดัชนีควรมาจากความเห็นของนายตำรวจทั้งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งการวิจัยนี้ได้ทำการเก็บข้อมูลทุกตำรวจภูธรภาค ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคน้ำหนักแห่งดัชนีจึงมีความน่าเชื่อถือได้ในระเบียบวิธี

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ คติการ และคณะ. (2544). *รายงานการวิจัยเรื่อง ทิศทางการพัฒนาระบบงานยุติธรรมกับการป้องกันแก้ไขปัญหาอาชญากรรม* (เล่มที่ 1). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประเสริฐ เมฆมณี. (2519). *ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม*. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.

พงศ์พัฒน์ ฉายาพันธ์. (2542). *ความรู้เบื้องต้นการบริหารงานตำรวจแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ศิลป์สยามการพิมพ์.

โสภณ ศรีวรพจน์. (2548). *การบริหารตำรวจยุคใหม่*. นครปฐม: พันตาวงค์พริ้นติ้ง.

Dennis, E., H. et al. (1979). *Applied Statistics for the Bahavioral Sciences*. Chicago: Rand McNally College Publishing Company.

Thompson., B. (1984). *Quantitative Applications in the Social Sciences#47.Canonical Correlation Analysis. Uses and Interpretation*. California: Sage.

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย*

The Efficiency of Educational Management of Subdistrict Administration Organization in Thailand

วาสนา เจริญสอน[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (4) เพื่อนำเสนอแนวการบริหารรัฐกิจที่ส่งเสริมการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักวิชาการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย จำนวน 396 อบต. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ระดับการศึกษา ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านเทคนิคการบริหาร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษา และการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการศึกษา

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษา, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This survey research aims to: study the level of efficiency in the education management of the Subdistrict Administration Organization; compare the level of efficiency according to gender, age, education level, position, and work experience; determine the factors affecting such efficiency; and to

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

E-mail: wassana@hotmail.com

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปีการศึกษา 2552

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. จรัสพงศ์ คลังกรณ์

propose guidelines to improve the education management of Subdistrict Administration Organization in Thailand. Questionnaires were used to collect data from 396 chief executives, senior deputies and academic staff members of the Subdistrict Administration Organization in Thailand. The statistics used in the data analysis include average, standard deviation, and regression analysis. Findings show that: the level of efficiency in the education management of the Sub-District Administration Organization in Thailand has been at a high level; the factors affecting the efficiency of education management include staff education level, leadership strategic planning, administrative technique, human resource management, educational resource management, educational technology frame, and local wisdom.

Keywords: efficiency, educational management, sub-district administration organization

---

ความนำ

การศึกษา (education) เป็นกระบวนการอบรมขัดเกลาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้มีความเจริญทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ สติปัญญา รวมทั้งการเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะต่อการทำหน้าที่สมาชิกที่ดีของสังคม ชุมชน ท้องถิ่น การศึกษาควบคู่ไปกับกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ศาสนา ความรัก ความศรัทธา และวัฒนธรรมประเพณี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพสังคมและประเทศชาติ

ประเด็นสำคัญประการหนึ่ง ที่ถือเป็นปัญหาของการปฏิรูปการศึกษาในสังคมไทย เพราะการศึกษา สอนให้ผู้เรียนรู้ มากกว่าการ สอนให้ผู้เรียนจำ มากกว่า คิด สอนให้ผู้เรียนเป็นผู้ผลิต น้อยกว่าเป็นผู้บริโภค การศึกษาให้ความสำคัญกับ วัตถุนิยม มากกว่า ทักษะชีวิตที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตอย่างสมวัย ไม่ห่างไกลจากบริบทของสังคมไทย (จริงจัง ตามพ่อ, 2552)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นกลไกหลักการจัดการศึกษาทุกระดับ ในช่วงห้า ถึง สิบปี ที่ผ่านมา ซึ่งการให้ความสำคัญในด้านการศึกษาถือเป็นความจำเป็นเร่งด่วนสำหรับทุกประเทศ สำหรับในประเทศที่พัฒนาแล้วล้วนแต่เป็นประเทศที่มีประชาชนได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาที่ดีมาก่อนแล้วค่อยมุ่งพัฒนาในด้านอื่น ๆ ต่อไป เหตุนี้เองทำให้ทุกภาคส่วนก็เริ่มมีความตระหนักให้ความสำคัญมากขึ้น และปรากฏภาพความชัดเจนขึ้นเมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติสาระที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง องค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา และพัฒนาด้านการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการให้สังคมได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชมทุก ๆ ฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ซึ่งสาระและหลักการดังกล่าวล้วนแล้วมีการระบุในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติทั้งสิ้น ปัจจุบันชุมชนท้องถิ่นสมควรที่จะมีสิทธิกำหนด และควบคุมทิศทางการพัฒนาคุณภาพคนชีวิตส่วนหนึ่งที่มาจากกระบวนการเรียนรู้ การสร้างระบบการศึกษาที่เริ่มจากชุมชนท้องถิ่นเองเป็นจุดศูนย์กลาง มุ่งปลูกฝังภูมิปัญญา และวิชาชีพแก่บุคลากรผู้จะไม่ละทิ้งถิ่นหลังผ่านกระบวนการผลิตออกมา ขณะเดียวกันสามารถเชื่อมสัมพันธ์ความรู้ และความสามารถกับวิถีสังคมนอกชุมชนของตนได้ในวงกว้าง ปัญหาใด ๆ ที่ปรากฏในสังคมล้วนคลี่คลายได้ด้วยการที่สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมแก้ไข ฉะนั้น การปฏิรูปการศึกษาในรอบที่ 2 จึงต้องเริ่มต้นจากสมาชิกชุมชน และตัวผู้ใฝ่การศึกษาร่วมกัน แบบวิถีชีวิตในชุมชน อีกทั้ง มุ่งปลูกฝังจริยธรรมในการสร้างภูมิอดกลั้นต่อความแตกต่าง เพื่อให้ผลผลิตการศึกษาจากท้องถิ่น สามารถเชื่อมประสานได้

อย่างราบรื่นกับระบบสังคมภายนอก ทั้งระดับภาค ระดับประเทศ และสากล

อนึ่งสภาพการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผ่านมาพบว่า (แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น ระยะ 3 ปี พ.ศ.2552 -2554)

1. สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีมาตรฐานด้านปัจจัยอยู่ในระดับดีถึงดีมาก ในขณะที่มาตรฐานผู้เรียนยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับปัจจัยที่ใช้ในการจัดการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อยกระดับมาตรฐานด้านผู้เรียนให้เพิ่มสูงขึ้น

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยตรง ซึ่งจะเห็นได้จากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งจัดตั้งหรือโอนโรงเรียน ทั้งที่ยังไม่มีกอง/ส่วนการศึกษา ขาดระบบการบริหารจัดการการศึกษาที่ดี ทำให้มาตรฐานการบริหารจัดการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่อนข้างต่ำ

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลายแห่งไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนและภาคีการพัฒนาต่าง ๆ เข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำให้การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

เมื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจุดแข็งด้านทรัพยากรในการจัดการศึกษา กล่าวคือ มีรายได้ และทรัพยากรทางการศึกษาค่อนข้างพอเพียงกับการจัดการศึกษา และมีความเป็นอิสระ คล่องตัวในการบริหารจัดการ มีจุดอ่อน ด้านบุคลากร กล่าวคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา และอำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่อยู่ที่ผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งอาจทำให้เกิดเผด็จการได้ง่าย

รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ถือเป็นองค์กรหน่วยย่อยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนและกระจายไปในทุกภูมิภาคของสังคมไทยในการบริหารองค์กรท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องอาศัยหลัก การบริหารรัฐกิจซึ่งเป็นศาสตร์ที่ผสมผสาน เป็นสาขาที่เพิ่มมาจากวิชารัฐศาสตร์ ทำให้การบริหารรัฐกิจมีมิติของความเป็นการเมืองอยู่ด้วย Kettl and Milward (1996) กล่าวว่า การบริหารรัฐกิจดั้งเดิมได้รับอิทธิพลจากกฎหมายตัวแทนของประชาชนผลิตกฎหมายแล้วโอนความรับผิดชอบให้กับข้าราชการมืออาชีพเพื่อใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ข้าราชการที่ได้สร้างเครื่องมือและทรัพยากรจะต้องดำเนินตามกฎหมายอย่างมีมาตรฐาน ซึ่งจะเป็นการสร้างผลการจัดการที่ดีและตรวจสอบได้ รวมถึงให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน (พิกุล อิทธิหิรัญวงศ์, 2549)

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ความพร้อมและการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ผ่านมา (รัฐศาสตร์ปริทัศน์, 2543) พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ มีความต้องการและให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาด้วยตนเองเพื่อความเหมาะสม และสามารถตอบสนองความต้องการให้กับประชาชนในท้องถิ่นตามศักยภาพของตน แต่ในการบริหารจัดการศึกษามีปัญหาในด้านการความพร้อมบุคลากรที่รับผิดชอบงานการศึกษา งานวิชาการ งบประมาณในการบริหารจัด การบริหารทั่วไป ซึ่งส่วนมากเป็นการศึกษาวิจัยบนพื้นฐานแนวคิดการบริหารจัดการศึกษา ทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นแนวการจัดการศึกษา ในส่วนของการนำแนวคิดการบริหารรัฐกิจซึ่งการบริหารรัฐกิจเป็นศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องกับ (1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3) เทคนิคการบริหาร (4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (5) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (6) การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการศึกษา และ (7) การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการศึกษา ที่สามารถนำมาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาตามข้อจำกัดขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุกภูมิภาคในประเทศไทย

ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัย

สนับสนุน และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารการจัดการการศึกษา ซึ่ง เป็นแนวทางหรือวิธีการตามแนวการบริหารรัฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในประเทศไทย ตามปัจจัยหรือองค์ประกอบการบริหารจัดการ ดังนี้ คือ (1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3)เทคนิคการบริหาร (4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (5) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (6) เทคโนโลยีทางการศึกษา และ (7) การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการศึกษา โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม และข้อจำกัดด้าน ขนาด งบประมาณและความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละภูมิภาคด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการ นำแนวทางการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการให้บริการประชาชนอย่างเหมาะสมเพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

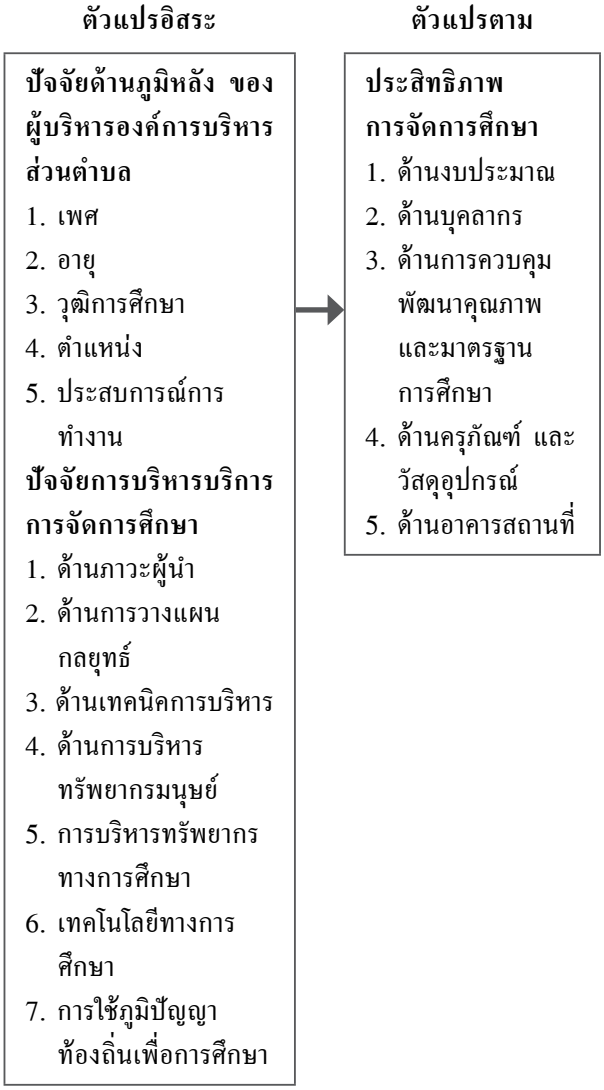
1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในประเทศไทย

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามปัจจัยด้านภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย

4. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามแนวคิดรัฐกิจ

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบวัดครั้งเดียว เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วน ตำบลตัวแปรอิสระได้จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดทฤษฎีและการสัมภาษณ์กับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตัวแปรตามได้จากอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. การปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยภายที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ 7 ตัวได้แก่ (1) ด้านภาวะผู้นำ (2) ด้านการวางแผน

กลยุทธ์ (3) ด้านเทคนิคการบริหาร (4)ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (5) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา (6) เทคโนโลยีทางการศึกษา และ(7)การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการศึกษา ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล 5 ด้านคือ ประกอบด้วย (1) ด้านงบประมาณ (2) ด้านบุคลากร (3) ด้านการควบคุมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (4) ด้านครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ และ (5) ด้านอาคารสถานที่

ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษา

การวิจัยนี้ มีการปรับใช้หลักการบริหารจัดการองค์การ POCCC ของ Henri Fayol หลักการบริหารจัดการ POSCORB ของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick, Frederic W. Taylor, 7'S ของ Mckinsey เซอร์โต Simon (1971, pp. 180-181) (Michael Harris, 1997, p. 306), Pece, et. al. (1999, pp. 8-9), (Certo, 2000, p. 9)

รวมทั้งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพประสิทธิผล การกระจายอำนาจ การปกครองท้องถิ่น ประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำ การทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจัดการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 6,157 อบต. (ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2551) ในการวิจัยครั้งนี้สุ่มวิจัยทั่วประเทศ คือ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาค อีสานและภาคกลาง รวม 22 จังหวัดๆ ละ 6 อำเภอๆ ละ 3 อบต. จำนวนทั้งหมด 396 องค์การบริหารส่วนตำบล เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจาก อบต. ละ 3 ฉบับ คือ เก็บข้อมูลจากนายกอบต. ปลัด และนักวิชาการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1,188 ฉบับ

ขอบเขตเนื้อหาการศึกษาวิจัย คือ

ปัจจัยในการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวการบริหารรัฐกิจ อันได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์ เทคนิคการบริหาร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการศึกษา การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการควบคุมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ด้านครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ และด้านอาคาร สถานที่

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ วิเคราะห์ข้อมูลพรรณนา บรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด และใช้สถิติ เปรียบเทียบวิเคราะห์ข้อมูล ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากร ใช้สถิติ วิเคราะห์การถดถอย ที่ส่งผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

จากการวิจัยประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วน ตำบล ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ พบว่า

1. ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับ มีประสิทธิภาพมาก

2. ปัจจัยด้านภูมิหลัง ด้านวุฒิการศึกษาของผู้บริหารองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย ตามแนวคิดรัฐกิจทั้ง 7 ด้าน มีระดับประสิทธิภาพ ดังนี้ คือ

3.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพมาก

3.2 ปัจจัยด้านการวางแผนกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การ

บริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพปานกลาง

3.3 ปัจจัยด้านเทคนิคการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพปานกลาง

3.4 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพปานกลาง

3.5 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพปานกลาง

3.6 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพปานกลาง

3.7 ปัจจัยด้านการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพปานกลาง

ปัจจัยทางด้านภูมิหลังที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษา พบมีหนึ่งตัวแปรได้แก่ 1. ด้านการศึกษา และปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษามี 7 ตัวแปร ตัวแปรที่ 1 ได้แก่ ปัจจัยในการจัดการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และดัชนีที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ คือความสามารถในการนำความรู้ความเข้าใจ หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาของอบต.รองลงมาคือ คุณลักษณะผู้นำที่มีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของ อบต.อย่างต่อเนื่อง ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ ปัจจัยในการจัดการศึกษา ด้านแผนกลยุทธ์ ดัชนีที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแผนกลยุทธ์คือการกำหนดแผนการเผยแพร่นโยบาย แนวคิดและแนวทางในการจัดการศึกษาเชิงลุก และนำลงสู่การปฏิบัติสู่สาธารณชนของอบต. รองลงมาคือ อบต.ต้องมีการกำหนดัชนีการวัดผลผลิต และ ผลลัพท์ที่ได้จากการบริหารการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน ตัวแปรที่ 3 ได้แก่ ด้านเทคนิคการบริหาร ดัชนีที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคนิคการบริหาร คือการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการศึกษาเพื่อรองรับการประเมินมาตรฐานการศึกษาตามเกณฑ์กำหนด รองลงมาคือ การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ผลการจัดการศึกษาในรอบปี ต่อชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรที่ 4 ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดัชนีที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล คือการจัดประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้เรื่องการจัดการศึกษาระหว่างบุคลากรทางการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยงานการศึกษาอื่น รองลงมาคือ การกำหนดแนวทางการประเมินมาตรฐานการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาของอบต.อย่าง ตัวแปรที่ 5 ได้แก่ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ดัชนีที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล คือการวิเคราะห์ ประเมินประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา รองลงมาคือ การติดตาม ตรวจสอบการบริหารทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตัวแปรที่ 6 ได้แก่ การบริหารเทคโนโลยีทางการศึกษาดัชนีที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ การวิเคราะห์ ประเมินประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา รองลงมาคือ การติดตาม ตรวจสอบการบริหารเทคโนโลยีทางการศึกษา และตัวแปรที่ 7 ได้แก่ การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้เพื่อการศึกษาดัชนีที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ การวิเคราะห์ ประเมินประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา รองลงมาคือการติดตามตรวจสอบการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้เพื่อการศึกษา

4. แนวทางการในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวการบริหารรัฐกิจ

การสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ร่วมกับการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่ระดับ นักวิชาการศึกษา ปลัด นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ท้องถิ่นจังหวัด และ ผู้อำนวยการสำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (14 ท่าน) สรุปแนวทางในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ ภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เทคนิคการบริหาร แผนกลยุทธ์ ภูมปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีทางการศึกษา การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของชุมชน และหน่วยงานจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยสำคัญที่จะเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาของอบต. ได้อย่างสำคัญ คือการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ การจัดการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย อบต.ต้องมีการวางแผนในการพัฒนาครู บุคลากร ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง สร้างเสริมความตระหนักในการดูแลครูผู้ดูแลเด็กของ อบต. เช่น ต้องสร้างความมั่นใจ ความเป็นธรรม ส่งเสริมเรียนต่อ การอบรมศึกษาดูงาน ตามความเหมาะสมและแนวทางสำคัญของการจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต ต้องให้ความสำคัญกับการให้ความสำคัญ ความร่วมมือระหว่างองค์กรกับหน่วยงานเกี่ยวข้องในพื้นที่ ที่แท้จริง แนวทางการกระตุ้นของผู้บริหารเกิดความสนใจในการให้ความสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่ในภูมิภาค อบต.ควรมีการประสานงานกับสถานศึกษาในเขตบริการ เพื่อร่วมมือหาแนวทางในการจัดการศึกษาเสริมเติมเต็มด้านคุณภาพการจัดการศึกษาของท้องถิ่นร่วมกัน ซึ่งในการสัมภาษณ์ รับฟังความเห็นจากผู้นำ ผู้บริหาร อบต.มีความเห็นตรงกันว่า การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสังกัดกระทรวงมหาดไทย และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน มิใช่เป็นแข่งขัน หรือเป็นส่วนแบ่งการตลาดเหมือนภาคธุรกิจที่มีคำว่ากำไร ขาดทุน แต่ในการจัดการศึกษาของทั้งสองกระทรวงมีจุดมุ่งหมายตรงกันคือ คุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุดของพี่น้องประชาชน และลูกหลานของเราทุกคนท้ายที่สุดก็คือการพัฒนาสังคมไทยของเราให้มีความมั่นคง เจริญก้าวหน้า ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากสังคมต้องมีคนคุณภาพ คนคุณภาพย่อมมีแนวคิด การปฏิบัติที่นำไปสู่สังคมคุณภาพต่อไป

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย มีประเด็นที่นำมาอภิปรายแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพ ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการควบคุมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ด้านครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ และด้านอาคารสถานที่ ซึ่งอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในประเทศไทย หลังปี พ.ศ. 2550 ซึ่งภารกิจการจัดการศึกษาท้องถิ่น ได้แก่ การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ การจัดส่งเสริมกีฬานันทนาการ กิจกรรมเยาวชนตลอดทั้งการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญจากผู้บริหารองค์กร (นายกอบต. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งนักวิชาการศึกษาอบต.) โดยเฉพาะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันเห็นความสำคัญและให้ความสนใจเรื่องการจัดการศึกษาในท้องถิ่นที่ถือเป็นพันธกิจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตหรือไม่น้อยไปกว่า

การพัฒนาสาธารณูปโภค ปัจจัยพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิตด้านอื่น ทั้งนี้เพราะเด็กและเยาวชนเป็นพลังสำคัญของท้องถิ่นสืบไปในอนาคต อีกทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพภาวะผู้นำแนวใหม่ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันโดยร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศในการสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ปริญญาโทของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองถิ่น ซึ่งจาการศึกษาของ จารุวัตร กลิ่นอยู่ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ มีประสิทธิภาพในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ วุฒิการศึกษาและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต แก้วรากมุข (2546) พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารในระดับสูง ส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรม 1-2 ครั้ง ในด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ อบต.อยู่ในระดับมีความรู้มาก และมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับประสิทธิภาพสูง และเป็นไปตามความเห็นของผู้อำนวยการสำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น (นายธานินทร์ ริ้วธงชัย) ที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนส่งเสริมของกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยร่วมมือสถาบันอุดมศึกษาในการอบรม พัฒนาให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา (2550-2552) ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลมีภาพของความสำเร็จเพิ่มขึ้นจากการจัดการศึกษาในช่วงแรกหลังปี พ.ศ. 2544 ซึ่งเป็นไปตาม สุรพล ทองชาติ (2544) ที่ศึกษาสภาพความพร้อมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส พบว่าสภาพความพร้อมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส โดยภาพรวมเห็นว่าสภาพความพร้อมการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และ งานวิจัยของ สาธิต ผลเจริญ (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่า ความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อบต.ชั้น 1 และชั้น 2 อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความพร้อมสูง คือ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาด้านงบประมาณ มีการบริหารจัดการงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษา จากการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่พบว่า ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดศึกษาตามพันธกิจซึ่งภารกิจการจัดการศึกษาท้องถิ่น ได้แก่ การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ การจัดส่งเสริมกีฬานันทนาการ กิจกรรมเยาวชนตลอดทั้งการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยคำนึงถึงความต้องการและประโยชน์อันจักเกิดแก่ประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ ซึ่งในการให้ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (นายทวีป จูมั่น นายบุญแทน นายมวน และ นายวุฒิ โตสมมุติ) สอดคล้องกับการวิจัยของ วิญญู สิงหเสม (2541) ที่พบว่า คณะกรรมการบริหาร สมาชิกและปลัด อบต.ส่วนใหญ่ได้ดำเนินการจัดทำงบประมาณถูกต้องตามกระบวนการจัดทำงบประมาณ และ (จากสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษา) อบต.มีการวางแผน จัดลำดับการบริหารงบประมาณตามความสำคัญ อบต.ต้องการมีการวางแผนในการการใช้งบประมาณ โดยพิจารณาลำดับความสำคัญและหากงบประมาณในการจัดการศึกษาไม่เพียงพอ ก็สามารถจัดสรรงบประมาณด้านอื่นมาเสริมงานการศึกษาได้ โดยเริ่มทำจากเล็ก ตามกรอบวงเงินงบประมาณ บางแห่งมีเพียง 6-7 ล้านบาท (ธานินทร์ ริ้วธงชัย, การสัมภาษณ์) จากนโยบาย มาตรการ และปฏิบัติการจัดการศึกษา ของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้กล่าวถึงแนวทางการบริหารทรัพยากรของสถานศึกษาหลายรูปแบบ

งบประมาณเป็นทรัพยากรทางการศึกษาที่จำเป็นต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยต้องมีมาตรการการวางแผนการบริหาร ควบคุมงบประมาณตลอดจนการระดมทรัพยากรในชุมชนที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แม้เดิมการบริหารจัดการด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยจะมีปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งส่วนใหญ่นำไปใช้ในการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในด้านการซ่อม สร้าง สาธารณูปโภคต่าง ๆ ซึ่ง สาธิต แก้วรากมุข (2546) พบว่า การบริหารงบประมาณ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล และที่ผ่านมาปัญหาด้านงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผู้ทำการศึกษา เช่นจำรัส ปัตตานัง (2541) ได้ทำการวิจัยพบ ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอและล่าช้า ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น และสอดคล้องกับวีระพงศ์ เดชบุญ และคณะ (2540) พบว่า งบประมาณที่มีจำกัดเป็นอุปสรรคในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 12 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้ง สำลี เก็งทอง (2543) พบว่าปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านสาธารณูปโภคมากกว่าด้านการศึกษา และเสนอแนะให้ รัฐควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการศึกษาให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรง สุรพล ทองชาติ (2544) พบว่าปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับสภาพความพร้อมการจัดการศึกษา พบว่า งบประมาณมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ ส่วนใหญ่นำไปใช้พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านอื่น ๆ ไม่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการศึกษาโดยตรง

ซึ่งที่ผ่านมา ปัญหาอุปสรรคของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลนอกจากด้านงบประมาณ พิณสุดา สิริธรังศรีและสมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2541) นอกจากจะขาดอิสระในการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านแผนงาน การพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการเงิน รายได้ไม่เพียงพอยังคงพึ่งงบประมาณและรายได้จากส่วนกลาง มีความไม่เท่าเทียมกันในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษาระหว่างส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น การบริหารงานขาดความคล่องตัว

แต่ในปัจจุบันหลังปีพ.ศ. 2550 พื้นที่รับผิดชอบส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนา ปรับปรุงด้านถนน คูคลอง ตลอดจนสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงทำให้งบประมาณที่ท้องถิ่นจัดเก็บได้และส่วนกลางสนับสนุนมาให้ได้รับการจัดสรรไปในเรื่องของการจัดการศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนส่งผลต่อคุณภาพสังคมไทย มากขึ้นและส่งผลต่อด้านประสิทธิภาพด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับดีขึ้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ก็ยังไม่ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ ในเรื่องของประสิทธิภาพด้านงบประมาณพบว่า อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านอาคารสถานที่ อบต.มีความการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่เพื่อการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ศรีวรกุล(2541) พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ และวัสดุอยู่ในระดับมาก รองมาคือ ด้านมาตรฐานการศึกษา ด้านครุภัณฑ์-วัสดุ สอดคล้องกับ โกวิทย์ พวงงาม (2543) สรุปบทบาทหน้าที่ของอบต.ด้านอื่นมีจำนวนมาก จึงทำให้บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ค่อนข้างน้อยในการทำหน้าที่จัดการศึกษา และผลการวิจัยของ จรัส สุวรรณมาลา (2539) ที่พบว่า สมาชิก อบต.ส่วนใหญ่มีความรู้และประสบการณ์ค่อนข้างจำกัด จบการศึกษา ระดับ ป.4-ม.3 ยังขาดความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารงาน รวมทั้ง ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ (2543) พบว่า บุคลากรของอบต.ขาดความรู้ด้านการจัดการศึกษา ส่งผลต่อความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารการศึกษา ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีข้อจำกัด

ด้านงบประมาณและสถานที่ในการก่อสร้างอาคารเรียน อาคารเพื่อจัดกิจกรรมทางศึกษาตามพันธกิจซึ่งภารกิจการจัดการศึกษาท้องถิ่น ได้แก่ การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ การจัดส่งเสริมกีฬานันทนาการ กิจกรรมเยาวชน ตลอดทั้งการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ยังคงต้องใช้สถานที่ของโรงเรียนและสถานที่ของชุมชนตามความเหมาะสม แต่ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการจัดสรรงบประมาณเพื่อบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ในการจัดการศึกษาตามความเหมาะสมข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวการบริหารรัฐกิจ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือ ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวคิดการบริหารรัฐกิจ โดยแยกเป็นภูมิภาค

2. ควรจะศึกษาในเชิงคุณภาพ ในการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นข้อจำกัดด้านขนาด คือ 1. องค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดใหญ่ 2. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง 3. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก

3. การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในทัศนะของผู้รับบริการ (ประชาชน) หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. การศึกษาองค์ประกอบที่เป็นความร่วมมือของชุมชนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

5. ควรศึกษาความต้องการและทัศนคติของประชาชนในการรับการบริการด้านการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลว่า ควรเป็นการจัดการศึกษาระดับใด รูปแบบใด เพื่อให้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นและเกิดความร่วมมือในการมีส่วนร่วม และพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืนต่อไป

6. การศึกษาประสิทธิภาพการจัดศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของประชน ว่ามีความคุ้มค่า ตอบสนอง นโยบายการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ระดับใด ในเรื่องใด ตลอดจนแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ผ่านศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ การติดตามการประเมินผลที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

จากการเสนอแนะครั้งนี้ผู้วิจัย ได้นำเสนอภาพรวมของประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.)ทั่วประเทศ ถ้าจะนำไปใช้ควรจะศึกษาและทดลองนำไปใช้และปรับปรุงการบริหารจัดการของแต่ละท้องถิ่นตามบริบทของท้องถิ่นนั้นๆ และควรมีการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยด้วย

เอกสารอ้างอิง

โกวิทย์ พวงงาม. (2544). *การปกครองท้องถิ่นไทยหลักการและมิติใหม่ในอนาคต*.กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

จรัส สุวรรณมาลา. (2539). *สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล: ศักยภาพและทางเลือกสู่อนาคตในงานวิจัยทางการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: กองวิจัยทางการศึกษา, กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

จริงจัง ตามพ่อ. (2552, เมษายน). นัยปก: ล้มเหลวเพราะการศึกษา. *หนังสือพิมพ์เราคิดอะไร*, ฉบับที่ 225.

จารุวัตร กลิ่นอยู่. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย*. ภาคนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จำรัส ปัตตานัง. (2541). *การศึกษาการปฏิรูปงานด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ. วัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพล จังหวัดขอนแก่น. ต่อการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษา*. ราชบุรี: สำนักพัฒนาการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 5.

ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ. (2543). *รายงานการวิจัยเรื่องความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการทำงานของผู้สำเร็จหลักสูตรอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

พงษ์ศักดิ์ ศรีวรกุล. (2541). *ศักยภาพของ อบต. ในการดำเนินงานจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา เขตการศึกษา 9*. อุดรธานี: สำนักพัฒนาการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 9.

พิกุล อิทธิหิรัญวงศ์. (2549). การบริหารรัฐกิจทบทวนตัวเอง. *รัฐศาสตร์ปริทัศน์, 41*(1) (ก.ค.-ธ.ค.), 123-135.

พิณสุดา สิริธรังศรี และสมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2541). *รายงานการวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ: ประเด็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

วิญญู สิงหเสม. (2541). *กระบวนการจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยะลา*. เอกสารเชิงวิชาการประกอบการเรียน ปัญหาพิเศษทางรัฐประศาสนศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, เอกสารอัดสำเนา.

วีระพงศ์ เดชบุญ และคณะ. (2540). *รายงานการวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการมีส่วนร่วมจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตการศึกษา 10*. อุบลราชธานี: สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 10.

สาธิต แก้วรากมุข. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณี อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย*. ภาคนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สาธิต ผลเจริญ. (2545). *การศึกษาปัจจัยเงื่อนไขและการนำเสนอแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์. ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาสารัตถศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำลี เก็งทอง. (2543). *การศึกษาความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตการศึกษา 5*

สุรพล ทองชาติ. (2544). *การศึกษาสภาพความพร้อมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส*. ยะลา: สำนักพัฒนา การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 2.

Certo, S. C. (2000). *การจัดการสมัยใหม่.* แปลจากเรื่อง Modern management (พัชนี นนทศักดิ์ และปิยะพันธ์ ปิงเมือง, แปล). กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. London: Sir Lssac Pitman.

Gulick., L. & Urwick, L. (1936). *Papers on the Science of administration*. New York: Institute of Public Administration Columbia University.

Kettl, D. F. & Milward, H. B. (1996). *The state of public management*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

M. Harris. (1997). L-functions and periods of polarized regular motives, *J. Reine Angew. Math*., 483, 75-161.

Simon, H. A. (1971). *Designing organizations for an information-rich world, in Martin Greenberger, Computers, Communication, and the public interest*. Baltimore, MD: The Johns Hopkins Press.

ประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพิมพ์: กรณีศึกษาเปรียบเทียบโรงพิมพ์ทองกมลกับโรงพิมพ์คุรุสภา*

The Effectiveness of Press Management: A Comparative Case Study of Thongkamon Publishing House and Kurusapa Press

ทองดี ไชยโพธิ์[1]

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เปรียบเทียบโรงพิมพ์ทองกมลกับโรงพิมพ์คุรุสภา ในด้านระดับประสิทธิผลในการบริหารจัดการกับ ด้านปริมาณผลผลิต ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านระดับความพึงพอใจของลูกค้า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการโรงพิมพ์ ใช้แบบสอบถามจากพนักงานของโรงพิมพ์จำนวน 300 คน ผลการศึกษา เปรียบเทียบพบว่า โรงพิมพ์ทองกมลมีระดับประสิทธิผลของบุคลากรด้านการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงพิมพ์คุรุสภามีระดับประสิทธิผลของบุคลากรด้านการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณผลผลิต ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและด้านระดับความพึงพอใจของลูกค้าของโรงพิมพ์ทองกมลมีระดับประสิทธิผลของโรงพิมพ์อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่โรงพิมพ์คุรุสภาอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า โรงพิมพ์ทองกมลมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากกว่าโรงพิมพ์คุรุสภา ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านนโยบายและวิธีการจัดการและด้านสภาพแวดล้อมพบว่าโรงพิมพ์คุรุสภามีปัจจัยองค์ประกอบรายย่อยที่ส่งผลกระทบมากกว่าโรงพิมพ์ทองกมล ส่วนด้านลักษณะบุคลากรในองค์กรมีปัจจัยองค์ประกอบรายย่อยที่ส่งผลกระทบเท่ากัน ทั้งสองโรงพิมพ์มีประเด็นที่ต้องรีบดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วนคือ ด้านคุณภาพงานสิ่งพิมพ์ที่ท่านั้น

คำสำคัญ: โรงพิมพ์ทองกมล, โรงพิมพ์คุรุสภา

Abstract

This paper compares the effectiveness of press management of Thongamon Publishing House and Kurusapa Press in terms of productivity, job quality, job speediness, and customer satisfaction on the basis of background factors, policy and management methods, organization characteristics, personnel

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

E-mail: rongpimtongkamon@hotmail.com

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปีการศึกษา 2552

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ประณต นันทิยะกุล

characteristics in the organization and working environment. Questionnaires were used to collect data from 300 staff of each press. The findings showed that overall level of effectiveness of Thongamon was moderate compared to the high level of effectiveness of Kurusapa in areas of personnel, productivity, job speediness, and customer satisfaction. In relation to job quality, however, Thongamon Publishing House had a moderate effectiveness level with average values higher than that of Kurusapa Press. The comparative results of policy and management methods and working environment found that Kurusapa Press was affected by more factors than Thongamon Publishing House while in terms of personnel characteristics in the organization, all factors had equal effects. On organization characteristics, Thongamon Publishing House was affected by more factors than those of Kurusapa Press. In conclusion, the management effectiveness of both Thongamon Publishing House and Kurusapa Press need immediate improvement in terms of job quality based on the results which found that the level of effectiveness on job quality were only at the moderate level.

Keywords: effectiveness of press management, Thongkamon Publishing House Kurusapa Press

---

ความนำ

การพัฒนาประเทศเจริญก้าวหน้าในสังคมปัจจุบันมีความจำเป็นเพราะสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านบวกและด้านลบที่เกิดจาก ผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการปรับเปลี่ยนหลายด้านในการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง แข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างมีศักดิ์ศรีบนฐานของความคิดที่ใช้สังคมการเรียนรู้เป็นฐาน (knowledge based society) ตลอดจนเข้าใจกระแสแห่งกระบวนการคิดของสังคมโลก การที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงทุก ๆ ด้านนั้น การให้การศึกษาแก่คนในชาติเป็นส่วนที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งด้วยเหตุผลว่าการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม เป็นการสร้างภูมิปัญญาให้แก่สังคม การศึกษาจึงเป็นรากฐานและเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศ (ไพศาล บรรจุสุวรรณ, 2546, หน้า 1) ด้วยเหตุผลด้านการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่รัฐบาลควรตระหนัก และควรจัดการศึกษาให้เป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดของรัฐบาลทุกประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเห็นภาคสะท้อนจากเครื่องมือทางเศรษฐกิจที่รัฐบาลนำมาใช้ในการบริหารหน่วยงานทุกระดับ ทุกองค์การ ถ้าทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพและศักยภาพขั้นสูง มีองค์ความรู้ ทักษะ และกระบวนการเข้าใจการพัฒนาตนเอง องค์การ สถาบัน จากองค์ความรู้และความตระหนักความรับผิดชอบ ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรม ที่เป็นฐานหลักของการบริหารองค์การแบบธรรมาภิบาล หลักการบริหารองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จะมาจากการตระหนักถึงความสำคัญของทุนมนุษย์ อาศัยการจ่ายพัฒนาทางการศึกษาเป็นเรื่องการศึกษาจะสร้างคนให้เกิดปัจจัยแห่งผลผลิต ตลอดจนศักยภาพแห่งการใช้ปัจจัยบริหารด้านคน เงิน วัสดุ และกระบวนการบริหารจัดการ (รังสรรค์ ธนะพร-พันธุ์, 2541, หน้า 1) อย่างไรก็ตามการบริหารองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน การบริหารจะต้องเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การระหว่างคนในองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การ องค์การเป็นที่รวมของกลุ่มบุคคลมาทำงานร่วมกัน เพื่อ

จุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ขององค์การ มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ โดยการกระทำอย่างมีแบบแผน ทำให้การประสานงานและความร่วมมือในองค์การดำเนินไปด้วยดี องค์การล้วนมีความซับซ้อนและความแตกต่างในพฤติกรรมมากมาย ความแตกต่างเป็นไปตามสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนจารีตประเพณีในการปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันไปแต่ละองค์การ พฤติกรรมองค์การจึงมีคุณค่าแห่งบุคคล กลุ่มคน โครงสร้างภายในองค์การ วัตถุประสงค์ในการประยุกต์ประสิทธิภาพขององค์การหลายด้าน เป็นต้นว่า พฤติกรรม เจตคติการทำงาน สมรรถนะการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผลของการทำงาน การกระทำของบุคคลแสดงออกด้านประสิทธิผลของเป้าหมายในการทำงานในองค์การ เป็นพฤติกรรมของคนในองค์การที่จัดตั้งองค์การเอง (วิเชียร วิทยอุดม, 2547, หน้า 3) สภาพปัญหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลต่อการบริหารมาจากการจูงใจ บุคลากรที่มีอิทธิพล ประสิทธิผลของการบริหารเป็นปัญหาของพฤติกรรมองค์การที่มาจากหลักการวิจัยหลักการขององค์ความรู้ ซึ่งพฤติกรรมด้านการบริหารต้องการให้ความสนใจกับประสิทธิผลในการดำเนินงานในองค์การ 4 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์การ บุคลากรในองค์การ อิทธิพลระหว่างบุคคลและพฤติกรรมกลุ่มและปฏิสัมพันธ์ และพฤติกรรมองค์การ จากสภาพของการบริหารโรงพิมพ์ของคุรุสภากระทรวงศึกษาธิการ พบปัญหาหลายประการ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์การขาดภาวะผู้นำ บุคลากรในองค์การขาดขวัญและกำลังใจ ขาดการเสริมแรงด้านรางวัลและคุณค่าของบุคลากร นอกจากนั้นอิทธิพลระหว่างบุคคลและพฤติกรรมกลุ่มมีความขัดแย้งสูง การมีปฏิสัมพันธ์ในองค์การขาดความต่อเนื่อง

ปัญหาด้านประสิทธิผลขององค์การการบริหารยังพบว่าขาดศักยภาพและความสามารถภาคการตลาดในการหากำไรให้แก่องค์การ ขาดการเจริญเติบโตในเชิงพัฒนาตามเป้าหมาย ขาดวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ ขาดความสามารถในการปรับตัวนำพากระบวนการผลิตสู่การบริการในการแข่งขันตามรูปแบบใหม่ของภาคบริหารสู่ผู้บริโภค นอกจากนั้นยังพบว่าองค์การขาดนวัตกรรมใหม่มาผลิตและบริการ ส่วนด้านผลผลิตยังขาดการวางแผนด้านการจัดการคุณภาพสูงแต่ใช้ค่าใช้จ่ายต่ำ ความพึงพอใจของลูกค้า ผลผลิตขององค์การยังไม่ถูกจัดการจากองค์การ และปัญหาด้านระดับความพอใจความไว้วางใจในองค์การและสมาชิกด้วยกัน

อย่างไรก็ตาม การศึกษาประสิทธิผลของการบริหารโรงพิมพ์ ตามแนวโน้มของการบริหารยุคใหม่ ควรเข้าใจวัฒนธรรมขององค์การกับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ เช่น กลุ่มภาวะผู้นำการบริหาร ลักษณะขององค์การต้องพิจารณาคุณลักษณะขององค์การเฉพาะ และมิติของการบริหารโครงการใหม่ ๆ ที่มีเป้าหมายชัดเจนขององค์การ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การควรมีแผนงานสู่การปฏิบัติ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์การ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ เสริมแรงการให้รางวัลเพื่อจูงใจ การสร้างแรงจูงใจตามความคาดหวัง เสมอภาคเป้าหมายเดียวกัน ตลอดจนนำเอาแนวทางสร้างภาวะผู้นำสมัยใหม่ ผู้นำประสิทธิภาพ เป็นต้น นอกจากนั้นน่าจะได้สร้างทัศนคติที่มีในการทำงาน เป็นทีมและกลุ่มพัฒนาองค์การ ควรใช้เทคนิคกลยุทธ์มากกว่าใช้ระเบียบแบบเข้มงวดกวดขัน และใช้กระบวนการลงโทษ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์การควรเกิดจากการมีส่วนร่วม ทุกฝ่ายจะเกิดผลด้านความรักและตระหนักในความเป็นเจ้าขององค์การ

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การในปัจจุบันเกิดจากปัจจัยหลายอย่างดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นที่ต้องทำให้การจัดการบริหารต้องขบคิดตั้งแต่การจูงใจที่จะต้องตอบแทนที่เป็นค่าใช้จ่ายเพื่อต้องการให้พนักงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ทำให้องค์การได้รับประโยชน์และบรรลุเป้าหมายขององค์การ ระบบบริหารที่เกิดปัญหากับองค์การมากที่สุด เกิดจากระบบบริหารที่ขาดความรู้ ทักษะกระบวนการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารระบบค่าตอบแทนที่มีประสิทธิผล สามารถทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพเพราะกระบวนการบริหารเน้นคิดระบบต้นทุน และปฏิบัติตามกฎหมายส่งเสริมความพยายามพนักงานด้านขวัญ

กำลังใจตลอดจนการจัดการเข้าออกจากงานให้เกิดผล สัมฤทธิ์ทั้งด้านบริหารกับพนักงาน (Kleiman, 2000, pp. 242-243)

อย่างไรก็ตามเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัจจัยการทำงาน มีปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดปัญหาขององค์การสามประการหลัก ที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ แยกกล่าวไว้ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ ปัญหาด้านบุคคลเกิดจากด้านประสบการณ์ ด้านการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการทำงาน อายุ เชาว์ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ เงินเดือน การสร้างแรงจูงใจ ความสนใจ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์, 2547, หน้า 124-125)

อย่างไรก็ตาม ด้านการจัดการ เป็นกระบวนการที่ทำให้มีความมั่นคง มีการปฏิบัติงานที่ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงการเกษียนในงาน ปัญหาสำคัญ ปัจจุบันเกิดจากการให้ออกจากงาน ไม่มั่นคง ขาดสวัสดิการที่พอเหมาะกับสภาพเศรษฐกิจ การให้ออกจากงาน การทำงานไม่ก้าวหน้า ไม่ได้รับการเสริมแรงงานหนักและมากจนเกินไป ปัญหาที่พบมากในองค์การที่ถือว่าเกิดความไม่มั่นคงยังมีปัญหาด้านความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร กระบวนการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การนิเทศงานสำหรับพนักงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ (ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์, 2547, หน้า 248)

ประสิทธิผลขององค์การเกิดจาก ลักษณะสิ่งแวดล้อม ลักษณะองค์การ นโยบายและวิธีการจัดการ และลักษณะของลูกจ้าง การวิเคราะห์การบริหารเกิดจากภายนอก ซึ่งประกอบด้วย ระดับค่าจ้าง ความต้องการแรงงาน มาตรฐานการครองชีพ กฎหมายและนโยบายรัฐบาล ส่วนภายใน เกิดจากปัญหานโยบายค่าตอบแทน ค่าของงาน ค่าของคน การต่อรอง ความสามารถในการจ่าย ปรัชญาแนวคิดการบริหาร (กิ่งพร ทองใบ, 2545, หน้า 40-41)

ปัญหาที่เกิดจากปัจจัยภายในและภายนอก เกิดจากการดำเนินกิจกรรมการบริหารโรงพิมพ์ที่เป็นองค์การ การบริหารขาดลักษณะการบริหารที่เป็นโครงสร้าง และแผนงานตามปรัชญาการบริหาร บุคคลในองค์การเป็นการบริหารแบบเฉพาะหน้า แบบวันต่อวัน ขาดขอบเขตแนวทางที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ขาดกลยุทธ์และคาดคะเนผลในระยะยาว หน่วยงานรับผิดชอบปฏิบัติงานประจำขาดการกระตุ้น ขาดการแยกหน้าที่หลักของการบริหาร ตามความรับผิดชอบ ขาดการส่งเสริมพัฒนาทักษะกระตุ้นทางวิชาการ ขาดการสร้างขวัญกำลังใจ ขาดการวิเคราะห์งานด้านจัดระบบองค์การ (กิ่งพร ทองใบ, 2545, หน้า 53)

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการบริหารของโรงพิมพ์ทองกมลที่ส่งผลต่องานบริหารด้านธุรกิจสิ่งพิมพ์ ดังจะเห็นได้จากการบริหารจัดการธุรกิจขององค์การที่ส่งผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานที่เป็นบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน พนักงาน หรือฝ่ายผลิตก็ตาม ปัจจัยหลายประการที่การบริหารจัดการขาดทักษะและประสบการณ์จากการนำความรู้และทักษะการบริหารมาใช้จนส่งผลต่อบุคลากรจนก่อให้งานไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ของวัตถุประสงค์ ความสามารถเชิงบริหารจัดการต้องสามารถนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์การอย่างเต็มที่ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดนั้น กระบวนการของผู้บริหารจะต้องทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบุคลากร

อย่างไรก็ตาม ประสิทธิผลเกิดจากปัจจัยของการกำกับดูแลระดับกระทรวงจากผลแห่งความสัมฤทธิ์เชิงประสิทธิผล ทำให้ประโยชน์สูงสุดทุกด้านสู่ภาคประชาชน ส่วนการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหาแนวทางศึกษาด้านการบริหารธุรกิจสิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง จากการศึกษาระดับมหาบัณฑิตที่ผู้วิจัยได้บริหาร และเป็นผู้บริหารจัดการโรงพิมพ์ทองกมลภาคเอกชน จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยต้องการศึกษาและนำผลวิจัยเพื่อพัฒนาและวางแผนธุรกิจในอนาคตการศึกษาเอกสารเบื้องต้นจึงเป็นแรงบันดาลใจให้มีความสนใจที่จะวิจัยประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพิมพ์ ในกรณีศึกษาเปรียบเทียบโรงพิมพ์ทองกมลกับโรงพิมพ์คุรุสภา ประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาคือปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิผลของโรงพิมพ์มี 4 ปัจจัยหลักได้แก่ ด้านนโยบาย

และวิธีการจัดการ ด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะบุคลากรในองค์กรและด้านสภาพแวดล้อม ที่เป็นปัจจัยต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพิมพ์คุรุสภา และโรงพิมพ์ทองกมล

จากสภาพปัญหาดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารจัดการโรงพิมพ์นั้นมีปัจจัยด้านใดบ้าง ผลของการศึกษาวิจัยที่เป็นงานวิชาการครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำไปพัฒนาด้านการบริหารจัดการโรงพิมพ์ทองกมล ให้เป็นรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เชิงคุณภาพของสังคมปัจจุบันและในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

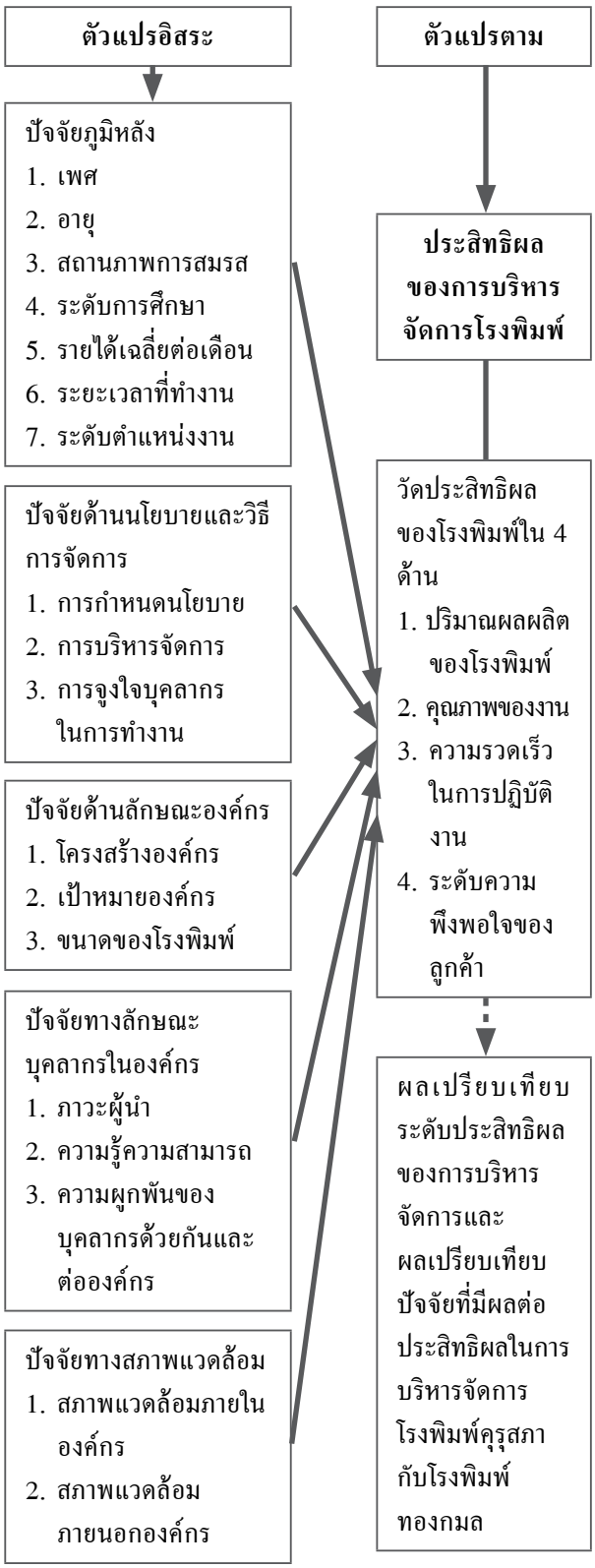
1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการบริหารจัดการโรงพิมพ์คุรุสภาและโรงพิมพ์ทองกมล

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพิมพ์คุรุสภากับโรงพิมพ์ทองกมล ด้านปริมาณผลผลิต ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านระดับความพึงพอใจของลูกค้าของโรงพิมพ์คุรุสภากับโรงพิมพ์ทองกมล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการโรงพิมพ์คุรุสภาและโรงพิมพ์ทองกมล ด้านปัจจัยภูมิหลัง ด้านนโยบายและวิธีการจัดการ ด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะบุคลากรในองค์กรและด้านสภาพแวดล้อม ของโรงพิมพ์คุรุสภากับโรงพิมพ์ทองกมล

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษา เรื่องประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพิมพ์: กรณีศึกษาเปรียบเทียบโรงพิมพ์ทองกมลกับโรงพิมพ์คุรุสภา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยเลือกตัวแปรที่สำคัญบางประการที่เชื่อว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการโดยการศึกษาประยุกต์แนวคิดทฤษฎีและองค์ประกอบความสำคัญของปัญหาการวิจัยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยเลือกตัวแปรที่สำคัญที่เชื่อว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพิมพ์ โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก

วรรณกรรม มีนักวิชาการหลายท่านเช่น ณัฐพล ขันธไชย (2526, หน้า 11-12); ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์ (2547, หน้า 124-125) กิ่งพร ทองใบ (2545, หน้า 40-41)

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องประสิทธิผลของการบริหาร

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร

การศึกษาประสิทธิผลขององค์การ เป็นการศึกษาด้านพฤติกรรมองค์การ วิเคราะห์คน กลุ่ม องค์การ ความซับซ้อนสูง แต่พฤติกรรมขององค์การ ย่อมมีผลแห่งการวัดประเมินได้ เมื่อนำบุคคลกลุ่มคนเข้าสู่กระบวนการปฏิบัติงาน ย่อมมีผลเป้าหมายปลายทาง จากการศึกษาองค์การด้านคุณภาพ เทคโนโลยี และองค์การปรับตัวแรงจูงใจ จะเป็นการนำไปสู่ประสิทธิภาพและผลประสิทธิภาพจะสามารถดูจากการชี้วัดได้ครอบคลุมรอบด้าน และสามารถดูเป็นนามธรรมได้

ความมีประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วยการมีประสิทธิผลของบุคคลและของกลุ่มรวมถึงมุมมองความมีประสิทธิผลขององค์การก็โดยพิจารณาดูว่า ความมีประสิทธิผลขององค์การนั้นมีมากกว่า ผลบวกของความมีประสิทธิผลของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน องค์การนั้นก็จะมีผลการดำเนินงานที่ดี ความมีประสิทธิผลขององค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์การที่ผู้จัดการจะประเมินผลของบุคคลและของกลุ่มโดยประเมินจากการดำเนินงาน โดยพิจารณาดูถึงองค์ประกอบที่จะสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงตัวองค์การเองไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ องค์ประกอบของความมีประสิทธิผลขององค์การมี 8 ประการที่นำมาใช้ในการประเมินความมีประสิทธิผลขององค์การมีดังต่อไปนี้ ความสามารถในการหากำไร, การเจริญเติบโต, การได้มาของทรัพยากร, ความสามารถในการปรับตัว, นวัตกรรม, ผลผลิต, ความพอใจผู้บริโภค/ลูกค้า และความพึงพอใจของลูกจ้าง/ความไว้วางใจ

จุดสำคัญที่น่าสนใจและน่าสังเกตเกี่ยวกับส่วนประกอบของประสิทธิผลขององค์การตามที่กล่าวแล้ว คือ องค์การใด ๆ อาจจะไม่สามารถพิจารณาตัดสินประสิทธิผลตามส่วนประกอบทั้งหมดไปพร้อม ๆ กันได้ การได้มาซึ่งประสิทธิผลตามส่วนประกอบเพียงหนึ่งอย่างอาจจะเป็นการยากหรือเป็นไปไม่ได้เลยที่จะแสดงว่ามีประสิทธิผล เมื่อพิจารณาถึงส่วนประกอบอื่น ๆ เพียงอย่างเดียวหรือมากกว่า

ดังนั้นในการตัดสินวัดความมีประสิทธิผลขององค์การใด ๆ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผลนั้นจึงไม่สามารถกล่าวโดยอ้างถึงส่วนประกอบทั้งหมดที่เป็นตัวใช้วัดประสิทธิผล ซึ่งที่จริงแล้ว การประเมินวัดประสิทธิผลการทำงานขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้ประเมินวัด กรอบเวลาที่ใช้วัดและมาตรฐานที่ใช้ในการเปรียบเทียบ

ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ

มีปัจจัยจำนวนมากมายที่มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิผลขององค์การ สรุปบางส่วนของปัจจัยโดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มประเภทหลัก คือ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ลักษณะองค์การ ลักษณะของสมาชิกในองค์การ นโยบายและวิธีการจัดการ Steers (1975, pp. 546-549; Dessler, 1986, pp. 65-69)

ตัวชี้วัดประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สเตียร์ และเดสเล่อร์ (Steers, 1975, pp. 546-549; Dessler, 1986, pp. 65-69 อ้างถึงใน สุทิติ ขัตติยะ, 2545, หน้า 25-34) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนี้

การวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวชี้วัด โดยจะใช้ตัวชี้บ่งที่เหมาะสมที่สุดเพียงตัวเดียวหรือหลายตัวในการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการผลิต ความสำเร็จในภารกิจ และการบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

แคมพ์เบล และคณะ (Campbell and others, 1977, pp. 36-39) ได้ทำการสำรวจรายการของตัวชี้บ่งที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลแบบตัวชี้บ่งเดี่ยว และพบว่ามีอยู่ถึง 30 ตัว ดังนี้ (1) ประสิทธิผลในภาพรวม (2) ผลผลิต (3) ประสิทธิภาพ (4) ผลตอบแทน (5) คุณภาพ (6) อุบัติเหตุ (7) การเติบโต (8) การขาดงาน (9) การเปลี่ยนงาน (10) ความ

พึงพอใจในงาน (11) แรงจูงใจ (12) ขวัญ (13) การควบคุม (14) ความขัดแย้ง/ความกลมเกลียว (15) ความยืดหยุ่น/การปรับตัว (16) การวางแผนและการตั้งเป้าหมาย (17) ความเห็นพ้องในเป้าหมาย (18) การยอมรับเป้าหมายขององค์การเป็นของตน (19) ความสอดคล้องกันของบทบาทและบรรทัดฐาน (20) ทักษะการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (21) ทักษะการบริหารงาน (22) การบริหารข้อมูลและการติดต่อสื่อสาร (23) ความพร้อม (24) การใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม (25) การประเมินโดยสภาพแวดล้อมภายนอก (26) ความมั่นคง (27) คุณค่าของทรัพยากรบุคคล (28) การมีส่วนร่วมและอิทธิพลร่วม (29) การให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา (30) การให้ความสำคัญต่อสัมฤทธิผล

สิริรัตน์ สวยงาม (2546, หน้า 18) การดำเนินการเปรียบเทียบ ประสิทธิผล ในแง่ประสิทธิผลสัมพันธ์ (relative efficiency) เป็นการศึกษาประสิทธิผลในแง่เปรียบเทียบหลายด้านดังนี้

1. การเปรียบเทียบกับองค์การที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึง

2. การเปรียบเทียบผลงานของตนเองในอดีต

3. การเปรียบเทียบศักยภาพ ความรู้ และขีดความสามารถของตนเองในแต่ละช่วงเวลา โดยพิจารณาว่าทำงานได้เต็มขีดความสามารถหรือไม่

4. การเปรียบเทียบความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

5. การเปรียบเทียบคุณภาพของงาน

6. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบวัดครั้งเดียว เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในพื้นที่โรงพิมพ์ทองกมลและโรงพิมพ์คุรุสภา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงพิมพ์คุรุสภา และบุคลากรของโรงพิมพ์ทองกมล จำกัด โดยทำการศึกษาจากบุคลากรทั้งหมดโดยจะจัดเก็บข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่าง ในเดือนมีนาคม-เมษายน พ.ศ. 2550 จากประชากรของโรงพิมพ์ทองกมลจำนวน 1,007 คน และโรงพิมพ์คุรุสภา จำนวน 1,083 คน โดยใช้สูตรของ Yamane's ได้จำนวนของประชากรจากการสุ่มตัวอย่างดังนี้ โรงพิมพ์คุรุสภา จำนวน 293 คน โรงพิมพ์ทองกมล จำนวน 287 คน ในการวิจัยครั้งนี้เก็บโรงพิมพ์ละ 300 เพื่อความถูกต้องและความสะดวกในการเปรียบเทียบข้อมูลและการวิเคราะห์ ข้อมูลของโรงพิมพ์คุรุสภาและโรงพิมพ์คุรุสภา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น มีลักษณะคำถามปลายปิด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร 4 กรอบใหญ่

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงพิมพ์และผู้วิจัยทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิแอลฟาเท่ากับ .952

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ เชิงพรรณนาบรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด ใช้สถิติ เปรียบเทียบ วิเคราะห์ข้อมูล ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากร ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุ

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า โรงพิมพ์ทองกมลระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวม 4 ด้านมีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ในส่วนของโรงพิมพ์คุรุสภาพบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ในภาพรวม 4 ด้านมีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานระดับมาก

1. ปัจจัยทางด้านภูมิหลัง

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางด้านภูมิหลังระหว่างโรงพิมพ์ทองกมลกับโรงพิมพ์คุรุสภาพบว่า ปัจจัยทางด้านภูมิหลัง โรงพิมพ์ทองกมล มีปัจจัยทางด้านภูมิหลังที่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงพิมพ์มากกว่า โรงพิมพ์คุรุสภา ปัจจัยทางด้านภูมิหลังของทั้งสองโรงพิมพ์ที่แตกต่างกันคือ ด้านสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและด้านระดับตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยด้านนโยบายและวิธีการจัดการ

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางด้านนโยบายและวิธีการจัดการระหว่างโรงพิมพ์ทองกมลกับโรงพิมพ์คุรุสภาพบว่า ปัจจัยในองค์ประกอบรายย่อยด้านการบริหารจัดการส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงพิมพ์เหมือนกัน

3. ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางด้านลักษณะองค์กรระหว่างโรงพิมพ์ทองกมลกับโรงพิมพ์คุรุสภาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงพิมพ์แตกต่างกัน

4. ปัจจัยด้านลักษณะบุคลากรในองค์กร

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลากรในองค์กรระหว่างโรงพิมพ์ทองกมลกับโรงพิมพ์คุรุสภาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคลากรในองค์กร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงพิมพ์ของทั้ง 2 โรงพิมพ์ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมระหว่างโรงพิมพ์ทองกมลกับโรงพิมพ์คุรุสภาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงพิมพ์ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพิมพ์พบว่า โรงพิมพ์ทองกมลระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวม 4 ด้านมีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ในส่วนของโรงพิมพ์คุรุสภาพบว่าระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวม 4 ด้านมีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าศักยภาพในทุกด้านของโรงพิมพ์คุรุสภามีมากกว่าโรงพิมพ์ทองกมล ศักยภาพนั้น หมายถึง ศักยภาพในด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่าจากการศึกษาบุคลากรของโรงพิมพ์คุรุสภามีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดเป็นลำดับที่หนึ่ง บวกกับศักยภาพในด้านงบประมาณที่มากกว่าโรงพิมพ์ทองกมลในแต่ละปี สวัสดิการและความมั่นคงในอาชีพมีมากกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงพิมพ์ที่ใหญ่และเทคโนโลยีที่เหนือกว่าและมากกว่าส่งผลให้โรงพิมพ์คุรุสภามีระดับประสิทธิผลของบุคลากรด้านการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับที่มากกว่าโรงพิมพ์ทองกมลที่มีระดับประสิทธิผลของบุคลากรด้านการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น สอดคล้องกับ แนวคิดของ ฮาร์ลอด คูลซ์ (Harold Koontz อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2527, หน้า 6) ที่กล่าวว่าในการบริหารจัดการงานที่จะบรรลุประสิทธิผลหรือให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้นต้องอาศัยปัจจัยทั้งหลายในด้าน คน เงิน เครื่องมือ และวัสดุสิ่งของเป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีความเชื่อมโยงมีความสอดคล้องกันของปัจจัยในด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กันมีความพร้อมที่ประสานกันอย่างเป็นระบบเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน และในการศึกษาในครั้งนี้พบว่าในเรื่องการจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงานนั้นโรงพิมพ์คุรุสภามีการจูงใจบุคลากรมากกว่าโรงพิมพ์ทองกมลสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวว่าการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานงานนั้นมีความสำคัญและมีผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายหรือการบรรลุประสิทธิผลที่ตั้งไว้

ในการเปรียบเทียบประสิทธิผลในรายด้านการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่าด้านปริมาณผลผลิต ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและด้านระดับความพึงพอใจของลูกค้าของโรงพิมพ์ทองกมลมีระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงพิมพ์อยู่ในระดับปานกลางน้อยกว่าด้านปริมาณผลผลิตของโรงพิมพ์คุรุสภาที่มีระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงพิมพ์อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงพิมพ์คุรุสภามีขนาดที่ใหญ่กว่าโรงพิมพ์ทองกมล ปริมาณการผลิตในแต่ละชั่วโมงมีการผลิตที่มากกว่าดังเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าจำนวนของเครื่องจักรในการผลิตมีมากกว่าเทคโนโลยีดีกว่า งบประมาณก็มากกว่า และที่สำคัญคือเป็นองค์กรที่มีเป้าหมายขององค์กรไม่ได้อยู่ที่ผลกำไรเป็นเป้าหมายหลักส่ง เมื่อปัจจัยในการบริหารพร้อมในทุกด้านก็ย่อมส่งผลให้ด้านปริมาณผลผลิต ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและด้านระดับความพึงพอใจของลูกค้า ของโรงพิมพ์คุรุสภามีระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงพิมพ์อยู่ใน ระดับมากกว่าโรงพิมพ์ทองกมลนั่นเอง ส่วนในด้านคุณภาพงานซึ่งจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่าในด้านคุณภาพของงานโรงพิมพ์ทองกมลมีระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงพิมพ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ ด้านคุณภาพของงานโรงพิมพ์คุรุสภามีระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงพิมพ์อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน แต่โรงพิมพ์ทองกมลมีค่าเฉลี่ยในด้านคุณภาพงานมากกว่าด้านคุณภาพของงานโรงพิมพ์คุรุสภา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเป็นองค์กรที่มีสายการผลิตที่ใหญ่ มีหน่วยการผลิตที่มีจำนวนมากย่อมส่งผลต่อการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทั่วถึงจึงเป็นจุดอ่อนขององค์กรที่มีขนาดที่ใหญ่ ในเรื่องการควบคุมบุคลากรในขั้นตอนการปฏิบัติงานและเป็นจุดแข็งขององค์กรที่มีขนาดเล็กที่สามารถควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ทุกขั้นตอน เมื่อเกิดความผิดพลาดในขั้นตอนใดสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกจุดและอย่างรวดเร็วจึงทำให้ คุณภาพของงานที่เป็นองค์กรขนาดเล็กมีคุณภาพของงานออกมาได้ดีกว่าองค์กรที่มีขนาดที่ใหญ่กว่านั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องนี้ข้อเสนอแนะไปปรับปรุงประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพิมพ์ ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. โรงพิมพ์ทองกมลและโรงพิมพ์คุรุสภา ควรปรับปรุงคุณภาพของงานที่ผลิตออกมาให้ มีระดับคุณภาพงานที่สูงกว่าคุณภาพงานในปัจจุบันเพราะผลจากการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าคุณภาพของงานสิ่งพิมพ์ของทั้งสองโรงพิมพ์มีคุณภาพของงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้นสมควรปรับปรุงให้มีคุณภาพของงานให้มีระดับสูงที่สุด เพราะผลจากการวิเคราะห์พบว่า ขั้นตอนของคุณภาพงานของทั้งสองโรงพิมพ์อยู่ในระดับปานกลางทุกขั้นตอนจำเป็นต้องรีบบริหารจัดการดำเนินการแก้ไข การแก้ไขขั้นต้นก็คือในขั้นตอนควบคุมตรวจสอบคุณภาพของงานควรมีการตรวจสอบเป็นขั้นเป็นหรือทุกขั้นตอนในการผลิตควรเน้นที่เนื้อหาการพิมพ์และการพิมพ์ที่ตกหล่นตลอดการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการผลิต

2. ในการบริหารจัดการโรงพิมพ์เอกชนควรระมัดระวังปัจจัยในด้านเป้าหมายองค์กรเป็นพิเศษ เพราะจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพิมพ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพิมพ์หรือในทางเชิงลบ ถ้าเป้าหมายขององค์การมีมากเกินไปจะเป็นผลเสียต่อองค์กรควรมีการปรับเป้าหมายองค์กรให้เหมาะสมกับขนาดขององค์กรและเป็นเป้าหมายที่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์สงค์ได้ง่าย และในส่วนของโรงพิมพ์คุรุสภา ควรระมัดระวังปัจจัยในด้านการบริหารจัดการเป็นพิเศษเหมือนกันเพราะจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพิมพ์คุรุสภาในทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิผลของการบริหารจัดการโรงพิมพ์หรือในทางเชิงลบ ถ้ามีการบริหารจัดการมีมากเกินไปกล่าวคือ มีการบังคับบัญชาที่เข้มงวดเกินไปและ มีสายการบังคับบัญชาที่ซ้ำซ้อนไม่ชัดเจน จะเป็นผลเสียต่อองค์กรควรมีการปรับการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อ

ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

3. ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโรงพิมพ์เอกชนนั้นจากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่สำคัญที่ควรระมัดระวังที่สุดในการบริหารคือ ปัจจัยด้านขนาดของโรงพิมพ์ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ความรู้ความสามารถ เป้าหมายองค์กร และการบริหารจัดการ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโรงพิมพ์คุรุสภานั้นจากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่สำคัญที่ควรระมัดระวังที่สุดในการบริหารคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความรู้ความสามารถ เป้าหมายองค์กร การบริหารจัดการและการกำหนดนโยบายโรงพิมพ์ ปัจจัยทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาแล้วข้างต้นทั้งปัจจัยของโรงพิมพ์เอกชนและโรงพิมพ์คุรุสภา ในการบริหารจัดการควรมีการศึกษาวิเคราะห์ให้ละเอียดรอบครอบก่อนการปฏิบัติงานจริง ควรบริหารจัดการให้เหมาะสมกับขนาดขององค์กรและให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรด้วย

เอกสารอ้างอิง

กิ่งพร ทองใบ. (2545). *การบริหารค่าตอบแทน*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ณัฐพล ขันธไชย. (2517). การวิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน. *วารสารบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 14*, (10), (ตุลาคม 2517), 451-542.

ไพศาล บรรจุสุวรรณ. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนระดับรายจ่ายสาธารณะด้านการศึกษาปี 2525-2544*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิเชียร วิทยอุดม. (2548). *ภาวะผู้นำ ฉบับท้าวล้ายุค = Leadership*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม ไซเท็กซ์.

รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์. (2541). *วิกฤตการณ์การเงินและเศรษฐกิจการเงินไทย*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.

สุทิติ ขัตติยะ. (2545). *กระบวนการทางความคิดเชิงอนุรักษ์ของผู้ชมรายการโทรทัศน์: ศึกษากรณีการผลิตรายการโทรทัศน์ "ประกายทักษะ"*. กรุงเทพฯ: สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11.

สิริรัตน์ สวยงาม. (2546).

สมพงษ์ เกษมสิน. (2537). *สารนุกรมกบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

Barelson, B., & Steiner, G. A. (1964). *Humance Behavior*. New York: Harcourt, brace and world.

Broom, L. & Selznick, P. (1958). *Sociology*. (5th. ed). New York: Haper &. Row.

Campbell and others. (1977). *although we find that the floating tendency for plagioclase in basaltic liquids is slightly greater*. New York: McGraw-Hill.

Dessler, G. (1978). *Personnel management: Modern concepts and techniques*. Virginia: Reston Publishing Company.

Kleiman, P. (2000). *Human resource management: a managerial tool for competitive advantage*. Singapore: South-Western.

Steers, R. M. & Porter, L. (1979). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.

ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2*
Results in Policy Implementation of Provincial Police Region 2

พันตำรวจโทประสงค์ ศิริโภคา[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 และเปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยภูมิหลัง และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 โดยใช้ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 430 คน ใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 อยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยภูมิหลังที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการ นำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ได้แก่ อายุราชการ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง สายงาน การศึกษา รายได้ต่อเดือน รายได้ต่อเดือนของคู่สมรส จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ได้แก่ วัตถุประสงค์ของนโยบาย ลักษณะ ของหน่วยปฏิบัติตัวผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ความเป็นไปได้ทางการเมือง ด้านสมรรถนะ และ ด้านสภาพแวดล้อม การวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยภูมิหลัง รายได้ต่อเดือนของข้าราชการตำรวจ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มากที่สุด และปัจจัยที่ส่งผลกระทบวัตถุประสงค์ของนโยบายส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มากที่สุด คือ นโยบายต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานีตำรวจ

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์, การนำนโยบายไปปฏิบัติ

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

E-mail: posop@hotmail.co.th

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปีการศึกษา 2552

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ประณต นันทิยะกุล

Abstract

The purposes of this research are to study the results of implementing the policies of the Provincial Police, Region 2 in order to compare the effectiveness of the police categorized by personal background and to study the factors affecting the effectiveness of implementing the said policies. The population in this study consists of police officers working in the province of Police Region 2 with a total sample size of 430 respondents. The research instrument used was a questionnaire for collecting the data. Findings reveal that the effectiveness of implementing the policies of the Provincial Police, Region 2 was at a moderate level and hypothesis testing revealed that the factors facilitating the successful implementation of the policies were: working period, education, monthly income, spouse monthly income, number of children, number of family members and number of police officers at the police station. On the other hand, the factors affecting the successful implementation of the policies of the Provincial Police, Region 2 were: the objectives of the policies themselves, the head of the implementation team, political possibility and environmental conditions. Analysis shows that police officers with monthly incomes lower than 10,000 baht had the greatest effect on the policy implementation and that the policy had to be congruent with the needs of the police station.

Keywords: police, policy implementation

ความนำ

ความสำคัญของนโยบายสาธารณะอยู่ที่ การเน้นถึงความสำเร็จ ในการแก้ไขปัญหา และการมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ทั้งนี้ เพราะการสนองตอบ ต่อความต้องการของประชาชน คือ หน้าที่ของรัฐบาล เมื่อใดก็ตามที่รัฐบาลประสบ ความล้มเหลวในการสนองตอบ ความต้องการของประชาชน รัฐบาลนั้นก็ไม่อาจดำรงอยู่ต่อไปได้ จึงกล่าวได้ว่า ความต้องการ ของประชาชนหรือมติมหาชน (public opinion) คือ สาเหตุสำคัญที่มีผลกระทบต่อการกำหนดนโยบาย กว่าการที่นโยบาย จะมีผลกระทบต่อมติชน การวิเคราะห์นโยบายของรัฐ อันเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ และควรค่าแก่การศึกษาอย่างยิ่ง ซึ่งในบรรดาเครื่องมือหรือกลไกของรัฐในการพัฒนาเศรษฐกิจนั้น กลไกที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ เรื่องการพัฒนาการบริหารจัดการด้านตำรวจ พระราชกฤษฎีกา โอนกรมตำรวจกระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2541 นับว่าได้เป็นการปฏิรูประบบการบริหารงานของตำรวจ ที่จะก้าวไปสู่การกระจายอำนาจ (decentralization) ไปยังหน่วยงานใน ระดับปฏิบัติให้มากที่สุดโดยเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วม (participation) ในการบริหารงานตำรวจในระดับต่าง ๆ ดังนั้น ภารกิจของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ตามนโยบายด้านงานอำนวยการ ด้านงานป้องกันปราบปรามด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร สถานการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบันและอนาคตการปฏิบัติภารกิจของตำรวจจะประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพได้นั้น ข้าราชการตำรวจ ต้องมีวิสัยทัศนกว้างไกลต่องานในหน้าที่ โดยคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงทุกด้านที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในขณะเดียวกันองค์กรตำรวจ และข้าราชการตำรวจจะต้องพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น

สถานีตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งเป็นหน่วยงาน ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการให้บริการประชาชนต้องมีความรวดเร็วเข้าถึงง่าย เสมอภาค และเป็นธรรมโดยยึดแนวภารกิจหลักของตำรวจภูธร คือ ธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รักษาความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม และสนองนโยบายของรัฐในด้านต่าง ๆ งานโครงการพระราชดำริ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อบรรลุเป้าหมาย ในการลดอาชญากรรม และสร้างความ เชื่อมั่นของประชาชน ที่มีต่อตำรวจ

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

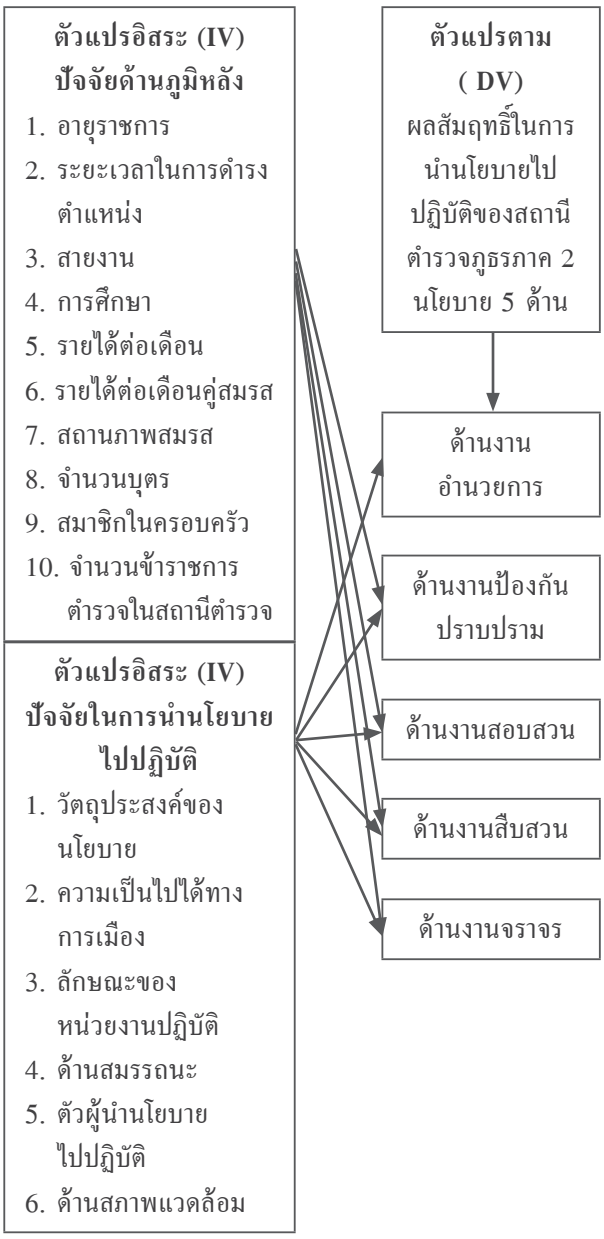
1. ศึกษา ระดับผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2

2. เปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามปัจจัยภูมิหลัง

3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบกับผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ตัวแปรอิสระปัจจัยภูมิหลังได้แก่ อายุราชการระยะเวลาในการตำแหน่งสายงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน รายได้ต่อเดือนคู่สมรส จำนวนบุตร สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของนโยบาย ลักษณะของหน่วยงานปฏิบัติ ตัวผู้นำนโยบายไปปฏิบัติความเป็นไปได้ทางการเมือง ปัจจัยทางด้านสมรรถนะ ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม ตัวแปรตามนโยบาย 5 ด้านได้แก่ ด้าน

งานอำนวยการ ด้านป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน, ด้านงานสืบสวน, ด้านงานจราจร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ใน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มีจำนวนทั้งหมด 10,900 คน (ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2551) จำนวน 8 จังหวัดมีดังนี้ จังหวัดชลบุรี 12 สถานี ระยอง 11 สถานี จันทบุรี 12 สถานี ตราด 11 สถานี ฉะเชิงเทรา 12 สถานี นครนายก 6 สถานี ปราจีนบุรี 11 สถานี และสระแก้ว 11 สถานี รวมทั้งหมด 86 สถานี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ วิเคราะห์ข้อมูลพรรณนา (descriptive statistics) บรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด ใช้สถิติ t-Test วิเคราะห์ข้อมูลที่มีระดับการวัดเป็น Nominal Scale หรือ Ordinal Scaleในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ใช้สถิติ One-Way Anova (F-Test) วิเคราะห์ข้อมูลที่มีระดับการวัดเป็น Nominal Scale หรือ Ordinal Scale (ตัวแปรอิสระ) ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรหลายกลุ่มเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 1 ตัวที่สามารถแบ่งได้มากกว่า 2 กลุ่มใช้สถิติ Simple Regression Analysis วิเคราะห์การถดถอยปกติ เพื่อทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 1 ตัวกับตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

จากการวิจัยผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าองค์ประกอบของ ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธร ภาค 2 ตามนโยบายทั้ง 5 ด้านมีระดับผลสัมฤทธิ์ ดังนี้ คือ

1. ด้านงานอำนวยการระดับผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มีผลสัมฤทธิ์ปานกลาง

2. ด้านงานป้องกันปราบปราม ระดับผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มีระดับผลสัมฤทธิ์ปานกลาง

3. ด้านงานสอบสวน ระดับผลสัมฤทธิ์ใน การนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มีระดับผลสัมฤทธิ์ปานกลาง

4. ด้านงานสืบสวนระดับผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มีระดับผลสัมฤทธิ์ปานกลาง

5. ด้านงานจราจร ระดับผลสัมฤทธิ์ใน การนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มีระดับผลสัมฤทธิ์ปานกลาง ปัจจัยทางด้านภูมิหลังที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามผลสัมฤทธิ์ในการนนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 พบ มี 9 ตัวแปรได้แก่ (1) ปัจจัยทางด้านอายุราชการพบว่าลำดับของอายุราชการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มากที่สุด คือ อายุราชการต่ำกว่า 10 ปี (2) ปัจจัยทางด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งพบว่าลำดับของระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มากที่สุด คือ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ต่ำกว่า 5 ปี (3) ปัจจัยทางด้านสายงานพบว่าลำดับของสายงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มากที่สุด คือ สายงานจราจร (4) ปัจจัยทางด้านการศึกษาพบว่าลำดับของการศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มากที่สุด คือ การศึกษาปริญญาตรี (5) ปัจจัยทางด้านรายได้ต่อเดือนพบว่าลำดับของรายได้ต่อเดือนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มากที่สุด คือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (6) ปัจจัยทางด้านรายได้ต่อเดือนของคู่สมรส พบว่า

ลำดับของรายได้ต่อเดือนคู่สมรสที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มากที่สุด คือ รายได้ต่อเดือนของคู่สมรส 30,001 บาทขึ้นไป (7) ปัจจัยทางด้านจำนวนบุตรพบว่าลำดับของจำนวนบุตรที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มากที่สุด คือ จำนวนบุตร 2 คน (8) ปัจจัยทางด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัวพบว่าลำดับของจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มากที่สุด คือ จำนวนสมาชิกในครอบครัว 10 คน (9) ปัจจัยทางด้านจำนวนข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจพบว่าลำดับของจำนวนข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มากที่สุด คือ จำนวนข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ 91 คนขึ้นไป

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 มากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด พบมี 6 ตัวแปร ได้แก่

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุประสงค์ของนโยบายเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .864 และพบว่า นโยบายต้องสอดคล้องกับความต้องการของสถานีตำรวจ

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ลำดับที่ 2 รองลงมาได้แก่ ตัวผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ .528 และพบว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ

3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจ ภูธรภาค 2 ลำดับที่ 3 ได้แก่ ลักษณะของหน่วยงานปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .170 และพบว่า การสื่อสารภายในหน่วยงานเป็นการสื่อสารแบบปิด

4. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ลำดับที่ 4 ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ -.152 และพบว่า การวางแผนจากส่วนกลางทำให้ไม่สามารถพัฒนาทักษะ อุดมการณ์ ค่านิยม และตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ลำดับที่ 5 ได้แก่ ด้านสมรรถนะ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ -.139 และพบว่า เจ้าหน้าที่ระดับลาสงไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน

6. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ลำดับที่ 6 ได้แก่ ความเป็นไปได้ทางการเมือง มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ -.114 และพบว่า โครงการของสถานีตำรวจภูธรขาดการสนับสนุนจากประชาชนในพื้นที่ส่งผลให้โครงการไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของ สถานีตำรวจภูธรภาค 2 มี 3 ประเด็น คือ

1. ระดับปัจจัยในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากการศึกษาปัจจัยในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งประกอบด้วย ศึกษา 6 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ของนโยบาย ลักษณะของหน่วยงานปฏิบัติ ตัวผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ความเป็นไปได้ทางการเมือง ด้านสมรรถนะ ด้านสภาพแวดล้อม ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ใน 6 ด้าน (ภาพรวม) พบว่าปัจจัยในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 อยู่ในระดับผลสัมฤทธิ์ปานกลาง หรือ ร้อยละ 57.6 สอดคล้องกับผลการวิจัยของอาคม ใจแก้ว (2533) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการมุ่งศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เฉพาะนโยบายส่งเสริมการศึกษาชาวไทยมุสลิม

2. ระดับผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จาก การศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของ

สถานี ตำรวจภูธรภาค 2 มีระดับการให้ความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ ใน 5 ด้าน(ภาพรวม) พบว่า ปัจจัยในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 อยู่ ในระดับผลสัมฤทธิ์ปานกลาง

3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบกับผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยทางด้านวัตถุประสงค์ของนโยบายส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ตามนโยบายทั้ง 5 ด้าน พบว่า ถ้ามีวัตถุประสงค์ของนโยบายกันสูง มีความชัดเจนสอดคล้องความต้องการ โครงการ/แผนงานตรงกับความเป็นจริง ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ก็จะสูงไปด้วยนโยบายจะประสบความสำเร็จแต่ถ้ามีวัตถุประสงค์ของนโยบายกันน้อย ก็จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 น้อยลง นโยบายจะประสบความล้มเหลว สอดคล้องงานวิจัยของแมซมาเนียน และซาบาเทียร์ (1980) ให้ความเห็นว่า การที่นโยบายจะได้รับการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น ๆ ด้วย โวลแมน (1982) กล่าวว่า โอกาสการที่ความผิดอันเป็นสาเหตุที่จะนำไปสู่ความล้มเหลวของนโยบายนั้นจะเกิดขึ้นได้ง่ายมากหากว่านโยบายนั้นมีวัตถุประสงค์ที่ไม่กระจ่าง และผู้กำหนดนโยบายเองก็ไม่ได้ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับวัตถุประสงค์นั้น ๆ เอดเวอร์ดส์ (1980) (แวนมิเตอร์และแวนฮอร์น ก็ให้ความเห็นทำนองเดียวกันนี้ ปัจจัยทางด้านลักษณะของหน่วยงานปฏิบัติส่งผล กระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ตามนโยบายทั้ง 5 ด้าน พบว่าถ้ามีลักษณะของหน่วยงานปฏิบัติกันสูง มีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ มีการบริหารที่ดี มีโครงสร้างการบังคับบัญชาไม่สลับซับซ้อนผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ก็จะสูง การนำนโยบายไปปฏิบัติก็ประสบความสำเร็จ แต่ถ้าลักษณะของหน่วยงานปฏิบัติกันน้อย ก็จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 น้อยลงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาบาร์เทียร์ และแมซมาเนียน (1981) กล่าวว่า นโยบายที่ประสบความสำเร็จนั้นมักจะเป็นนโยบายที่มอบหมายให้แก่ หน่วยงานที่มีอยู่แล้วและสนับสนุนนโยบายนั้น และก็เป็นหน่วยงานที่มีกำลังคนและทรัพยากรอื่น ๆ พร้อมอยู่แล้ว หรือไม่ก็ต้องเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่โดยแรงผลักดันของกลุ่มการเมืองที่มีอำนาจขณะนั้น (Sabatier and Mazmanian, op.cit., 1980) เวทเธอร์ลีและลิปสกี้ (1977) ให้ความเห็นทำนองเดียวกันโดยกล่าวว่า ถ้าต้องการหลีกเลี่ยงปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนที่เหนื่อยหน่ายจากการทำงาน และถ้าต้องการให้งานนอกเหนือจากงานที่เป็น กิจวัตรประจำวันทั้งหลายสำเร็จลุล่วงไปได้ หน่วยงานที่รับนโยบายไปปฏิบัติควรเป็น หน่วยงานที่มีกำลังคนและทรัพยากรอื่นพร้อมอยู่แล้ว (Weatherly and Lipsky, op.cit.) ทรัพยากรอื่นพร้อมอยู่แล้ว โวลแมน (1982) ยังเสนออีกว่า หน่วยงานเล็กและใหม่จะประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานต่าง ๆ น้อยกว่าหน่วยงานที่ใหญ่มาก ๆ โอกาสที่จะ นำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จจะมีมากกว่า ปัจจัยทางด้านตัวผู้นำนโยบายไปปฏิบัติส่งผล กระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ตามนโยบายทั้ง 5 ด้าน พบว่า ถ้ามีตัวผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ยึดหลักนโยบายกันสูง มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความถนัดกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีทักษะไม่มีการแย่งชิงกันทำงาน มีขวัญกำลังใจ มีอิสระในการตัดสินใจ มีความยุติธรรม และเป็นผู้ประสานงานที่ ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ผลสัมฤทธิ์ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ก็จะสูง นโยบายประสบความสำเร็จ แต่ถ้ามีตัวผู้นำนโยบายไปปฏิบัติยึดหลักนโยบายกันน้อย ก็จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 น้อยลงสอดคล้องงานวิจัยของนากามูระและสมอลวู๊ด (1980) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมของการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ประกอบไปด้วยหน่วยปฏิบัติ ต่าง ๆ หลากหลาย หน้าที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติก็ คือ การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีหน่วยปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้

การดำเนินการตามนโยบายบรรลุผลสำเร็จ ปัจจัยทางด้านความเป็นไปได้ทางการเมือง ส่งผล กระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ตามนโยบายทั้ง 5 ด้าน พบว่า ถ้ามีความเป็นไปได้ทางการเมืองกันสูง กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย อาจจะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ การเจรจากันระหว่างรัฐบาลกับเอกชน ความสนับสนับสนุนจากทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผลกระทบของนโยบายที่มีต่อกลุ่มอาชีพที่มีอิทธิพล ความสนับสนุนจากชนชั้นนำ การสนับสนุนจากสื่อมวลชน ตัวแปรเหล่านี้ทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ประสบความสำเร็จต่ำ แต่ถ้ามีความเป็นไปได้ทางการเมืองกันน้อย กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย ตามตัวแปรดังกล่าว ไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ก็จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ประสบความสำเร็จมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย ยาวะประภาษ, หน้า 106 ตัวแปร ส่งผลกระทบถึงความเป็นไปได้ทางการเมืองของนโยบายนั้น (ศุภชัย ยาวะประภาษ, หน้า 106) ปัจจัยทางด้านสมรรถนะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ตามนโยบายทั้ง 5 ด้าน พบว่า ถ้ามีปัจจัยทางด้านสมรรถนะกันสูง กล่าวคือ ปัญหาทางด้านสมรรถนะ ปัญหาในลักษณะดังกล่าวจะมีมากน้อยเพียงใดยังขึ้นอยู่กับปัจจัยย่อมอีกหลาย ๆ ประการ นับตั้งแต่ (1) ปัจจัยทางด้านบุคลากร (2) ปัจจัยทางด้านเงินทุน (3) ปัจจัยทางด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนปัจจัยทางด้านวิชาการหรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับนโยบายนั้น ปัจจัยเหล่านี้หากมีปัญหามาก จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ประสบความสำเร็จต่ำ แต่ถ้ามีปัจจัยทางด้านสมรรถนะกันน้อย กล่าวคือ ปัจจัยดังกล่าวมีปัญหาน้อย ก็จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ประสบความสำเร็จมาก สอดคล้องงานวิจัยของเอดเวอร์ดส (1980) กล่าวว่า นโยบายที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องได้รับการสนับสนุนทางทรัพยากรทั้งด้านการเงิน และกำลังคนอย่างเต็มที่ มิฉะนั้น นโยบายนั้นจะปรากฏอยู่บนหน้ากระดาษเท่านั้นเองปัจจัยทางด้านทรัพยากรต่อไปนี้เป็นปัจจัยที่ต้อง คำนึงถึงอย่างมาก ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ไม่ว่านโยบายนั้นจะเป็นประเภทใดก็ตาม อาจกล่าวได้ว่า โดยส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงาน ที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสามารถในการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นได้มากน้อยแค่ไหนเพียงใด ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธร ภาค 2 ตามนโยบายทั้ง 5 ด้าน พบว่า ถ้ามีปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมกันสูง กล่าวคือปัญหาที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วยการแยกแยะกลุ่มเป้าหมาย ปัญหาการมีส่วนร่วมปัญหาการกำหนด/ออกแบบ/นโยบาย ไม่มีประสิทธิภาพ ปัญหาการแทรกแซงทางการเมือง/วัฒนธรรมในการตัดสิน นโยบาย ปัญหาการแสวงหาแรงงานในท้องถิ่น ปัญหาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ปัญหาสภาพแวดล้อมดังกล่าวเหล่านี้หากประสบอุปสรรคมาก ทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ประสบความสำเร็จต่ำ แต่ถ้ามีปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมน้อย กล่าวคือ ปัญหาสภาพแวดล้อมดังกล่าวประสบอุปสรรคน้อย ก็จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการ นำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ประสบความสำเร็จมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม จะมีความแตกต่างหลากหลาย การละเลยที่จะวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย และข้อจำกัดของแต่ละกลุ่มจะส่งผลให้เกิด ความผิดพลาดในการจัดสรรงบประมาณอัน จะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ควรปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการบริหารโดยการกำหนดนโยบายให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ ของสถานีตำรวจภาค 2 การจัดทำโครงการควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม การดำเนินการทั้งทางด้านบุคคลการ

ด้านงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย-ใช้จ่าย ต้องตรงกับความเป็นจริง สามารถตรวจสอบได้

2. ควรปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการบริหาร ในเรื่อง การนำกฎระเบียบ หรือกฎหมาย ที่เคร่งครัดมากเกินไปมาใช้ในการดำเนินงานนั้น ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติ ไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นสถานีตำรวจภูภาค 2 จะต้องกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาให้เหมาะสมกับหน่วยงานของ ตนเอง พิจารณาจาก ตามจำนวนข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ มีจำนวนมาก-น้อย หัวหน้าสถานีตำรวจต้องใช้หลักรัฐศาสตร์ในการบริหารด้วยการสื่อสารภายในสถานีตำรวจภูธรภาค 2 เป็นควรมีการกำหนดชั้นความลับ ของสถานีตำรวจไว้อย่างชัดเจน ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับโครงการที่จัดทำขึ้นมา

3. เรื่องมอบหมายหน้าที่นั้นต้องให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้มากที่สุด ต้องกำหนดมาตรการเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน ตรวจสอบได้ และมีผลดี ผลเสีย ความดีความชอบ ต้องให้ตำรวจระดับ ผู้กำกับการถึงสารวัตร ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่อย่างน้อยเป็นเวลา 2 ปี เพื่อให้งานต่อเนื่องไม่ทำให้เกิดความเสียหายที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่และหน่วยงาน

4. เรื่องการจัดทำโครงการของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 จะต้องได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในพื้นที่ จึงจะทำให้การดำเนินการประสบความสำเร็จ รวมทั้งโครงการต่าง ๆ ของสถานีตำรวจจะต้องได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าส่วนราชการอื่น ๆ และรับการสนับสนุนจากสื่อมวลชนระดับท้องถิ่นจึงจะทำทำให้การดำเนินงานตามโครงการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

5. นโยบายของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 ที่จะจัดทำขึ้นครั้งต่อไปต้องมีสอดคลองกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน สถานีตำรวจภูธรภาค 2 ต้องได้รับการสนับสนุนทางทรัพยากรทั้งด้านการเงินและกำลังคนอย่างเต็มที่ ต้องมีการฝึกอบรม ทบทวน ความรู้ความเข้าใจ วิธีการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ ต่าง ๆ เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

6. เรื่องการวางแผนจากส่วนกลางต้องตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติหน้าที่ สถานีตำรวจภูธรภาค 2 สร้างความสามัคคี การป้องกันปัญหาความแตกแยก และการมีส่วนร่วมภายในหน่วยการใช้เครื่อง/อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น พัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ไม่ถูกจำกัดเพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจเฉพาะบางคนที่มีสิทธิพิเศษ สามารถใช้ได้แต่เพียงผู้เดียวหรือกลุ่มเดียว แต่บุคคลอื่น ๆ ไม่สามารถใช้งานได้เลย

เอกสารอ้างอิง

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2538). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Edwards, G. C. (1980). *Implementing public policy*. WashingtonD.C.: Congressional.

Mazmanian, D. A. & Sabatier, P. A. (1980). A multivariate model of public policy marking. *American Journal of Political Science, 24*, 439-468.

Nakamura, R. T. & Smallwood, F. (1980). *The politics of policy impiementation*. New York: St.Martin's Press.

รูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของชนกลุ่มน้อยในภาคตะวันออกของประเทศไทย*

The Administration Model of Basic Education Focusing on an Integration of Various Cultures and Local Wisdoms for Peaceful Coexistence of the Minorities in Eastern Thailand

ปิ่นนเรศ อุตตมะเวทิน[1]

บทคัดย่อ

บทความนี้รายงานสภาพการศึกษา สภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติของชนกลุ่มน้อยในภาคตะวันออก แล้วนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับชนต่างวัฒนธรรม อันได้แก่ ชาวชอง พื้นที่ศึกษาโรงเรียนบ้านตะเคียนทอง ตำบลตะเคียนทอง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ชาวเขมรถิ่นไทย พื้นที่ศึกษาโรงเรียนบ้านเนินดินแดง ตำบลเทพนิมิตร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ชาวกะซอง พื้นที่ศึกษา ตำบลด่านชุมพล และซัมเร พื้นที่ศึกษาตำบลนนทรีย์อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการจัดการศึกษาชนต่างวัฒนธรรม ที่สภาพแวดล้อมทางการศึกษาประกอบไปด้วยนักเรียนที่มาจากกลุ่มวัฒนธรรมที่ต่างกัน คือ แนวทางในการจัดศึกษาในระบบโรงเรียนต้องดำเนินการสอนตามนโยบายของชาติในการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวและเป็นเอกภาพของชาติ วัฒนธรรมที่ถ่ายทอดในระบบโรงเรียนจึงควรเป็นวัฒนธรรมไทย นักเรียนต้องเรียนตามหลักสูตร แบบเรียน วิธีการสอน และกระบวนการทางการศึกษาตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

คำสำคัญ: การศึกษาขั้นพื้นฐาน, ชนกลุ่มน้อยในภาคตะวันออกของประเทศไทย

Abstract

This paper reports on the challenges to harmonious living among minority groups in the eastern part of Thailand. A model of basic education with emphasis in restoration of diversified cultures and abilities for these minorities to live together in harmony is proposed. People there consist mainly of Chong, Sumre and Thai-Cambodians.

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย นักประวัติศาสตร์ท้องถิ่น และเป็นปราชญ์ชาวบ้านจังหวัดจันทบุรี

E-mail: pinnarate2006@hotmail.com

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปีการศึกษา 2553

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์

A model of education management is presented for various minority cultures such as the Chong minority at Banntdakeanthong school Tdakeanthong sub-District Koukitchakuod District Janthaburi Province, Thai-Cambodia minority at Bannnerndindang school Thepnimit sub-District Pongnamron District Janthaburi Province, Kasong minority at Banndanchumpon and Sumre and Nonsee sub-District Borrai District Trad Province where all minorities have their own local cultures. The findings show that the proper model of basic education for this area follows Thai culture and the Thai policy in support of unity while recognizing the uniqueness of the minority groups. The research results in a concept of cultural education in an environment consisting of students who come from different minority cultures, like Chong, Shong, Sumre and Thai-Cambodia. The way to manage the education system in a school with minority populations is to follow a national policy emphasizing unity while recognizing the unique cultures present. The school system should focus on Thai culture by courses, text books and teaching methods approved by the ministry of education.

Keywords: basic education, the minorities in Eastern Thailand

---

ความนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีกลุ่มชาติพันธุ์ (ethnic group) หลายกลุ่มอาศัยอยู่ เช่น ไทย จีน อินเดีย มอญ ลาว เขมร มุสลิมรวมทั้งชาวเขาเผ่าต่าง ๆ citation เป็นต้น พบว่าประชากรไทยกว่า 60 ล้านคนนั้นมีภาษาพูดต่าง ๆกัน กว่า 60 กลุ่มจัดอยู่ใน 5 กลุ่มชาติพันธ์ ที่พบในเอเชียอาคเนย์ ได้แก่ ไท ออสโตร-เอเชียติก (austro-asiatic) ตระกูล มอญ-เขมร (Mon-Khmer) จีน-ธิเบต ตระกูล (ธิเบต-พม่า) ออสโตร-เนเชียนตะกูลมาลาโยโพลีเนเซียน และมัง-เมี่ยนตระกูล (แม้ว-เย้า) สำหรับในภาคตะวันออก มีชนกลุ่มน้อยพื้นเมืองที่รวมตัวกันเป็นสังคมด้วยกัน หลายกลุ่ม กลุ่มดั้งเดิมของกลุ่มนี้ ได้แก่กลุ่มภาษาเขมร ซึ่งพบในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เขตอำเภอตาพระยาและอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว และกิ่งอำเภอราชสาสน์ จังหวัดฉะเชิงเทราอีก ไม่น้อยกว่า 1 แสนคน และกลุ่มชอง กะซอง และซัมเร ทั้งสามกลุ่มนี้มีลักษณะทางภาษาและวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกัน เชื่อว่ากลุ่มชาติพันธุ์เหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของคนที่สืบเนื่องมาจากอาณาจักรเขมรมาแต่โบราณ กลุ่มชอง ตั้งถิ่นฐานอยู่ในเขตจังหวัดจันทบุรี โดยเฉพาะเขตอำเภอเขาคิชฌกูฏและโป่งน้ำร้อน กลุ่มชนนี้มีประวัติศาสตร์ในการปลูกกระวาน ส่วนกลุ่มกะซองและซัมเร พบในเขตอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ปัจจุบันมีผู้พูดน้อย ไม่เกินกลุ่มละห้าสิบคน แต่ละกลุ่มมีสมาชิกจำนวนไม่มากนัก มีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง ทั้งกลุ่มชอง กลุ่มกะซองและซัมเรซึ่งถือเป็นชนเผ่าโบราณในกลุ่มชาติพันธุ์ออสโตร-เอเชียติก (Austro-asiatic) ตระกูล มอญ-เขมร (Mon-Khmer) มีภาษาพูดของตนเอง citation แต่ไม่มีภาษาเขียน (ทางวิชาการเรียกว่า กลุ่มเปียริก) นับถือผีบรรพบุรุษ มีวัฒนธรรมความเชื่อ มีเอกลักษณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เป็นของตนเอง อาศัยอยู่บริเวณที่ราบเชิงเขา กลุ่มชองอาศัยบริเวณ บ้านคลองพลู บ้านกระทิง บ้านตะเคียนทอง บ้านคลองน้ำเย็น อำเภอเขาคิชฌกูฏ บ้านวังแซ้ม บ้านปิด ตำบลปัถวี อำเภอมะขาม ตำบลทับไทร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี บ้านกร่ำ ตำบลเนินฆ้อ อำเภอแกลง จังหวัดระยอง กลุ่มกะซองและซัมเรอาศัยอยู่บริเวณ บ้านคลองแสง บ้านด่านชุมพล บ้านปะดา อำเภอบ่อไร่

รวมทั้งแถบบริเวณเทือกเขาบรรทัดจังหวัดตราด และเลยเข้าไปที่จังหวัดไพลิน เสาธง พระตะบอง และจังหวัดกำปอดของประเทศกัมพูชา และส่วนชาวเขมร เป็นชนกลุ่มน้อยที่อาศัยอยู่ในจังหวัดจันทบุรีเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เนื่องจากจันทบุรี มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา โดยเฉพาะอำเภอโป่งน้ำร้อน และอำเภอสอยดาว จึงมีหมู่บ้านชาวเขมรอยู่ตามแนวชายแดนหลายแห่งตั้งแต่อดีตมา มีการผสมกลมกลืนกันมาอย่างต่อเนื่อง และรักษาวัฒนธรรมเดิมอยู่ทั้งในด้านภาษา ความเป็นอยู่ และการเล่นตามประเพณีของตน พื้นที่ที่ยังมีชาวเขมรอยู่มาก ได้แก่ หมู่บ้านตามแนวชายแดน เช่น บ้านแหลม บ้านโอลำเจียก บ้านผักกาด เป็นต้น จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้เราทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

ปัญหาประการแรกด้านการศึกษาสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของชนกลุ่มน้อย คือ โรงเรียนสอนไม่ทันตามหลักสูตร นักเรียนมีปัญหาด้านภาษาทำให้เรียนช้าต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นเนื่องจากพูดภาษาชาติพันธุ์ที่บ้านและพูดภาษาไทยที่โรงเรียนสถาบันการศึกษาไม่สนองตอบความคาดหวัง ความต้องการของนักเรียนได้ดีพอ ขาดแคลนอุปกรณ์การสอน ขาดแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม เนื้อหาในหลักสูตรไม่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ได้รับการใจใส่

ปัญหาประการที่สองด้านความมั่นคง ขาดการวางแผนและการจัดการในระดับท้องถิ่น ทำให้นำไปสู่ความขัดแย้งในพื้นที่เกิดความในบางพื้นที่ โดยเฉพาะบริเวณชายแดน ชนกลุ่มน้อยมีความแตกต่างหลากหลาย ซึ่งเป็นผลมาจากการอพยพโยกย้ายของประชาชนเพราะปัญหาการเมืองภายในประเทศเพื่อนบ้าน และจัดการไม่ได้ ส่งผลต่อสถานภาพด้อยโอกาสของประชาชนในบริเวณนี้ ทั้งในแง่โอกาสทางการศึกษา การเมือง สังคม และสาธารณสุขความหลากหลายของชนกลุ่มน้อย หากไม่มีนโยบายที่เหมาะสม ในบางกรณีนำไปสู่ความขัดแย้งเอารัดเอาเปรียบ ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมและด้อยโอกาส เป็นปัญหาที่แก้ไม่ตก การเป็นปัญหาความมั่นคงต่อไปปัจจุบัน ปัญหากลุ่มชาติพันธุ์ชนกลุ่มน้อยกำลังเป็นปัญหาของสังคมโลก โดยเฉพาะกระแสการเรียกร้องปกครองตนเองมากขึ้น

ปัญหาประการที่สามด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ปัจจุบันชนกลุ่มน้อยต้องมีการปรับตัวเพื่อให้อยู่ได้ในสังคมปัจจุบัน โดยทั่วไปชนกลุ่มน้อยพูดได้หลายภาษา เพราะนอกเหนือจากภาษาแม่ ซึ่งใช้ในครัวเรือน ในชุมชนแล้วยังพูดภาษากลางของท้องถิ่นปัจจุบันชนกลุ่มน้อยกำลังสูญเสียทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของชาติพันธุ์ในปัจจุบันจึงมีความพยายามและการรณรงค์ในระดับโลกที่จะรักษาความหลากหลายทางวัฒนธรรมธรรมอันเป็นมรดกของมนุษย์ชาติไว้

ปัญหาประการที่สี่ด้านความหลายหลายทางภาษาและชาติพันธุ์ มีความสำคัญ เนื่องจากการสูญเสียภาษาบางภาษาและกลุ่มชนกลุ่มน้อยบางกลุ่ม จะทำให้เราขาดความรู้ความเข้าใจในภูมิปัญญา ระบบความคิด และความเข้าใจที่เกี่ยวกับมนุษย์ที่สำคัญ ซึ่งนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชนกลุ่มน้อยและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาแนวคิดด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาพื้นบ้านของชนกลุ่มน้อย เพื่อนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม ตลอดจน ประวัติศาสตร์ ปรัชญาและการดำเนินชีวิตตามประเพณีท้องถิ่น และยังแก้ปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน การขาดโอกาสทางการศึกษา เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า ตามนโยบายหลักการสิทธิมนุษย์ชนในปฏิญญาสากลขององค์การสหประชาชาติเพื่อแสวงหาลู่ทางแห่งความประนีประนอม ลดความตึงเครียดและขจัดความขัดแย้งในเรื่องชาติพันธุ์นิยม (Ethnocentrism) ให้เหลือน้อยลงหรือหมดไป เป็นสังคมที่มีความหลากหลายแต่ไม่ก่อให้เกิดความแตกแยก ป้องกันการแบ่งแยกดินแดนโดยมีตัวการศึกษา (Education) เป็นเครื่องมือสร้างความเป็นเอกภาพของชาติ (Unity of State) และเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการศึกษาของชนกลุ่มน้อยในภาคตะวันออก

2. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติของชนกลุ่มน้อยในภาคตะวันออก

3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของชนกลุ่มน้อยในภาคตะวันออกของประเทศไทย

4. เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการศึกษาที่สร้างขึ้นมา

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ แนวคิดด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น การธำรงชาติพันธุ์ ความหลากหลายทางชาติพันธุ์และชนกลุ่มน้อย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีทั้งการวิจัยจากเอกสารและการวิจัยภาคสนาม มีขั้นตอนและรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัย เอกสาร หนังสือ บทความที่เกี่ยวข้องกับชนกลุ่มน้อยในภาคตะวันออกในด้านประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. ศึกษาสภาพการศึกษาและปัญหาทางการศึกษาของชนกลุ่มน้อยโดย การวิจัยภาคสนาม ประกอบด้วย การสำรวจ การสังเกต การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสัมภาษณ์ไม่เป็นทางการ พร้อมทั้งสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูล

3. การออกแบบรูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นการบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของชนกลุ่มน้อยในภาคตะวัน

พื้นที่ที่จะศึกษา คือ

1.ชาวชอง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

2. ชาวกะซองและซัมเร อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

3.ชาวเขมรถิ่นไทย อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ครู ผู้บริหาร นักเรียนที่ศึกษาในโรงเรียนในพื้นที่ ผู้นำชุมชนกลุ่มน้อยและผู้บริหารท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์สภาพชุมชน การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้แบ่งวิธีการเข้าถึงข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสารจากแหล่งข้อมูลทั้งที่เป็นตัวบุคคล และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ อาทิเช่น เอกสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ ตำราที่เกี่ยวข้องกับชนกลุ่มน้อยทั้งที่มีอยู่ในประเทศไทยและต่างประเทศ ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับของชนกลุ่มน้อย และเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการศึกษาขั้นพื้นฐานของชนกลุ่มน้อยในภาคตะวันออก

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในการศึกษาในครั้งนี้ ในระยะแรกของการเข้าพื้นที่ ผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation) ควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (informal interview) ซึ่งเหตุการณ์เกิดขึ้นในขณะร่วมประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมตำบล ในพื้นที่ศึกษา และการเข้าร่วมกิจกรรมพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ณ ศูนย์ภาษาและวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยมีการจดจำ และจดบันทึกโดยผู้ศึกษา ส่วนการเยี่ยมบ้านกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) ผู้ศึกษาได้มีการจัดเก็บข้อมูลโดยเครื่องบันทึกเสียงและสมุดบันทึก และกล้องบันทึกภาพ ในส่วนของวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้อาศัยวิธีการดังนี้

2.1 สังเกต (observation) ระยะแรกของการศึกษาในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมตำบลในพื้นที่ศึกษา และเข้าไปมีส่วนร่วมในการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรม ภาษาของชนกลุ่มน้อย โดยใช้วิธีการสังเกตโดยตรง (direct observation) ถึงกลุ่มผู้ที่เข้าร่วมในด้าน ทัศนคติ พฤติกรรม เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างและทำความรู้จักคุ้นเคยกันเป็นการส่วนตัวแล้วใช้การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม (participation observation) โดยผู้ศึกษาเข้าไปนั่งพูดคุยและร่วมกิจกรรมกับชนกลุ่มน้อยในพื้นที่ เพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคยและเก็บข้อมูลด้านพิธีกรรม ความเชื่อ ประเพณีต่าง ๆ และทราบถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ การประกอบอาชีพ ของคนในชุมชน

2.2 การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (focus group) เป็นการพูดคุยกับกลุ่มผู้อาวุโส ที่แวะเวียนมาที่ศูนย์ภาษาและวัฒนธรรมท้องถิ่นชนกลุ่มน้อยในช่วงวันเสาร์ - อาทิตย์ เนื่องจากผู้อาวุโสเหล่านี้มักเป็นผู้ร่วมคิด ร่วมสร้าง ให้เกิดกลุ่มอนุรักษ์และฟื้นฟูภาษาและวัฒนธรรมชนกลุ่มน้อย และเป็นผู้ที่รู้เรื่องราวของชนกลุ่มน้อยเป็นอย่างดี พร้อมที่จะให้ข้อมูลที่ผู้ศึกษาต้องการทราบในรายละเอียดเพื่อให้ได้รายละเอียดข้อมูลตามแนวคำถาม และเป็นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับไปในตัว

2.3 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) เป็นการพูดคุยกับกลุ่มตัวอย่างเป็นรายบุคคลแบบเจาะลึกเพื่อให้ได้รายละเอียดของข้อมูลตามแนวคำถาม โดยพยายามถามให้ได้ครบประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ในสภาพแวดล้อมที่เป็นส่วนตัว ในบรรยากาศที่เป็นกันเอง ไม่มีพิธีรีตอง ไม่เร่งรัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการศึกษา ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านวัฒนธรรม ตามแนวคำถามที่ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ก่อนล่วงหน้า มีการจดบันทึกไว้ในแบบสัมภาษณ์ และมีการบันทึกเสียงด้วยเครื่องบันทึกเสียงพร้อมมีการบันทึกภาพ โดยผู้ศึกษาได้ทำการขออนุญาตจากผู้ถูกสัมภาษณ์และต้องได้รับอนุญาตก่อนทุกครั้งในการสัมภาษณ์เก็บข้อมูล ผู้ศึกษาเดินทางไปพบกลุ่มตัวอย่างที่บ้านและหาโอกาส สถานที่ที่มีความเหมาะสมและสะดวกต่อการพูดคุยในเรื่องที่เป็นส่วนตัว ก่อนที่เริ่มทำการสัมภาษณ์ผู้ศึกษาได้ย้ำถึงวัตถุประสงค์ของการพูดคุยครั้งนี้ก่อนเสมอ ตลอดจนขออนุญาตสมาชิกกลุ่มตัวอย่างในการทำการบันทึกคำพูดและบันทึกเสียงระหว่างมีการสัมภาษณ์ และเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศของการสัมภาษณ์ให้เป็นกันเอง ผู้ศึกษาได้พูดคุยถึงเรื่องต่าง ๆ เป็นคำถามในลักษณะของเรื่องทั่ว ๆ ไป ถามความคิดเห็นสภาพความเป็นอยู่ เป็นคำถามที่เปิดกว้างไม่จำกัดคำตอบ เปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการตอบ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง และเมื่อได้คำตอบที่เป็นแนวคิดและเกิดความชัดเจนในเรื่องที่ผู้ศึกษาต้องการทราบจึงเข้าสู่ประเด็นสัมภาษณ์แบบเจาะลึกตามแนวคำถามที่ได้จัดเตรียมไว้ล่วงหน้า พร้อมทั้งมีการตรวจสอบข้อมูล

2.4 การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (informal interview) เป็นการพูดคุยกับสมาชิกกลุ่มตัวอย่างในระหว่างก่อน-หลังประชุมสภาวัฒนธรรมตำบลในพื้นที่ พูดคุยกับสมาชิกกลุ่มตัวอย่างในศูนย์ภาษาและวัฒนธรรมท้องถิ่นหรือพูดคุยกับสมาชิกกลุ่มตัวอย่างในขณะที่กำลังมีกิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินอยู่ เช่น กำลังปลูกต้นไม้ กำลังให้น้ำผลไม้ กำลังสานเสื่อคลุ้ม ขณะทำงานในครัว ลักษณะของการพูดคุยเป็นลักษณะพูดคุยไปด้วยขณะที่ทำงานไปด้วย การตั้งคำถามในการพูดคุยแบบนี้เป็นคำถามที่เปิดกว้างไม่จำกัดคำตอบ ในบางครั้งมีลักษณะคำถามแบบตะล่อมกล่อมเกลา เป็นการพูดคุยในเรื่องทั่วไปด้านความเป็นอยู่ชุมชน ด้านเศรษฐกิจและการทำงานพร้อมกับมีการซักถามพฤติกรรม เหตุผลและเรื่องราวที่

สงสัยไม่เข้าใจ ทามกลางบรรยากาศที่เป็นธรรมชาติ เมื่อมีเวลาว่างผู้ศึกษาได้ทำการจดบันทึกเรื่องราวและเหตุการณ์ที่สังเกตและสนทนาได้ในสมุดบันทึก

ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการศึกษาของชนกลุ่มน้อยในภาคตะวันออก

ชนกลุ่มน้อยชาวชอง

โรงเรียนวัดตะเคียนทอง (เพชโรปถัมภ์) เป็นสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดกลาง และถือเป็นสถานศึกษาแห่งเดียวของตำบลตะเคียนทอง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ห่างจากตัวเมืองจันทบุรีไปทางเหนือประมาณ 40.6 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเขาคิชฌกูฏประมาณ 15.2 กิโลเมตร จัดเป็นสถานศึกษาในเขตกันดารตามประกาศของกระทรวงการมหาดไทย สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบสูงเชิงเขา พื้นดินตื้น ดินเป็นดินลูกรัง ไม่เหมาะต่อการเพาะปลูกและการทำเกษตรกรรม สถานที่ตั้งโรงเรียนอยู่บนเนินเขาเล็กๆ บรรยากาศเงียบสงบ เหมาะสมกับการเรียนเพราะไม่มีเสียงรบกวน อีกทั้งเส้นทางเข้าโรงเรียนไม่เป็นเส้นทางที่ผู้คนต้องใช้สัญจรไปมา สภาพโดยรอบโรงเรียน เป็นสวนของชาวบ้าน

โรงเรียนได้มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของเด็ก รักษาความสะอาดเรียบเรียบร้อยบริเวณโรงเรียนได้ดี มีไม้ดอก ไม้ประดับและต้นไม้ใหญ่ในพื้นที่เพื่อความร่มรื่นและสวยงามเป็นระเบียบ ข้างฝาอาคารเรียนมีบอร์ดแสดงข้อมูลด้านการศึกษา และสถิติต่างๆ รวมทั้งมีแผ่นป้ายให้ความรู้อยู่โดยทั่วไป นอกจากนี้ยังมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่เด็กในบริเวณโรงเรียนอีกหลายจุด เช่น ตามทางเดินมีติดป้ายคำขวัญ หลักธรรม สุภาษิตของไทย ระหว่างทางเดินระหว่างตึกเรียน และโรงอาหาร มีทางเดินราดซีเมนต์ ทำให้เดินไปมาระหว่างกันสะดวก และไม่เปื้อนดินในเวลาฝนตก

ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ของโรงเรียนวัดตะเคียนทอง (เพชโรปถัมภ์) คือ ขาดแคลนวัสดุ การเรียนการสอนสื่อการสอนที่ทันสมัย หนังสือในห้องสมุดก็มีสภาพเก่าบางส่วนได้รับบริจาคจากบุคคลภายนอก หรือจากคนในชุมชนด้วยกันเอง ซึ่งหนังสือที่ได้รับบริจาคส่วนใหญ่เป็นหนังสือด้านสาระความบันเทิงมากกว่าให้สาระความรู้แก่ผู้อ่านทำให้เด็กไม่ให้ความสนใจในการเข้าศึกษาหาความรู้จากห้องสมุด รวมทั้งขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนวัดตะเคียนทอง (เพชโรปถัมภ์) ได้มีการนำการเรียนรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาใช้ในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านภาษาชอง” เนื่องจากในตำบลตะเคียนทอง ได้ผ่านกระบวนการสร้างอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ และกระบวนการสร้างสำนึกความเป็นชาติพันธุ์ ทำให้ชาวชองเกิดความมั่นใจทางวัฒนธรรม เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจ จากเดิมที่อับอายไม่กล้าพูดภาษาชองซึ่งเป็นภาษาแม่ที่ใช้กันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ กลับหันมาภาคภูมิใจในความเป็นชอง และพยายามอนุรักษ์ภาษาและวัฒนธรรมของตนเอง ด้วยการพัฒนาระบบตัวเขียนภาษาชอง จัดทำพจนานุกรมภาษาชองสำหรับใช้ในชีวิตประจำวัน จัดทำหนังสือแบบเรียน “ภาษาชอง” จัดทำปฏิทินวัฒนธรรมชอง และสร้างหลักสูตรท้องถิ่นภาษาชองขึ้นใช้ในโรงเรียน โดยทั้งหมดนี้เกิดจากการทำงานของคนในชุมชนทั้งสิ้น และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มิใช่เกิดจากครูหรือบุคลากรทางการศึกษาใดๆ หรือหน่วยงานใดๆ โรงเรียนวัดตะเคียนทอง (เพชโรปถัมภ์) ได้นำหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาชองเข้ามาสอนในโรงเรียนให้แก่นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-6 โดยใช้ครูภูมิปัญญาในท้องถิ่นเป็นผู้ทำการสอน ซึ่งมีวิธีการสอนที่หลากหลาย อาทิเช่น เปลี่ยนบรรยากาศในห้องเรียนให้เป็นแบบไม่เป็นทางการ มีการเล่นเกม ร้องเพลง แสดงท่าทาง มีนิทานพื้นบ้านที่ทำจากภูมิปัญญาของชาวชองที่ต้องการสื่อให้ผู้อ่านได้รับรู้ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเชื่อ วิถีชีวิตของชาวชองในสมัยก่อน นอกจากนี้ยังมีการพานักเรียน

ไปศึกษานอกสถานที่ ได้เรียนรู้คำศัพท์ชองจากชีวิตจริง เช่น การทำอาหาร ขนมพื้นบ้าน เข้าป่าศึกษาเรื่องพืชสมุนไพร ทำให้เด็กนักเรียนสามารถเรียกชื่อวัสดุ อุปกรณ์ ส่วนผสม ส่วนประกอบในการทำ พืชผักสวนครัว พืชสมุนไพร สามารถเรียกชื่อเครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบอาหาร/ขนม ซึ่งครูภูมิปัญญาที่เป็นวิทยากรจะใช้ภาษาชองในการสื่อสาร และสอนเด็กๆ เหล่านั้น เด็กๆ จะได้รับความสนุกสนานในการได้เรียนรู้ จดจำคำศัพท์ที่มีอยู่มากมายได้อย่างรวดเร็ว และฝังลึก และนำกลับไปใช้พูดคุยกับผู้ปกครอง จนปัจจุบันภาษาชองที่เริ่มเลือนหายไปตั้งแต่ปี 2500 ถูกนำกลับมาใช้ในชีวิตประจำวันอีกครั้งหนึ่ง

หลักสูตร ท้องถิ่น “ภาษาชอง” นี้ถือว่าเป็นหลักสูตรที่สอนภาษากลุ่มชาติพันธุ์ย่อยเป็นแห่งแรกและแห่งเดียวของประเทศไทยในปัจจุบัน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจให้กับชาวชองในตำบลตะเคียนทอง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรีเป็นอย่างมาก ซึ่งกระบวนการสร้างเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยทำการสร้างอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ และกระบวนการสร้างสำนึกความเป็นชาติพันธุ์ จนได้มาซึ่งหลักสูตรท้องถิ่น “ภาษาชอง” โดยชุมชนชาวชองที่เกิดขึ้นนี้ น่าจะนำไปเป็นต้นแบบเพื่อปรับใช้ตามความเหมาะสมกับการพัฒนากลุ่มชาติพันธุ์ย่อยอื่นๆ ที่อยู่ในสถานภาพเดียวกัน

ชนกลุ่มน้อยเขมรถิ่นไทย

โรงเรียนบ้านเนินดินแดง ตำบลเทพนิมิต อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2504 อยู่ห่างจากตัวเมืองจันทบุรีไปทางทิศตะวันตกประมาณ 68 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอโป่งน้ำร้อนประมาณ 27 กิโลเมตร เป็นโรงเรียนที่ตั้งใกล้พรมแดนไทยกัมพูชา

สถานที่ตั้งโรงเรียนมีลักษณะเป็นที่ราบสูงเชิงเขา พื้นดินเป็นดินแดง ให้บริการด้านการศึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่ 8 หมู่บ้าน คือ บ้านเนินดินแดง บ้านเทพนิมิต บ้านบึงชนังกลาง บ้านแหลม บ้านบึงชนังล่าง บ้านบึงชนังบน บ้านหนองกก บ้านแหลมใหญ่ ตั้งอยู่ในชุมชนเขมรถิ่นไทยที่ยังคงมีสภาพวิถีชีวิตแบบดั้งเดิม โรงเรียนบ้านเนินดินแดงนอกจากมีปัญหาในด้านการเสี่ยงจากเหตุก่อการร้าย เหตุการณ์ไม่สงบจากฝั่งประเทศกัมพูชาแล้วยังต้องเผชิญปัญหาจากสภาพภูมิประเทศ และพื้นดินคือ เวลาฝนตกจะมีน้ำท่วมขังบริเวณชั้นล่างของตัวอาคารเรียน และพื้นที่ต่างๆ ของโรงเรียน และทำให้พื้นตัวอาคารเรียนสกปรก เนื่องจากน้ำที่ถูกชะจากผิวดินจะเป็นสีแดง การเดินทางไปยังตัวอาคารเรียน อาคารประกอบต่างๆ ไม่มีทางเดินที่ลาดยางหรือเทซีเมนต์ แต่เป็นทางดิน เมื่อมีฝนตกทำให้เฉอะแฉะมาก และสกปรกมาก หากมีฝนตกหนักจะเกิดเหตุน้ำไหลไม่ทัน และท่วมบริเวณอาคารเรียน การเดินทางไปมาหากันจึงเป็นไปด้วยความลำบากมาก ซึ่งโรงเรียนได้พยายามแก้ปัญหาโดยทำทางลาดซีเมนต์ระหว่างอาคาร และโรงอาหาร และนำหินกรวดมาปรับสภาพพื้นที่ที่มีปัญหา นอกจากนี้ยังมีปัญหาขาดแคลนวัสดุการเรียนการสอน และสื่อการสอนที่ทันสมัย ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้ในโรงเรียนแม้สักเครื่องหนึ่ง ทำให้เด็กขาดโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สังคมภายนอก ขาดทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งจำเป็นสำหรับนักเรียนสมัยนี้ ห้องสมุดของโรงเรียนหนังสือที่มีส่วนใหญ่เป็นหนังสือสภาพเก่า และการจัดห้องสมุดยังไม่สามารถดึงดูดความสนใจของเด็กให้หันมาเข้าห้องสมุดได้ เนื่องจากโรงเรียนขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างมาก ครูที่ทำการสอนอยู่ในปัจจุบันเป็นครูที่เพิ่งบรรจุใหม่อายุราชการไม่เกิน 3 ปี อายุเฉลี่ยไม่เกิน 25 ปี และเป็นบุคคลนอกพื้นที่จังหวัดจันทบุรีทั้งสิ้น จึงขาดประสบการณ์ในการสอน ขาดความเข้าใจในวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชาวบ้าน การสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียน และผู้ปกครองก็มีปัญหาติดขัด ในส่วนของผู้บริหารก็เพิ่งได้รับแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งผู้บริหารเป็นครั้งแรกและมาประจำการในโรงเรียนบ้านเนินดินแดงเมื่อ 3 เดือนที่ผ่านมา จึงยังคงต้องทำความเข้าใจกับชุมชน หมู่บ้านและนักเรียนอีกเป็นระยะเวลาพอสมควรในการปรับตัวรับทราบปัญหา และพัฒนาโรงเรียนให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน

โรงเรียนบ้านเนินดินแดง ไม่มีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นในเรื่องของการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น แต่ได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นเข้ามาให้ความรู้แก่นักเรียน

โดยเฉพาะการแสดงรำอาไย (อายัย) และการละเล่นมด ซึ่งเป็นการละเล่นของชาวเขมรถิ่นไทยในพื้นที่ที่ยังคงเหลือให้เห็นเพียง 2 ชนิดนี้เท่านั้น นอกจากนี้โรงเรียนบ้านเนินดินแดงยังมีจุดเด่นที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ ในพื้นที่ คือมีการนำครูชาวกัมพูชาเข้ามาสอนภาษาเขมรให้แก่เด็กนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2-6 ในวันจันทร์และวันพุธ วันละ 1 ชั่วโมง ทำให้เด็กเรียนได้ฝึกการพูด ฟัง และเขียนภาษาเขมร ซึ่งส่งผลต่อชีวิตและอนาคตของเด็กนักเรียนเป็นอย่างมาก เนื่องจากเด็กได้นำความรู้ในเรื่องการอ่านออกเขียนได้ของภาษาเขมร ในการติดต่อสื่อสาร ค้าขาย และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างกัน

ชนกลุ่มน้อยกะซองและซัมเร

โรงเรียนบ้านปะเดา ตำบลด่านชุมพล และโรงเรียนบ้านมะม่วง ตำบลนนทรีย์ อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด เป็นสถานศึกษาที่มีชนกลุ่มน้อยของภาคตะวันออก คือ “กะซอง” และ “ซัมเร” อาศัยอยู่ ซึ่งปัจจุบันคนกลุ่มน้อยนี้ถูกกระบวนการกลืนกลายทางวัฒนธรรมจนทำให้ปัจจุบันเหลือผู้ที่สามารถพูดภาษา กะซอง และภาษาซัมเร ได้ไม่เกินกลุ่มละ 50 คน

สำหรับสภาพของโรงเรียนบ้านปะเดา ตั้งอยู่บนที่ราบเชิงเขา รอบล้อมไปด้วยสวนยางพารา ไร่สับปะรด ไร่มันสำปะหลัง ห่างจากถนนใหญ่เนื่องจากมี มีสนามกีฬาขนาดใหญ่ และสนามเด็กเล่น ร่วมทั้งบ่อเลี้ยงปลาดุกอยู่ด้านหน้าโรงเรียน บริเวณโรงเรียนจึงเงียบสงบเหมาะต่อการทำการเรียนการสอน

ปัญหาของโรงเรียนบ้านปะเดา ที่พบคือปัญหาด้านการขาดบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากมีครูประจำการไม่เพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งทางโรงเรียนได้ปัญหาโดยการจัดหาครูอัตราจ้างมาช่วยทำการสอนให้แก่นักเรียน และปัญหาใหญ่ที่พบก็คือ โรงเรียนมีนักเรียนที่มีความบกพร่องจำนวนหนึ่ง ซึ่งต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านในการดูแลนักเรียนเหล่านี้เป็นพิเศษซึ่งทางโรงเรียนไม่สามารถจัดหาได้ จึงได้ใช้วิธีจ้างครูพี่เลี้ยงเด็กพิการในพื้นที่เข้ามาช่วยดูแลเด็กที่มีความบกพร่องเหล่านี้ ซึ่งครูพี่เลี้ยงขาดทักษะ ความรู้ในการดูแลตามวิธีที่ถูกต้อง อีกทั้งโรงเรียนยังมีปัญหาเรื่องขาดแคลนวัสดุ การเรียนการสอน ซึ่งส่วนใหญ่มีสภาพปานกลาง ยังสามารถใช้การได้ดี เนื่องจากโรงเรียนบ้านปะเดาเป็นโรงเรียนแนวชายแดน หน่วยงานทางการศึกษา และหน่วยงานด้านความมั่นคงมุ่งทุ่มงบประมาณเพื่อพัฒนาให้โรงเรียนสามารถจัดเรียนการสอนให้แก่นักเรียนได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

โรงเรียนบ้านปะเดา ไม่มีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นในเรื่องของการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีเพียงนำปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิ มาให้ความรู้แก่นักเรียน

โรงเรียนบ้านมะม่วง ตำบลนนทรีย์ อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด สร้างเมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2489 อยู่ห่างจากตัวเมืองตราดไปทางเหนือประมาณ 45 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอบ่อไร่ 7 กิโลเมตร สภาพภูมิศาสตร์ของโรงเรียนโดยรอบจะเป็นชุมชน มีบ้านเรือนประชาชนอยู่หนาแน่น ตั้งอยู่บนที่ราบเนินเขา อากาศดี ก่อนจะถึงตัวโรงเรียนต้องผ่านบ้านชาวซัมเร/ชาวบ้าน 2-3 หลัง ด้านข้างขวาของโรงเรียน มีห้องแถวติดกับอาคารเรียน ทำให้มีอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนบ้าง และโรงเรียนมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กโดยมีการจัดทำติดป้ายคำขวัญ สุภาษิต หลักธรรมต่าง ๆ อยู่บริเวณข้างทางเดินและบริเวณฝาผนังอาคารเรียนมีการจัดบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้ด้านวันสำคัญทางศาสนา ราชวงศ์จักรี ค่าสถิติต่าง ๆ ผู้บริหารในระดับจังหวัด เป็นต้น

ปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านมะม่วงส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการขาดงบประมาณขาดบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการดูแลเด็กที่มีความบกพร่องเป็นพิเศษ ซึ่งโรงเรียนบ้านมะม่วงมีนักเรียนที่มีความบกพร่องเรียนร่วมอยู่ถึง 27 คน ซึ่งนักเรียนเหล่านี้ทางโรงเรียนต้องจัดหาบุคลากรมาดูแลให้ความรู้เป็นพิเศษ ซึ่งทางโรงเรียนไม่สามารถมีงบประมาณเพื่อจัดจ้างบุคลากรมาเพื่อดูแลเด็กเหล่านี้เป็นพิเศษ

โรงเรียนบ้านมะม่วง ไม่มีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นในเรื่องของการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นแต่มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นจากการที่นักภาษาศาสตร์คาดว่ากลุ่มชาติพันธุ์

ภาษากะซอง และซัมเร อยู่ในภาวะถดถอยอย่างรุนแรง และเสี่ยงต่อการสูญหาย และถูกกลืนกลายเป็นคนไทยจนหมด เนื่องจากเหลือผู้พูดภาษากะซองและภาษาซัมเรอยู่ไม่เกินกลุ่มละ 50 คนนั้น และปัจจุบันชาวกะซองและซัมเร เลิกใช้ภาษาถิ่นของตนหันมาพูดภาษาไทยกันจนเกือบหมด ยกเว้นเพียงผู้เฒ่าผู้แก่อีกเพียงไม่กี่คนเท่านั้นที่สามารถพูดและฟังภาษาถิ่นของตนได้

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติของชนกลุ่มน้อยในภาคตะวันออก ในพื้นที่ศึกษา

1. โรงเรียนบางโรงเรียนของชนกลุ่มน้อย ไม่ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น บางส่วนทำให้โรงเรียนแยกเด็กออกจากชีวิตจริงและวิถีชุมชน เน้น สิทธิบริโภคนิยม และวัตถุนิยม เมื่อคนในชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงวิถีเน้นรายได้ หรือ เงินเป็นใหญ่ ผลลัพธ์ที่ตามอีกประการหนึ่งก็คือลัทธิบริโภคและวัตถุนิยมที่เข้ามาเป็นค่านิยมหลักของคนในชุมชน ทำให้ละทิ้งประเพณีของชุมชน การละเล่นท้องถิ่น ผลทำให้ทำชุมชนขาดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในกลุ่มของเขา เพราะประเพณีและการละเล่นท้องถิ่นเป็นผลึกความคิดของชุมชนให้เป็นทั้งความบันเทิงใจและทำให้ชุมชนเกิดหนึ่งใจเดียวกัน

2. นับตั้งแต่มีการประกาศใช้หลักสูตรใหม่เป็นต้นมาได้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติมาโดยตลอด นับตั้งแต่ปัญหาในการจัดหลักสูตรในลักษณะที่เป็นหลักสูตรแกนกลางให้เชื่อมไปสู่การทำหลักสูตรท้องถิ่น เพราะกรอบหลักสูตรที่วางไว้ค่อนข้างกว้าง แม้จะครอบคลุมสาระค่อนข้างมาก แต่ก็ยังมีจุดอ่อนในทางปฏิบัติที่ขึ้นอยู่กับสถานศึกษาว่าจะเข้าใจหลักคิดของหลักสูตรท้องถิ่นและสามารถนำไปใช้ปรับให้เหมาะสมและมีความเป็นท้องถิ่น

3. สถานศึกษาขาดการผลักดันจากเขตพื้นที่การศึกษา ในการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับชนต่างวัฒนธรรม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการจัดการศึกษา

4. โรงเรียนในชนต่างวัฒนธรรม ทุกโรงเรียนขาดแคลนแหล่งเรียนรู้ และไม่มีทรัพยากรการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ทั้งคอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ต ห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น เป็นต้น

5. ครูผู้สอนเป็นผู้ที่ไม่มีประสบการณ์การสอนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ของชนกลุ่มน้อย ทำให้ไม่สามารถมองเห็นภาพการจัดการเรียนการสอนในชุมชนต่างวัฒนธรรมได้อย่างครบวงจร เนื่องส่วนมากเป็นครูบรรจุใหม่ ครูที่มีประสบการณ์มานานในชุมชนส่วนมากทำงานได้สักระยะก็ขอย้ายกลับบ้านหรือเพื่อสะดวกในการเดินทาง

6. ครู ในโรงเรียนส่วนมากเป็นคนนอกพื้นที่การรู้จักชุมชนต่างวัฒนธรรมในชุมชนแคบและผิวเผิน ทำให้การสร้างความสัมพันธ์และการประสานกับชุมชนชาวบ้านทำได้ยาก

7. ปัญหาด้านหลักสูตรและเนื้อหา ควรมีการปรับและเพิ่มเติมเนื้อหาบางส่วนให้ เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคม และควรเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับท้องถิ่น

8. ปัญหาด้านเนื้อหาบางวิชาขัดกับความเชื่อเดิมของคนชนกล่มน้อย ซึ่งยังยึดถืออยู่ เช่น ความเชื่อเรื่องผี การเลี้ยงผีและนับถือผี ความเชื่อเกี่ยวกับโชคลาง และการรับประทานอาหาร

9. ปัญหาการศึกษานอกโรงเรียนหน่วยงานของรัฐที่ให้ความรู้เข้าไปปฏิบัติงานในพื้นที่น้อย นาน ๆ ไปทำให้ราษฎรได้รับความรู้ไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง

10. ปัญหาด้านการเรียนรู้ในสถาบันครอบครัว ผู้ปกครองต้องทำงานจึงไม่มีเวลาถ่ายทอดความรู้ให้ลูกหลานอย่างเต็มที่ เด็กรุ่นใหม่มีความเป็นอยู่แบบไทยไม่นิยมใช้ชีวิตแบบชาติพันธุ์ของตนเอง เพราะถูกอบรมสั่งสอนจากโรงเรียนให้เป็นแบบไทย ทำให้มีการปรับตัวเมื่ออยู่บ้าน

11. ปัญหาด้านแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติมในชุมชนไม่มีเพียงพอ จึงทำให้เด็กมีความรู้ไม่เพียงพอจากการเรียนด้วยทักษะกระบวนการต่าง ๆ หาข้อมูลเพิ่มเติมจากรายวิชาต่าง ๆ ที่เรียนมาจากในโรงเรียนได้ยากและไม่ค่อยได้รับข้อมูลข่างสารที่ทันสมัยเท่าที่ควร

12. ปัญหาด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนมิได้มีเนื้อหาเกี่ยวกับท้องถิ่นบรรจุอยู่ในหลักสูตร ทำให้เด็ก

เรียนรู้เรื่องของชนกลุ่มน้อยอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งอาจไม่ถูกต้องตามหลักวิชา

การอภิปรายผล

จากงานวิจัย การจัดการศึกษาให้เหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจ วัฒนธรรมของตนเอง พร้อมทั้งยอมรับและเข้าใจวัฒนธรรมของผู้อื่นนั้นวัตถุประสงค์หลักเป็นการจัดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของทุกคน ควรมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

1. การสร้างโอกาสที่เท่าเทียม ให้ความยุติธรรม ความเสมอภาคในการได้รับการศึกษาของผู้เรียนที่มาจากความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฐานะทางสังคม สภาพร่างกาย

2. การปรับวิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เหมาะกับรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มาจากต่างวัฒนธรรม

3. การปรับเนื้อหาในบทเรียนเพื่อให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมต่าง ๆ

4. การปรับทัศนคติในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติของผู้เรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

แนวทางในการปฏิบัติของการจัดการศึกษา

แนวทางที่ 1 การสร้างโอกาสที่เท่าเทียม ให้ความยุติธรรม ความเสมอภาคในการได้รับการศึกษาของผู้เรียนที่มาจากความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฐานะทางสังคม สภาพร่างกาย ความเท่าเทียมในที่นี้หมายถึงความเท่าเทียมทั้งโอกาสของการได้รับการศึกษาและความเท่าเทียมของโอกาสในการประสบความสำเร็จทางการศึกษา ดังนั้น จึงต้องมีการปรับวิธีการสอน และนโยบายการจัดการศึกษาให้เอื้อต่อผู้เรียนทุกกลุ่มวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกับผู้เรียนทุกกลุ่ม (Banks,James A, 1981) ซึ่งหากนำไปใช้ในโรงเรียนจะช่วยแก้ปัญหาความไม่เสมอภาคอย่างที่ชนกลุ่มน้อยบางกลุ่มประสบอยู่ ความเท่าเทียมกันในโอกาสของการได้รับการศึกษา โดยมากแล้วครูมีบทบาทสำคัญ

แนวทางที่ 2 การปรับวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เหมาะกับรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มาจากต่างวัฒนธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษาให้เกิดความเท่าเทียมและการยอมรับของผู้เรียนในทุกกลุ่มวัฒนธรรม วิธีการปรับการจัดการเรียนการสอนมี โรงเรียนควรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับชนต่างวัฒนธรรมศึกษาคือ แนวทางในการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม และแนวปฏิบัติในโรงเรียน (Lynch James ,1981)รวมถึงการสื่อสารไปถึงพ่อแม่และประชาชนว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับพหุวัฒนธรรมศึกษากับผู้เรียนปรับทัศนคติ ความเชื่อ และการปฏิบัติของบุคลากรสิ่งสำคัญที่สุด (Brembeck,1977) คือ ทัศนคติของบุคลากรซึ่งหมายรวมถึง ครู ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ธุรการ แม่บ้าน ภารโรงและเจ้าหน้าที่ทุกคนในโรงเรียน บุคลากรโดยเฉพาะครูจะต้องเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนไม่ว่าจะมาจากเชื้อชาติใด เพศใด มีความผิดปกติทางร่างกายหรือไม่ ล้วนแล้วแต่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการเรียนด้วยกันทั้งนั้น ความเชื่อเช่นนี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และเพิ่มความมั่นใจใน การเรียนให้แก่ผู้เรียนอีกด้วย (Seidenfaden, 1967)

การจ้างบุคลากรในโรงเรียนให้มีความหลากหลาย บุคลากรในโรงเรียน เช่นผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ บุคลากรสนับสนุนอื่น ๆ ควรมีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ เพศ ศาสนา และสภาพร่างกาย ความหลากหลายของบุคลากรเช่นนี้ จะเป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับพหุวัฒนธรรมศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างดี

หลักสูตรของโรงเรียนควรมีการปรับเพื่อให้สะท้อนมุมมองของชนกลุ่มน้อยมากขึ้นเป็นการนำเสนอเนื้อหาหลักสูตรผ่านมุมมองของชนกลุ่มน้อยเองด้วยไม่ใช่เพียงแค่เพิ่มเรื่องราวของชนกลุ่มน้อยเข้าไปในหลักสูตรเท่านั้น การปรับหลักสูตรเช่นนี้จะช่วยให้ผู้เรียนมองปัญหา และประเด็นต่าง ๆ จากมุมมองของคนหลากวัฒนธรรม (Le Bar, Frank M, 1964)

เทคนิคการสอน สำคัญที่สุดคือ ผู้สอนจะต้องใช้วิธีการสอนที่เน้นกรมีส่วนร่วม และ การจัดกิจกรรมกลุ่ม เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับหลักสูตรที่มีความเป็นพหุวัฒนธรรมศึกษา คือ การเรียนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการเรียนที่ครูฟังเสียงและความคิดเห็นของผู้เรียนที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรม โดยโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีการจัดการอบรมวิธีการสอนสำหรับผู้เรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้แก่ครู (Maneevon, 1974)

รูปแบบการจัดการศึกษาประกอบด้วย 7 มิติ (1) การบรูณาการในเนื้อหาวิชา (2) กระบวนการสร้างองค์ความรู้ (3) การลดอคติ (4) การจัดหลักสูตรให้เหมาะสม (5) การสอนยึดหลักความเท่าเทียม (6) การปรับวัฒนธรรมในโรงเรียนและ (7) การสร้างบรรยากาศความร่วมมือชุมชน

ส่วนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ก็มีส่วนสำคัญประกอบด้วย (1) การปลูกฝังความเป็นไทย (2) บรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักเรียนไทยและนักเรียนต่างวัฒนธรรม (3) การปฏิบัติตัวและการดำเนินชีวิตของครูผู้บริหาร (4) ด้านกิจกรรมประจำปี (5) บรรยากาศภายในโรงเรียน ร่วมทั้งการสร้างหลักสูตรท้องถิ่นโดยความร่วมมือจากชุมชน

ส่วนรูปแบบการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ประกอบด้วย (1) แหล่งความรู้ให้การศึกษา (2) วิธีการถ่ายทอดความรู้ (3) ความรู้ที่ถ่ายทอดกัน

ผลการประเมินรูปแบบโดยแบ่งการประเมินเป็น 2 ส่วน

1. การประเมินร่างโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลการประเมินมีความเหมาะสม และเป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์

2. การประเมินรูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของชนกลุ่มน้อยในภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม โดยมีเงื่อนไขผู้เข้าร่วมสนทนาดังนี้

1) กลุ่มผู้บริหารและครู โรงเรียนในพื้นที่ชนกลุ่มน้อย 4 โรงเรียน

2) กลุ่มผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดจันทบุรีเขต 2

3) กลุ่มผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดตราด

4) กลุ่มนักวิชาการด้านวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

5) กลุ่มศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

6) กลุ่มองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

วิธีการจัดแบ่งการสนทนาเป็น 3 กลุ่มตามพื้นที่ศึกษา

1. ชนกลุ่มน้อย ชาวชอง
2. ชนกลุ่มน้อย ชาวเขมรถิ่นไทย
3. ชนกลุ่มน้อย ชาวกะซองและซัมเร

ผลการประเมิน พบว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ และมีประโยชน์ในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาในชุมชนต่างวัฒนธรรมนักเรียนควรได้รับการเรียนรู้แบบปรับเหมาะสมตามความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคลและชุมชน ด้วยการที่มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่ายยิ่งขึ้นในแต่ละท้องถิ่น

2. โรงเรียนกับชุมชนต่างวัฒนธรรม จะต้องมีเครือข่ายการเรียนรู้ตนเองมากขึ้นเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ระหว่างชุมชนมากขึ้น

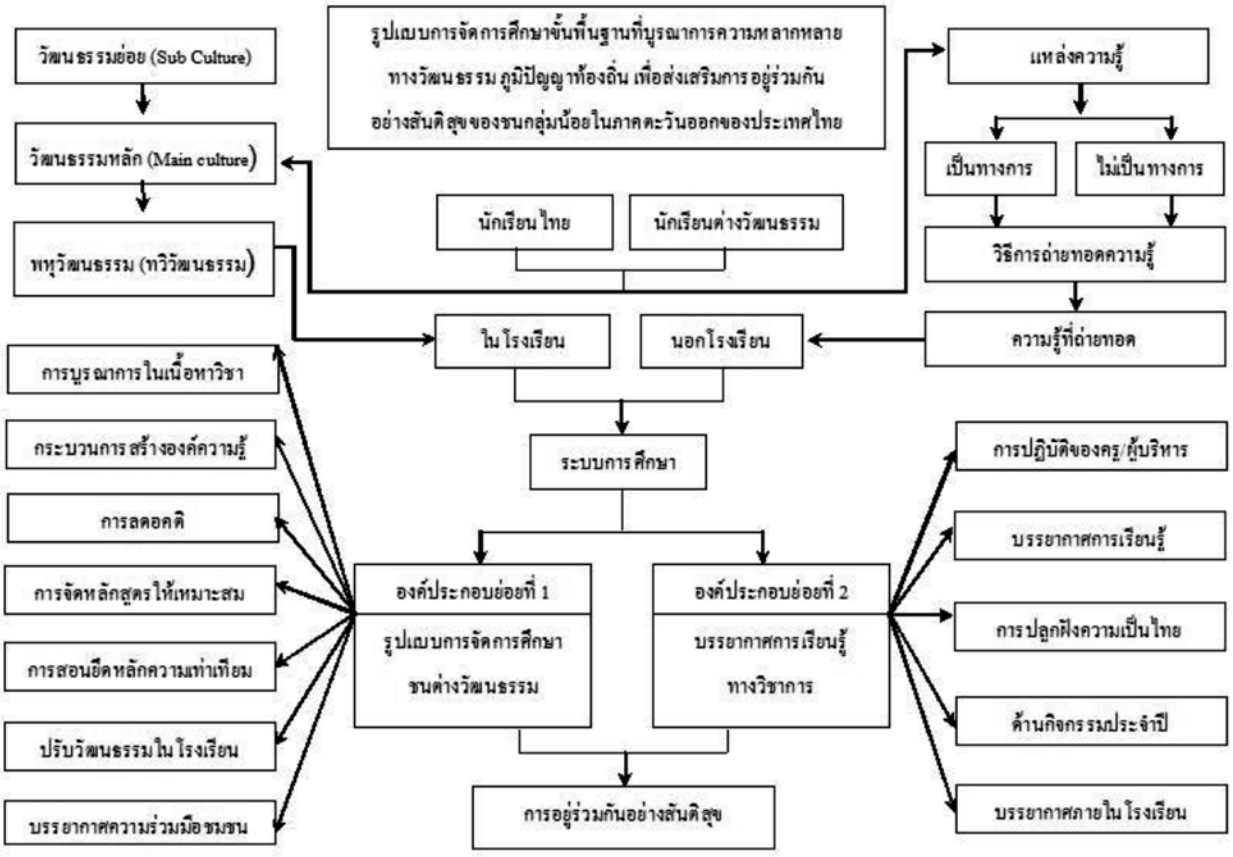
3. นอกจากจัดการศึกษาตามวัฒนธรรมท้องถิ่นแล้ว โรงเรียนยังต้องมีมาตรฐานการเรียนรู้รวมถึงการดำเนินการเรื่องการประกันคุณภาพอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ

4. จากผลการศึกษาพบว่า การสร้างความรู้สึกภูมิใจในความเป็นชอง เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชาวชองใน อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ยังคงรักษาเอกลักษณ์และวัฒนธรรมให้คงอยู่จนถึงปัจจุบัน ดังนั้นชุมชนกับสถานศึกษาจึงควรร่วมจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นในเรื่องประวัติศาสตร์ชาวชอง เพื่อให้ชาวชองรุ่นใหม่เกิดความรู้สึก

รัก ภาคภูมิใจ และร่วมกันอนุรักษ์ภาษา ประเพณีของตนต่อไป และยังต้องนำไปใช้กับสถานศึกษาชนกลุ่มน้อยชาวกะซองและซัมเร ร่วมทั้งเขมรถิ่นไทยด้วย จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมาก

5. จากการศึกษาพบว่าหลักสูตรท้องถิ่นภาษาชองที่สอนโดยครูภูมิปัญญาชาวชองประสบผลสำเร็จอย่างมาก ทำให้เด็กนักเรียนเชื้อสายชองเกิดความรักและภาคภูมิใจในภาษา และชาติพันธุ์ชองของตนว่ามีวัฒนธรรมและภาษาเป็นของตนเอง แสดงถึงการเป็นชาติพันธุ์ที่ความเจริญเก่าแก่ในอดีต จึงเริ่มหันมาใช้ภาษาชองในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อน พ่อแม่พี่น้อง และบุคคลภายนอก มิได้เกิดความรู้สึกอับอายในการใช้ภาษาชองเช่น ในอดีต จึงควรสนับสนุนให้สถานศึกษาในพื้นที่ที่มีชนต่างวัฒนธรรมอาศัยอยู่ควรอนุรักษ์ฟื้นฟูภาษาและวัฒนธรรมท้องถิ่นและร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้สอนนักเรียนในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

6. จากผลการศึกษาพบว่านโยบายของสถานศึกษามีผลต่อการคงอยู่ของภาษาถิ่น ดังนั้น สถานศึกษาควรให้การสนับสนุนให้นักเรียนที่มีเชื้อสายชาติพันธุ์ใช้ภาษาถิ่นในการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน และดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรท้องถิ่นด้านภาษาให้ทันสมัย และเป็นที่น่าสนใจโดยใช้วิทยากร ครูผู้สอนที่เป็นชนต่างวัฒนธรรม



ภาพ 2 รูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของชนกลุ่มน้อยในภาคตะวันออกของประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

Banks, J. A. (1981). *Multiethnic Education: Theory and Practice*. Mass: Allyn and Bacon.

Banks, J. A. (2001). *Cultural diversity and education: Foundations, curriculum, and teaching*. Allyn and Bacon.

Benson, D. (1982). *Traditional minorities and language education in Thailand*. Final Report to National Research Council, Majority/Minority Linguistic Interface in Thailand. Melbourne: University of Melbourne.

Brembeck, C. S. (1977). *Social foundations of education: A coss-cultural approach*. New York: John Wiley and Sons.

Le Bar, Frank M., et al. (1964). *Ethnic groups of mainland Southeast Asia*. New Haven, Conn.; Human Relations Area Files Press.

Lynch, J. (1986). An initial typology of perspectives on staff development for multicultural teacher education, In Sohan Modgil et al. (eds). *Multicultural education: The interminable debate*. U.K.: The Palmer Press.

Maneevon, M. F. R. (1974). *The Socialization of the Rural Thai in Family and School*. Ph.D. Dissertation, Clarement Graduate School.

Seidenfaden, E. (1967). The Non-Thai People of Thailand. *The Thai People Book I*. Bangkok: The Siam Society.

Webber, K. E. (1976). Ethnographic Notes of the Chong Population in Chantaburi Province Southeast Thailand. *Thailand Research Project diffusion of Innovation Coast Hinterland-Confinuum Preliminary Report No.7*. Hidenberg: Office of Senior Research Fellow of the South Asia Institute of Heidenberg University of German Culture.

รูปแบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยว ในประเทศไทย*

A Model for Safety Administration and Management of Tourist Buses in Thailand

วสุเชษฐ์ โสภณเสถียร[1]

บทคัดย่อ

บทความนี้รายงานการศึกษาการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยว ในด้านสภาพปัญหาและลักษณะการบริหารจัดการ ด้านยุทธศาสตร์ความปลอดภัยที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อการบริหารจัดการ เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์จากผู้ประกอบการ การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปกติ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบกิจการมีการวางแผนเพื่อเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดให้บริการเพื่อความปลอดภัยจราจรของรถโดยสารสาธารณะ องค์กรมีการมอบหมาย ความรับผิดชอบ และให้อำนาจหน้าที่ จัดคนให้บริการ โดยคัดเลือกพนักงานขับรถที่มีประสบการณ์ในการขับขี่รถยนต์ มีการควบคุมอายุการใช้งานรถโดยสารสาธารณะไม่ให้เกินตามที่กฎหมายกำหนด ยุทธศาสตร์ความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยวในประเทศไทย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการประชาสัมพันธ์เรื่องอุบัติเหตุ ยุทธศาสตร์การวิศวกรรมการจราจร ยุทธศาสตร์การบังคับใช้กฎหมาย และยุทธศาสตร์การบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ลักษณะการบริหารจัดการที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยว ประกอบด้วย ด้านพาหนะ ด้านความมั่นคงต่อการให้บริการ และด้านการปฏิบัติตามกฎจราจร

คำสำคัญ: การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบก, รถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยว

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

E-mail: Kong_myway@hotmail.com

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ประณต นันทิยะกุล

Abstract

This paper reports on problems with the management of land transportation safety for public tourist buses in Thailand. Problems relating to the safety strategy and management style that affect, either directly or indirectly, the land transportation safety management for public tourist bus is discussed. The study uses mixed-method research. Questionnaires and interviews are used to collect data. Analysis has been done using the average, percentage, one-way ANOVA, correlation analysis, and multiple regression analysis. Findings show that public tourist bus operators have developed best practices to comply with public vehicle safety rules, delegated responsibilities and authorities, recruited highly experienced drivers and complied with governing regulations concerning vehicle life-time usage. The overall strategy for land transportation safety for public tourist buses in Thailand is exceptionally good, especially in the areas of traffic engineering strategy, the law enforcement strategy, and emergency medical strategy. The management strategy that affects public tourist bus traffic safety in Thailand, both directly and indirectly, is comprised of vehicles, followed by service accountability and traffic law compliance.

Keywords: safety administration, tourist buses, safety management.

ความนำ

จากรายงานสรุปสถิตินักท่องเที่ยวของกรมการท่องเที่ยวอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทำรายได้ให้กับประเทศไทยเป็นจำนวนมาก จากในปี 2552 สามารถทำรายได้เข้าประเทศ จำนวน 510,255.05 ล้านบาท และในปี 2553 จำนวน 592,794 ล้านบาท ซึ่งมีมูลค่าที่เพิ่มมากขึ้นถึง 82,538.95 ล้านบาท รายได้ต่างมาจากนักท่องเที่ยวชาติต่างๆ ที่เข้ามาในประเทศไทย จำนวน 15,936,400 คน เช่นชาวเอเชีย 8,167,164 คน ชาวยุโรป 4,442,375 คน และ ชาวอเมริกาใต้ 844,644 คน ส่วน (กรมการท่องเที่ยว, 2554)

จากการที่นักท่องเที่ยวได้เข้ามาเป็นจำนวนมากและแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้นในทุกๆ ปี ประเทศไทยจึงได้เริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อการกำหนดแนวทางพัฒนาประเทศ ตั้งแต่ พ.ศ. 2504 เพื่อให้ประเทศไทยสามารถปรับตัวกับสถานการณ์การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนแผนการพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2552 ให้การท่องเที่ยวเป็นวาระแห่งชาติ (national agenda) มอบหมายให้กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจัดทำยุทธศาสตร์แผนงานฟื้นฟูการท่องเที่ยวระยะสั้นและระยะยาว โดยการจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559 (กระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา, 2554) ดังนี้ (1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยว (2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสินค้า บริการและปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยว และ (4) ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมั่นและส่งเสริมการท่องเที่ยว

จากการพัฒนาการขนส่งทางรถยนต์ของประเทศไทยด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยประกอบกับปริมาณรถที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้จำนวนการเกิดอุบัติเหตุ

ทางถนน หรืออุบัติเหตุจากการจราจรทางถนน สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งอุบัติเหตุทางถนนก่อให้เกิดความสูญเสียทางตรง คือชีวิตของคนไทยปีละหลายหมื่นคน รวมทั้งทำลายทรัพย์สินและเศรษฐกิจของประเทศปีละหลายหมื่นล้านบาท (กรมการขนส่งทางบก, 2543, หน้า 33)

นอกจากนี้ ศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนนโดยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้แสดงจำนวนสถิติสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุทางถนน (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย, 2553) ดังนี้ ขับรถเร็วเกินอัตรากำหนด จำนวน 9,764 ครั้ง, ขับรถโดยประมาท (ตัดหน้ากระชั้นชิด) จำนวน 9,046 ครั้ง, ขับรถชนท้าย จำนวน 5,006 และการ แซงรถผิดกฎหมาย จำนวน 3,242 ครั้ง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุประกอบไปด้วยสาเหตุจากสภาพรถ และอุปกรณ์ในตัวรถไม่ได้อำนวยในเรื่องความปลอดภัยเป็นสำคัญ พฤติกรรมของผู้ขับขี่ที่ไม่มีความพร้อมในการขับรถ ไม่ชำนาญเส้นทาง รีบเร่งทำเวลา หรือขับรถเป็นเวลานาน รวมทั้งการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ นอกจากนั้น ยังมีปัจจัยทางถนนและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ร่วมอีกมาก เช่น สภาพเส้นทางเป็นโค้งลาดชันวกไปวนมา เครื่องกั้นไม่ได้ออกแบบสาหรับป้องกันรถขนาดใหญ่ และพฤติกกรมของผู้โดยสารที่ไม่คำนึงถึงความปลอดภัย เมื่อเกิดอุบัติเหตุกับรถโดยสารสาธารณะ แต่ละครั้ง ก่อให้เกิดการบาดเจ็บและเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก

จากสาเหตุต่าง ๆ ของการเกิดอุบัติเหตุจราจรทางบกทำให้เกิดความความสูญเสียที่เกิดขึ้นทั้งชีวิตและทรัพย์สินนั้น ปัญหาอาจมาจากการบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงเกิดแรงจูงใจในการหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมและนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยวให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้พิจารณานำมาปรับปรุงให้มีความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและลักษณะการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยว ในประเทศไทย

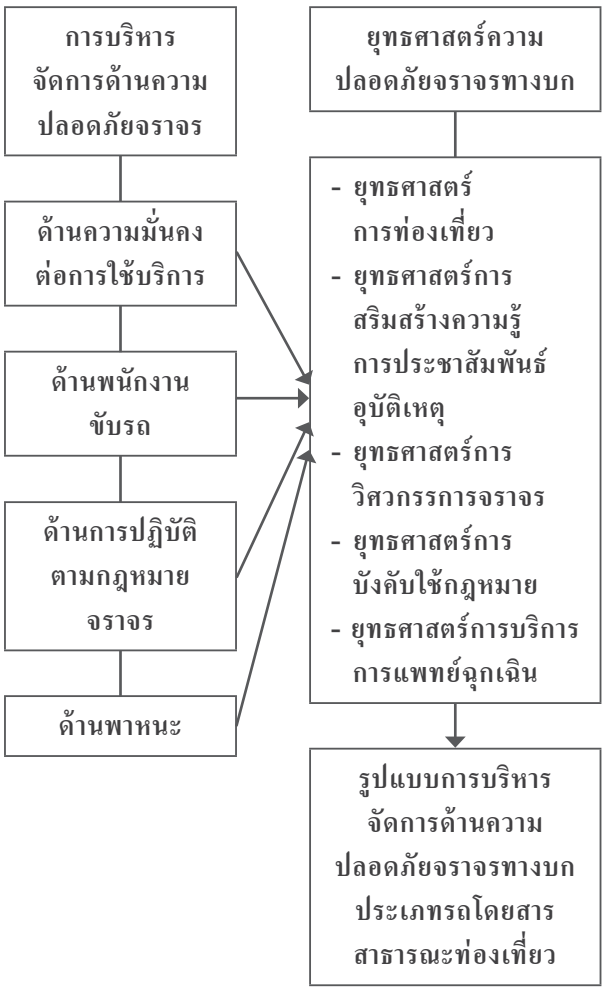
2. เพื่อศึกษายุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยวในประเทศไทย

3. เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่ส่งผลทางตรงทางอ้อมต่อยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยว ในประเทศไทย

4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยวในประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยวจากเอกสารและความรู้จากทฤษฎีและแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ยุทธศาสตร์ความปลอดภัยจราจรทางบกฯ คือ วิธีการดำเนินงานที่มั่นใจได้ว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่เหมาะสมที่เกี่ยวกับจราจรทางบก ประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว (2) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการประชาสัมพันธ์เรื่องอุบัติเหตุ (3) ยุทธศาสตร์การวิศวกรรมการจราจร (4) ยุทธศาสตร์การบังคับใช้กฎหมาย และ (5) ยุทธศาสตร์การบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว เป็นการวางแผนการเดินทางในการศึกษาเส้นทางเพื่อความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทาง

ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการประชาสัมพันธ์เรื่องอุบัติเหตุ เป็นการวางแผนงานเรื่องของสื่อต่าง ๆ ให้ผู้ขับขี่รถโดยสารสาธารณะรู้ถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับในการขับขี่ เพื่อความปลอดภัยที่จะเกิดขึ้นจากการขับรถโดยสาร

ยุทธศาสตร์การวิศวกรรมการจราจร เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ การวางแผนแก้ไขปัญหาจราจรและด้านความปลอดภัยในการสัญจรของผู้ขับขี่และผู้ใช้ถนน

ยุทธศาสตร์การบังคับใช้กฎหมาย คือการวางแผนในการใช้กฎ ระเบียบข้อบังคับในการจราจรให้ผู้ขับรถโดยสารปฏิบัติตาม

ยุทธศาสตร์การบริการการแพทย์ฉุกเฉิน เป็นการวางแผนการช่วยเหลือผู้โดยสารที่โดยสารรถสาธารณะในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุจากการเดินทาง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยว และการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามจากสถานประกอบการรถโดยสารสาธารณะในประเทศไทย

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยวในประเทศไทย ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณครั้งนี้ คือ สถานประกอบการรถโดยสารสาธารณะในประเทศไทย 5 ภาค ประกอบด้วย ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

เนื้อหาของแบบสอบถามมีองค์ประกอบใหญ่ ๆ 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ได้แก่ ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ส่วนที่ 3 ได้แก่ ตัวแปรตาม ซึ่งแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบส่วนที่ 1 เป็นส่วนนำ ได้แก่ ชื่อของแบบสอบถาม คำชี้แจงเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

องค์ประกอบส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยวเป็นปัจจัยหลัก ๆ ได้ 4 ด้าน (1) ด้านความมั่นคงต่อการใช้บริการ (2) ด้านพนักงานขับรถ (3) ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายจราจร (4) ด้านพาหนะ

องค์ประกอบส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยว 5 ยุทธศาสตร์ (1) ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว (2) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการประชาสัมพันธ์เรื่องอุบัติเหตุ (3) ยุทธศาสตร์การวิศวกรรมการจราจร (4) ยุทธศาสตร์การบังคับใช้กฎหมาย (5) ยุทธศาสตร์การบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวัด

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความแม่นตรงหรือเที่ยงตรง (validity) ได้คะแนนวัดความแม่นตรงทุกข้อไม่น้อยกว่า 0.8 และความเชื่อมั่น (reliability) ผลของการทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach s Alpha) เท่ากับ .9791 และค่า Cronbach s Alpha if Item Deleted ของข้อคำถามมีค่าเท่ากับ .9785

การเก็บรวบรวมข้อมูล

รอบที่ 1

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยว และรวมทั้งผู้ประสบภัยจากรถ

รอบที่ 2

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อสอบถามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยทำการแจกแบบสอบถาม

รอบที่ 3

ประชุมสัมมนา (Focus group) เพื่อมาปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา บรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจรถโดยสารสาธารณะ เส้นทางการเดินทางรถโดยสารสาธารณะของกิจการ และปัญหาอุบัติเหตุทางถนนที่พบจากการดำเนินธุรกิจรถโดยสารสาธารณะ โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ใช้สถิติ t-test วิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ใช้สถิติ One-way Anova (f-test) วิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากร หลายกลุ่ม วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ใช้สถิติการวิเคราะห์ Pearson การหาค่าสัมประสิทธิ์ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Multiple Regression Analysis Stepwise) วิเคราะห์ตัวแปรต้น คือ ลักษณะการบริหารจัดการ

ผลการวิจัย

เชิงคุณภาพ

พบว่า ในด้านของความมั่นคงต่อการใช้บริการองค์กรได้การวางแผนการขับรถในช่วงเวลาปกติและในช่วงเทศกาล กำหนดให้ผู้ขับขี่รถโดยสารสาธารณะทางไกล ในการขับรถต้องไม่เกิน 4 ชั่วโมง และมีการจัดสวัสดิการที่จำเป็น

ในด้านของพนักงานขับรถ มีการตรวจสอบร่างกายอบรมมารยาทด้านการบริการแก่นักท่องเที่ยว พร้อมทั้งตักเตือนพนักงานขับรถ เมื่อมีข้อแนะนำต่าง ๆ จากนักท่องเที่ยว นอกจากนี้องค์กรภาครัฐมีการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจกับภาคกฎการขับขี่เพื่อความปลอดภัยด้านของการปฏิบัติตามกฎจราจรมีเรื่องการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุอย่างจริงจัง อีกทั้งสนับสนุนให้มีการจับกุมผู้ขับขี่ที่ฝ่าฝืนกฎจราจรอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้มีการทดสอบที่ได้รับใบอนุญาตขับขี่ จะต้องมีความรู้

ความเข้าใจอย่างดี ก่อนที่จะได้รับใบอนุญาต ด้านของยานพาหนะ มีการตรวจสอบตามกำหนดเวลา เพื่อดูความพร้อมระบบเครื่องยนต์ โดยพนักงานขับรถและเจ้าหน้าที่ช่วยกันตรวจสอบ ก่อนที่จะออกให้บริการ หากพบปัญหาต้องรีบแก้ไขให้เรียบร้อย หาก มีปัญหานี้เกิดขึ้นระหว่างการเดินทาง ต้องมีการจัดรถโดยสารทดแทนเพื่อไม่ให้ผู้โดยสารที่ต้องเสียเวลา เช่น การนำรถที่มีประสิทธิภาพกว่ามาจัดบริการเปลี่ยนนอกจากนี้ภาครัฐควรมีส่วนในเรื่องของการควบคุม ตรวจสภาพรถยนต์ทุกปี และควรมีข้อแนะนำให้ผู้ประกอบการนำไปปรับปรุงให้ดีขึ้น ด้านของยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว มีส่วนช่วยให้มีการปรับปรุงเส้นทางด้านการคมนาคม เพื่อลดอุบัติเหตุ และมีการกำหนดมาตรฐานของรถโดยสารสาธารณะให้มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ทั้งในเรื่องโครงสร้างของรถยนต์ การกำจัดความเร็ว และการออกกฎจราจรเกี่ยวกับอุปกรณ์เสริมความปลอดภัยในรถยนต์ที่ใช้ในการรับส่งนักท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังมีการประชาสัมพันธ์เพื่อลดอุบัติเหตุ ต่างช่วยกันประชาสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง ผ่านสื่อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

เชิงปริมาณ

พบว่า ลักษณะการบริหารด้านความปลอดภัยจราจรทางบกในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ส่วนในรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติตามกฎจราจร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านพนักงานขับรถ อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงต่อการให้บริการ อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ด้านพาหนะ อยู่ในระดับมาก

ยุทธศาสตร์ความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยว ในประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการประชาสัมพันธ์เรื่องอุบัติเหตุอยู่ในระดับมาก ยุทธศาสตร์การวิศวกรรมการจราจร อยู่ในระดับมาก ยุทธศาสตร์การบังคับใช้กฎหมายอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ยุทธศาสตร์การบริการการแพทย์ฉุกเฉิน อยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 4 สมมติฐาน ซึ่งปรากฏผลการตั้งสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ด้านความมั่นคงต่อการใช้บริการส่งผลต่อยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจร

สมมติฐานที่ 2 ด้านพนักงานขับรถไม่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจรทางบก

สมมติฐานที่ 3 ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรส่งผลต่อยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจรทางบก

สมมติฐานที่ 4 ด้านยานพาหนะ ส่งผลต่อยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะ

ตัวแปรที่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารโดยสารสาธารณะท่องเที่ยวโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยทางด้านพาหนะเป็นตัวแปรลำดับที่ 1 ตัวแปรที่รองลงมาก็คือ ความมั่นคง (SE) เป็นตัวแปรและตัวแปรที่ 3 หรือตัวแปรสุดท้าย คือ ด้านกฎหมายจราจร (Law) ซึ่งทั้งสามตัวแปรหรือสามปัจจัยเข้ามาส่งผลยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยว ทำให้ค่าสหสัมพันธ์เพิ่มขึ้นเป็น .784 (multiple R.=.784) และสามารถอธิบายถึงระดับผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยวร้อยละ .614 (R Squre = .614)

SumST = constant (.004) + Car (.594)

+ SE (.526) + Law (-.158)

(R. 784, R Squre .614, Adjusted R Squre .610, F 136.323 *,P . 000)

เมื่อ ST = ยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจรทางบก

Car = ปัจจัยที่ 1 คือ พาหนะ

SE = ปัจจัยที่ 2 คือ ความมั่นคง

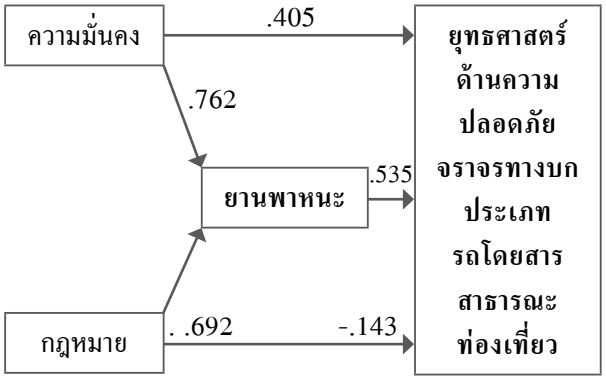
Law = ปัจจัยที่ 3 คือ กฎ

ปัจจัยทางด้านพาหนะ (Car) เป็นตัวแปร ที่มีค่า

มากสุดจาก 3 ตัวแปรที่ส่งผลทางตรง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน (beta) ในเชิงบวกเท่ากับ .535

ปัจจัยที่ 2 ก็คือ ความมั่นคง (SE) เป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน (beta) ในเชิงบวกเท่ากับ .405

ปัจจัยที่ 3 หรือปัจจัยสุดท้ายที่ส่งผลทางตรงต่อยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยวให้มีความปลอดภัย คือ ด้านกฎหมายจราจรมาตรฐาน (beta) ในเชิงลบเท่ากับ -.143 ส่งผลต่อยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยว ในเชิงลบ ดังแสดงภาพ 2 ดังนี้



ภาพ 2 ตัวแบบความสัมพันธ์และค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง

จากตัวแบบนำมาจัดทำเป็นรูปแบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยว ในประเทศไทย คือ CSELem (CSELem Model)

การอภิปรายผล

ปัจจุบันยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวมีการดำเนินการเพื่อความปลอดภัยจราจรทางบกดังนี้ ยุทธศาสตร์มีส่วนช่วยให้มีการปรับปรุงเส้นทางด้านการคมนาคม เพื่อลดอุบัติเหตุ สอดคล้องกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจัดทำยุทธศาสตร์แผนงานฟื้นฟูการท่องเที่ยวระยะสั้นและระยะยาวมีการจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559 และนอกจากนี้วิทยา ชาติบัญชาชัย (2534, หน้า 25-52) ได้สรุปการเกิดอุบัติเหตุไว้ ดังนี้ ปัจจัยเสี่ยงการเกิดอุบัติเหตประกอบด้วย ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ถนนลื่น ขึ้นเขา ลงเขา ทางขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อ ซึ่งอำพล ซื่อตรง (2545, หน้า 95-105) เห็นพ้องต้องกันว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ ขับรถมีดังนี้ สภาพถนนที่ไม่ปลอดภัย ได้แก่ ผิวถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ เปียกชื้นและเป็นโคลน ทางโค้งที่เป็นมุมแหลมยากแก่การควบคุมรถ การหยุดรถ ดังนั้นผู้ขับรถต้องเพิ่มความระมัดระวังมาก

ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการประชาสัมพันธ์มีการดำเนินการเพื่อความปลอดภัยจราจรทางบกดังนี้ การประชาสัมพันธ์เพื่อลดอุบัติเหตุมีทั้งในส่วนของภาครัฐจากส่วนกลางและท้องถิ่นรวมทั้งเอกชน ต่างช่วยกันประชาสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง สอดคล้องกับงานวิจัยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา (2547, หน้า 3-4) อุบัติเหตุจากพนักงานขับรถโดยสาร สามารถป้องกันหรือลดความรุนแรง ลงได้ หากมีการเตรียมการอย่างดี

ยุทธศาสตร์การวิศวกรรมการจราจรมีการดำเนินการเพื่อความปลอดภัยจราจรทางบกดังนี้ มีการก่อสร้างมีการปรับปรุงเส้นทางจำเป็นต้องรองรับด้านการท่องเที่ยวเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร เช่น ความลาดเอียงไม่รับกับทางโค้ง หรือทางร่วมทางแยก สอดคล้องกับข้อเสนอแนะแนวทางในการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านความปลอดภัยทางถนน พ.ศ. (2552-2555) ไปสู่การปฏิบัติด้านถนน ขาดระบบการจัดเก็บข้อมูลตำแหน่งที่เกิดอุบัติเหตุจราจรทางบก ขาดการวิเคราะห์ ซึ่งจุดอันตรายที่เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง ขาดการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการก่อสร้างบนพื้นผิว ขาดระบบการตรวจสอบความปลอดภัยในการวางแผน การออกแบบ การก่อสร้างและการใช้งานของพื้นผิวจราจร

ยุทธศาสตร์การบริการการแพทย์ฉุกเฉินมีการดำเนินการเพื่อความปลอดภัยจราจรทางบกดังนี้ ปัจจุบันเครือข่ายหน่วยงานอาสากู้ภัย สมาคมมูลนิธิต่าง ๆ ให้ความช่วยเหลือสังคม ในส่วนของภาครัฐยังคงขาดกำลังเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับข้อเสนอแนะแนวทาง

ในการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านความปลอดภัยทางถนน พ.ศ. (2552-2555) ไปสู่การปฏิบัติยุทธศาสตร์ด้าน Emergency Services ด้านความปลอดภัยทางถนน ในเชิงรับที่สำคัญ ที่ช่วยบรรเทาความรุนแรงจากผลพวงของอุบัติเหตุ ซึ่งประเทศไทยยังไม่มีระบบการให้ความช่วยเหลือแบบเป็นศูนย์รวม ทำให้การดำเนินงานบางครั้งซ้ำซ้อน ในบางกรณีล่าช้า

การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบกด้านความมั่นคงต่อการใช้บริการ ปัจจุบันมีการดำเนินการเพื่อความปลอดภัยจราจรทางบกดังนี้ องค์กรได้การวางแผนการขับรถในช่วงเวลาปกติและในช่วงเทศกาล สอดคล้องกับ Schermerhorn (1999, หน้า7) ที่กล่าวว่า การจัดองค์การประกอบด้วย การระบุและอธิบายงานที่ถูกนำไปดำเนินการ, การกระจายงานออกเป็นหน้าที่ การอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงานและการมอบหมายงาน ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่

การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบกด้านพนักงานขับรถ ปัจจุบันมีการดำเนินการเพื่อความปลอดภัยจราจรทางบกดังนี้ (1) ตรวจสอบร่างกายพนักงานขับรถ (2) อบรมมารยาทด้านการบริการแก่นักท่องเที่ยว และ (3) ตักเตือนพนักงานขับรถ เมื่อมีข้อแนะนำต่าง ๆ จากนักท่องเที่ยว (4) ให้องค์กรภาครัฐได้เข้ามามีส่วนร่วมโดยจัดอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจกับภาคกฎการขับขี่เพื่อความปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของภัควิภา ศักดิ์ศรี (2547) ศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการขับรถอย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง บริษัทขนส่ง จำกัด โดยมีผลการศึกษาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน การตระหนักในความปลอดภัยจากอุบัติเหตุจราจร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการขับรถอย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2543, หน้า 63-65) ที่กล่าวว่า การจัดบุคลากร เป็นการจัดอัตรากำลังจัดคนหรือบุคลากรเข้าไปในหน่วยงานหรือการจัดบุคคลให้เข้ากับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคคลและปริมาณที่เพียงพอกับปริมาณของงาน

การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบกด้านการปฏิบัติตามกฎหมายจราจร ปัจจุบันมีการดำเนินการเพื่อความปลอดภัยจราจรทางบกดังนี้ (1) มีการให้การอบรมเรื่องการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุต่อความปลอดภัยจราจรของรถโดยสารสาธารณะแก่พนักงานขับอย่างจริงจัง (2) สนับสนุนให้มีการจับกุมผู้ขับขี่ที่ฝ่าฝืนกฎหมายจราจรเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง (3) กำหนดการอบรมให้ความรู้และรับรู้ผลของการเกิดอุบัติเหตุแก่พนักงานขับรถเป็นไปตาม พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 ที่กำหนดไว้ใน มาตรา 21 ผู้ขับขี่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามสัญญาณจราจรและเครื่องหมายจราจรที่ ได้ติดตั้งไว้ หรือทำให้ปรากฏในทาง หรือที่พนักงานเจ้าหน้าที่แสดงให้ทราบ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

พบว่า ด้านยานพาหนะ ส่งผลต่อยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก การเตรียมความพร้อมเรื่องระบบการสื่อสารและระบบเครื่องยนต์ของรถโดยสารก่อนที่ให้บริการเพื่อความปลอดภัยจราจรของรถโดยสารสาธารณะมีการเน้นข้อกำหนดที่พนักงานขับรถ ซึ่งสอดคล้องกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างด้านยานพาหนะ กับดัชนีชี้วัดที่พบว่า รถโดยสารมีการเชื่อมต่อกับระบบวงจรปิดทางหลวงสายสำคัญ รถโดยสารมีการตรวจสอบระบบไฟเตือนต่าง ๆ ของรถ เพื่อป้องกันไฟไหม้ ก่อนออกรถ รถโดยสารสาธารณะของกิจการมีการปรับปรุงสภาพตัวถังให้มีความพร้อมในการเดินทางอยู่เสมอ จากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของดัชนีตัวชี้วัดแสดงให้เห็นว่าด้านยานพาหนะ มีค่ามากก็ส่งผลทำให้การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจราจรทางบก ประเภทรถโดยสารสาธารณะสาธารณะท่องเที่ยวมีความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนน (2549, หน้า 5) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับความปลอดภัยทางถนน ไว้ดังนี้ ปัจจัยด้านพาหนะ ควรมีการ

ตรวจสอบส่วนต่าง ๆ ของรถ ดังนี้ น้ำมันเครื่องยนต์ น้ำมันเชื้อเพลิง ยาง เครื่องยนต์ เบรก คลัทช์ ระบบไฟ และแบตเตอรี่

ด้านความมั่นคงต่อการใช้บริการ ส่งผลต่อยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก องค์กรมีการวางแผนเพื่อเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดให้บริการต่อความปลอดภัยจราจรของรถโดยสารสาธารณะซึ่งสอดคล้องกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง ด้านยานพาหนะ กับดัชนีชี้วัดที่พบว่า กิจการมีการวางแผนจัดเส้นทางเดินรถโดยคำนึงถึงความสะดวกปลอดภัยของผู้โดยสารและความเหมาะสม กิจการมีการกระจายงานออกเป็นหน้าที่ มีการจัดการอบรมเกี่ยวกับข้อปฏิบัติตามกฎจราจรที่ควรทราบให้กับพนักงานขับรถ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ภัควิภา ศักดิ์ศรี (2547) ศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการขับรถอย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง บริษัทขนส่ง จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ การสนับสนุนทางสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงาน การตระหนักในความปลอดภัยจากอุบัติเหตุจราจร กับพฤติกรรมการขับรถอย่างปลอดภัย ของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรส่งผลต่อยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก การให้นโยบายเรื่องการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุต่อความปลอดภัยจราจรของรถโดยสารสาธารณะแก่พนักงานขับรถมีการให้การอบรมเรื่องการรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุต่อความปลอดภัยจราจรของรถโดยสารสาธารณะแก่พนักงานขับอย่างจริงจังและชี้แจงเหตุอันก่อให้เกิดอุบัติเหตุต่าง ๆซึ่งสอดคล้องกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง ด้านยานพาหนะ กับดัชนีชี้วัดที่พบว่า อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากขับขี่อาจส่งผลต่อการบาดเจ็บเล็กน้อยจนถึงบาดเจ็บสาหัส อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการขับรถเร็วสูงอาจส่งผลต่อการเสียชีวิตของผู้โดยสาร การไม่ปฏิบัติต่อกฎจราจรอาจส่งผลเสียต่อตนเองและผู้อื่น กิจการมีข้อบังคับไม่ให้พนักงานขับรถดูโทรทัศน์ในระหว่างขับรถโดยสารสอดคล้องกับงานวิจัยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา (2547, หน้า 3-4) ได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อุบัติเหตุจราจร พบว่า การเกิดอุบัติเหตุจราจรพบมากในเดือนที่กำหนดให้เป็นช่วงเทศกาล ประจำปี เช่น เดือนเมษายน ดังนั้น ฝ่ายข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขจึงได้วิเคราะห์ข้อมูลอุบัติเหตุ ในช่วงเทศกาลซึ่งประกอบด้วยข้อมูลการเฝ้าระวังทางอุบัติเหตุจากทุกโรงพยาบาลทุกแห่ง พบว่า การเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนมีสาเหตุมาจากการที่คนขับรถขาดความรับผิดชอบต่อสังคม

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้านพนักงานขับรถ พบว่าไม่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยจราจรทางบกประเภทรถโดยสารสาธารณะท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากผู้ประกอบการได้มีการกำหนดให้พนักงานขับรถมีความพร้อมทางด้านร่างกายและมีตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถโดยตลอด มีการตรวจสอบพนักงานก่อนขึ้นขับขี่ ต้องไม่มีสารมึนเมาในร่างกาย อีกทั้งมีการสวัสดิการที่จำเป็น เช่น ประกันสังคม และมีสิ่งตอบแทนในโอกาสอันสมควร ตามแต่อายุงานของผู้ขับรถโดยสาร เพื่อสร้างกำลังใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น สอดคล้องกับชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2543, หน้า 63-65) กล่าวว่าการจัดบุคลากร (Staffing: S) เป็นการจัดอัตรากำลังจัดคนหรือบุคลากรเข้าไปในหน่วยงานหรือการจัดบุคคลให้เข้ากับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคคลที่เพียงพอกับปริมาณของงานและบริหารด้วยระบบคุณธรรม (Merit System) เพื่อเป็นการส่งเสริมขวัญ กำลังใจและเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. การจัดการใช้ผู้ขับรถโดยสารสาธารณะให้ทำงานให้ได้ผลที่ดีที่สุดในระยะเวลาอันสั้นบางครั้งจำเป็นต้องมีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้กับพนักงานขับรถ เช่น มีสิ่งตอบแทนในโอกาสอันสมควร ตามแต่อายุงานของผู้ขับรถโดยสาร เพื่อสร้างกำลังใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

2. ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของประเทศไทยมีส่วนช่วยในเรื่องของความปลอดภัยจราจรของรถโดยสารสาธารณะดังนั้นต้องมีการปรับปรุงเส้นทางด้านการคมนาคมมีการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ทำให้ปัญหาเรื่องการลดอุบัติเหตุลดลงได้เนื่องจากปัจจัยแรก ๆ ของการเกิดอุบัติเหตุมักเกิดจากระบบของเส้นทางที่ไม่ได้มาตรฐาน

3. การวิศวกรการจราจรที่ช่วยในเรื่องของความปลอดภัยจราจรของรถโดยสารสาธารณะ มีการเก็บข้อมูลการเกิดอุบัติเหตุ รวมทั้งการสอบสวนสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการปรับปรุงสภาพถนนในจุดที่เกิดอุบัติบ่อย ๆ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงทัศนคติการบริการของผู้มาใช้บริการต่อความปลอดภัยที่ใช้รถโดยสารสาธารณะว่ามีความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด

2. ควรศึกษากระบวนการดูแลและปกป้องผู้มาใช้บริการรถโดยสารสาธารณะในกรณีเหตุฉุกเฉินว่ามีกระบวนการอย่างไร

3. ควรศึกษาเหตุจูงใจที่มีต่อในการขับรถโดยสารสาธารณะให้มีความปลอดภัยว่าเหตุจูงใจใดส่งผลให้เกิดความปลอดภัยมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา. (2554). *แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559.* เมษายน 2554.

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. (2553). *จำนวนสถิติสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุทางถนน.* ศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนน กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.

กรมการขนส่งทางบก. (2543). *จำนวนรถยนต์จดทะเบียน ปี 2542. ฝ่ายสถิติการขนส่ง กองวิชาการและวางแผน.* กรุงเทพมหานคร: กรมการขนส่งทางบก.

กระทรวงสาธารณสุข. (2543). *แนวทางในการป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการจราจร.* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.

จังหวัดพะเยา. (2547). *สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุบัติเหตุ ปีงบประมาณ 2547.* พะเยา: สำนักงานฯ.

ชัยยงค์ พรหมวงค์. (2543). *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารศูนย์สื่อการศึกษา.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

ภัควิภา ศักดิ์ศรี. (2547). *ปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการขับรถอย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง บริษัทขนส่ง จำกัด.* วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัฐกานต์ ไวยเนตร. (2551). *การเกิดอุบัติเหตุรถโดยสารขนาดใหญ่.* กลุ่มงานระบาดวิทยาโรคไม่ติดต่อ สำนักระบาดวิทยา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.

ศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนน. (2549). *รายงานประชาชน.* กรุงเทพมหานคร: กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.

พระราชบัญญัติจราจรทางบก 2522. (2522). *ส่วนกฎหมาย สำนักงานมาตรการป้องกันสาธารณภัย.*

วิทยา ชาติบัญชาชัย. (2534). *ระบาดวิทยาของอุบัติเหตุทางจราจรในโรงพยาบาลขอนแก่น.* (เอกสารประกอบการประชุม). ขอนแก่น: มปพ.

อำพล ซื่อตรง. (2545). *อาชีวอนามัยและความปลอดภัย.* กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2000). *Organization behavior* (7th ed.). New York: Von-Hoffman.

Yamane Taro. (1973). *Statistics: An introductory* (3rd ed). New York: Harper and Row Publication.

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังคมฐานความรู้*

Development of Information and Communication Technology System for Basic Education Institutions Management in Knowledge-based Society1

ประยงค์ กุศโลปกรณ์[1]

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับบริหารงานสถานศึกษาพื้นฐานในสังคมฐานความรู้ ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูจำนวน 485 คน ผลของการศึกษาพบว่า มีความต้องการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 9 ระบบย่อย คือ ระบบข้อมูลหลัก ระบบบริหารวิชาการ ระบบบริหารงานบุคคล ระบบบริหารงานทั่วไป ระบบแผนงานและงบประมาณ ระบบห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการเรียนการสอน ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ และระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยดำเนินการ 7 ขั้นตอน คือ (1) สังเคราะห์ข้อมูล (2) สร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (3) สนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 19 คน (4) ปรับปรุงระบบ (5) ทดลองใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา 1 โรงเรียน เวลา 1 ภาคเรียน (6) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและครูจำนวน 92 คน พบว่า มีความพึงพอใจมากที่สุดในทุกด้าน และ (7) ปรับปรุงระบบครั้งที่ 2 เป็น 5 กลุ่มระบบ ดังนี้ (1) กลุ่มระบบสารสนเทศนักเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e- Student) (2) กลุ่มระบบการจัดการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) (3) กลุ่มระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (e-Library) (4) กลุ่มระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) และ (5) กลุ่มระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) ด้วย ตรวจสอบคุณลักษณะของระบบ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหาร และครูจำนวน 200 คน ผลการตรวจสอบ พบว่า ความเป็นประโยชน์และความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้และมีความถูกต้องอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, การบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, สังคมฐานความรู้

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง)
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: prayong.ku@gmail.com

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปีการศึกษา 2555
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์

Abstract

The purpose of this study is to develop and examine the qualification of the Information and Communication Technology (ICT) System for Basic Education Institution Management. Questionnaires were used to collect data from 485 respondents of administrators and teachers. The study found there were nine components of the ICT System: the main data system; academic management system; personnel management system; general management system, etc. Development the ICT System consisted of seven procedures as follows: (1) Synthesizing data and information, (2) Defining the system components,(3) Building the ICT System, (4) Focus group discussion from nineteen professionals, (5) Testing at the secondary school for one semester, (6) Measuring satisfaction of the users from 92 respondents of the administrators and teachers found the highest satisfaction in all aspects, and (7) Readjusting the ICT System to five system groups as follows: e-Student; e-Learning; e-Library; e-Service; e-Office. Examining the qualification of the ICT System, according to 485 respondents of administrators and teachers, shows the utility and propriety are at the highest rank and feasibility and accuracy were ranked at high level.

Keywords: information and communication technology system, basic education institutions management, knowledge-based society, ICT system

---

ความนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมระดับนานาประเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศไปสู่เศรษฐกิจและสังคมภูมิปัญญาและการเรียนรู้ (knowledge-based economy, and knowledge-based society) สะท้อนให้เห็นความต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ในการผลิต การเข้าถึง การจัดเก็บ และการแพร่กระจาย “ความรู้” อันเป็นปัจจัยการผลิตภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ในช่วงเวลาที่ความรู้กลายเป็นสิ่งที่มีอำนาจ และมีอิทธิพลอย่างมาก ต่อการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก ประเทศที่สามารถสร้างสังคมแห่งความรู้หรือขับเคลื่อนด้วยสังคมฐานความรู้จะสามารถพัฒนาคนหรือประชากรให้มีคุณภาพและศักยภาพสูง ได้เปรียบการแข่งขัน และนำไปสู่การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว (สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ, 2545, หน้า 3)

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนและการพัฒนาประเทศ ในยุคสังคมฐานความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่เข้าถึงประชาชนมากที่สุด หากการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพ ย่อมส่งผลให้สังคม และประเทศชาติมีการพัฒนาสูงขึ้น ในช่วงเวลาที่ผ่านมาการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความสำคัญต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพเพื่อก้าวสู่สังคมฐานความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดยุทธศาสตร์การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในแผนแม่บทการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และกำหนดขอบเขตในการ

ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในสถานศึกษาในด้านการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 5-9) ตั้งแต่ช่วงปี 2547 เป็นต้นมา พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศครอบคลุมการบริหารทุกด้าน แต่จากการศึกษาผลการวิจัยการใช้ ICT ในสถานศึกษา พบว่าไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ดังเช่นผลการวิจัยสถานภาพการใช้ ICT เพื่อการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รองรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) พบว่า สถานศึกษามีการนำระบบ ICT ไปใช้ในการค้นคว้าข้อมูลข่าวสารมากกว่าการนำมาใช้เพื่อให้ได้สารสนเทศในการตัดสินใจ ส่วนทางด้านการเรียนการสอน พบว่า นักเรียนใช้ ICT ในเรื่องที่เป็นสาระน้อยกว่าเรื่องของความบันเทิงและการสื่อสาร ในขณะที่ครู อาจารย์ใช้ ICT เพื่อสร้างการบันเทิงในการสอนน้อย ชี้ให้เห็นช่องว่างในการเรียนการสอนโดยใช้ ICT อย่างชัดเจน ทางด้านโปรแกรมการบริหารจัดการ พบว่า สถานศึกษาขาดแคลนโปรแกรมเพื่อการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม โดยโปรแกรมที่มีอยู่ไม่สามารถนำมาใช้ได้ตรงตามความต้องการ

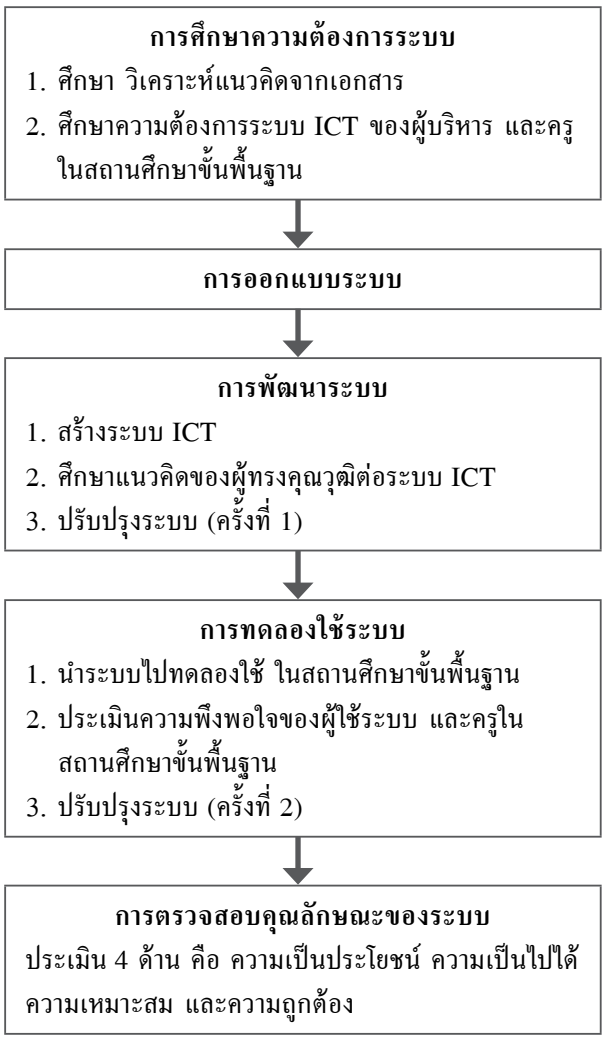
จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ระบบ ICT ที่ใช้ในการจัดการสถานศึกษา พบว่า ระบบโดยทั่วไปยังเป็นระบบที่ไม่ครบวงจร โปรแกรมระบบงานไม่บูรณาการทำให้มีความซ้ำซ้อน ผลของสารสนเทศ จึงไม่ตรงความต้องการของผู้บริหาร และครู จึงมีแนวคิดว่าสถานศึกษาควรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารสำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการอย่างบูรณาการ ทั้งนี้ระบบดังกล่าวควรมีขั้นตอนของการสร้าง การพัฒนา อย่างมีระบบและถูกต้องตามหลักทฤษฎี เพื่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำไปใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาเยาวชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และสามารถก้าวเข้าสู่สังคมฐานความรู้ ได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารสำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังคมฐานความรู้
2. เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังคมฐานความรู้
3. เพื่อตรวจสอบคุณลักษณะของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังคมฐานความรู้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดการพัฒนาระบบวงจรการพัฒนาระบบ (system development life cycle) ของ เชลลี แคชแมน และโรเซนแบลทท์ (Shelly, Cashman & Rosenblatt, 2001, pp. 20-21) แนวคิดการพัฒนาระบบสารสนเทศของณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 80-81) การศึกษาวิเคราะห์และออกแบบระบบ ของ ปทีป เมธาคุณวุฒิ (2544, หน้า 117) และมาตรฐานการประเมินของคณะกรรมการด้านมาตรฐานสำหรับการประเมินผลทางการศึกษา (McMillan & Schumacher, 2001 citing Owen, 1993, pp. 41-45) เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังคมฐานความรู้ โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ในแผนแม่บทการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพของสังคมฐานความรู้ในปัจจุบัน รวมทั้งผลการวิจัยทางด้านการใช้ระบบ ICT ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย 5 ขั้นตอน ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงพัฒนานี้ศึกษาข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และการทดลองใช้ โดยมีการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการการใช้ระบบ ดำเนินการ 2 ขั้น คือ (1) การศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) ศึกษาความต้องการการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารและครู จากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 48 คน และครู 437 คน รวมจำนวน 485 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ความต้องการแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 68 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน-มาตรฐาน ผลที่ได้รับนำมาใช้เป็นแนวคิดในการออกแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังคมฐานความรู้

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบระบบ นำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบระบบสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังคมฐานความรู้ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่มีลิขสิทธิ์

ผลที่ได้รับคือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประกอบด้วย 9 กลุ่มระบบงาน 20 ระบบงานย่อย

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาระบบ ดำเนินการ 2 ขั้นดังนี้ (1) การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 19 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คู่มือการใช้โปรแกรมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังคมฐานความรู้ และประเด็นการสนทนา (2) ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังคมฐานความรู้ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้ระบบ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ได้พัฒนาปรับปรุงจากขั้นตอนที่ 3 พร้อมคู่มือการใช้ระบบ ไปทดลองใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา และมีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยี คือ โรงเรียนเทพลีลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยผู้วิจัยอบรมให้ความรู้ผู้ใช้ระบบก่อนดำเนินการทดลอง ในระหว่างดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยติดตาม สังเกต ปัญหาอุปสรรคในการใช้โปรแกรม พร้อมแก้ไข ปรับปรุง โดยใช้ระยะเวลาในการทดลอง 1 ภาคเรียน

ผลการทดลองสรุปผลการสังเกตและ สอบถามโดยใช้เครื่องมือวัดความพึงพอใจของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4 ด้านคือ ด้านการรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูล ความถูกต้องและความแม่นยำของข้อมูล และ

ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 92 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณลักษณะของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยการนำระบบไปให้ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร 20 คน ครู 180 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 200 คน ดำเนินการให้กลุ่มตัวอย่างทดลองใช้ระบบ และศึกษาความคิดเห็นคุณลักษณะของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารฯ 4 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการระบบ ICT สำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังคมฐานความรู้

1.1 ระบบ ICT สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังคมฐานความรู้ มีลักษณะเป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่มีการทำงานเชิงระบบ กล่าวคือ มีการนำเข้าข้อมูล กระบวนการปฏิบัติงานและการแสดงผลข้อมูล

1.2 องค์ประกอบของระบบ ICT มี 20 ระบบงานย่อยสรุปได้เป็น 9 กลุ่มระบบงาน ดังนี้ (1) กลุ่มระบบข้อมูลหลักอิเล็กทรอนิกส์ (2) กลุ่มระบบวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ (3) กลุ่มระบบบริหารบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ (4) กลุ่มระบบบริหารทั่วไปอิเล็กทรอนิกส์ (5) กลุ่มระบบแผนงานและงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ (6) กลุ่มระบบห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (7) กลุ่มระบบการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (8) กลุ่มระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ และ (9) กลุ่มระบบสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์อิเล็กทรอนิกส์

2. ผลการพัฒนาระบบ ICT สำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังคมฐานความรู้

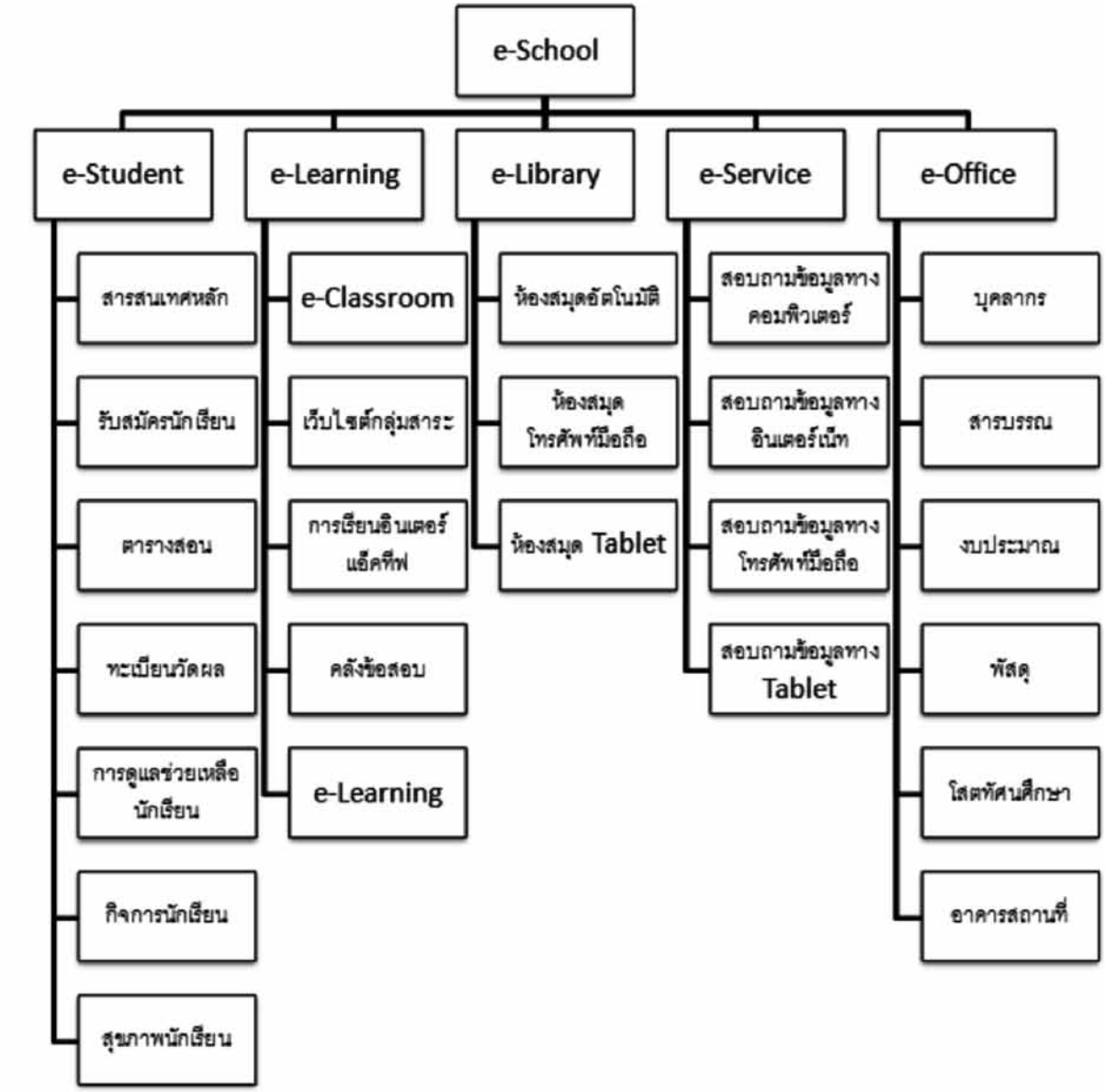
2.1 การพัฒนาระบบ ICT สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังคมฐานความรู้ ดำเนินการ 4 ขั้น คือ (1) ออกแบบระบบ (2) สร้างระบบ (3) ศึกษาแนวคิดผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและ ICT โดยการสนทนากลุ่ม (4) ปรับปรุงระบบ ผลที่ได้รับคือองค์ประกอบของระบบ ICT และ 25 ระบบงานย่อย คือ กลุ่มระบบ รวมเป็น 6 กลุ่มระบบงาน สารสนเทศนักเรียนอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มระบบห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มระบบการจัดการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์และกลุ่มระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์

2.2 การทดลองใช้ระบบ การสังเกตและการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ ICT พบว่าผู้ใช้ระบบมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงบางระบบ

2.3 ปรับปรุงระบบ ผลที่ได้รับคือองค์ประกอบของระบบ ICT มี 5 กลุ่มระบบงาน และ 25 ระบบงานย่อย ดังภาพ 2

3. ผลการตรวจสอบคุณลักษณะของระบบ ICT สำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังคมฐานความรู้ พบว่า ระบบ ICT สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังคมฐานความรู้ มีคุณลักษณะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะ ด้านความมีประโยชน์ และด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านคุณลักษณะด้านความถูกต้อง และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

สรุปผลการวิจัย ดังภาพ 2



ภาพ 2 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังคมฐานความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การอภิปรายผล

1. การศึกษาความต้องการการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ระบบ ICT สำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ระบบงานอิเล็ค-ทรอนิคส์ หลัก 9 ระบบ ได้แก่ ระบบข้อมูลหลัก ระบบบริหารวิชาการ ระบบบริหารงานบุคคล ระบบบริหารงานทั่วไป ระบบแผนงานและงบประมาณ ระบบห้องเรียน ระบบการจัดการเรียนการสอน ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ และระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้จากการศึกษาบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่แบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารทั่วไป เมื่อศึกษาความต้องการของผู้บริหารและครู พบว่า ทั้งผู้บริหารและครูมีความต้องการให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการ

นำมาใช้ในระบบงานข้อมูลหลัก ระบบงานวิชาการ ระบบบริหารงานบุคคล ระบบบริหารทั่วไป ระบบแผนงานและงบประมาณ ระบบห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการเรียนการสอน ระบบห้องสมุด และระบบการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารและครูมีความตระหนักในความสำคัญของระบบอินเทอร์เน็ตที่ทันสมัย รวมทั้งอุปกรณ์ทางด้านการสื่อสาร เช่นโทรศัพท์ เคลื่อนที่ หรือคอมพิวเตอร์แท็บเล็ต ซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่สามารถนำมาใช้ร่วมกับโปรแกรมต่าง ๆ โดยมีจุดประสงค์หลักเพื่อการติดต่อสื่อสารข้อมูลระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง ชุมชน การเผยแพร่องค์ความรู้ในสถานศึกษาออกสู่ชุมชน ก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการสร้างฐานแห่งความรู้ แนวคิดดังกล่าวนี้นอกจากจะทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางทางด้านการบริหารการศึกษาแล้ว การสื่อสารข้อมูลในลักษณะดังกล่าวยังเป็นการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างบุคคล ระหว่างหน่วยงาน เป็นการสร้างพลังในการกระจายความรู้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเชื่อมต่อช่องว่างทางวิทยาการในสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของสังคมในสังคมฐานความรู้ ของ องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO report, 2005 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2549 หน้า 1-2) กล่าวไว้ว่า สังคมแห่งความรู้ คือ สังคมที่เต็มไปด้วยความหลากหลายและความมีศักยภาพ เป็นบ่อเกิดของการพัฒนามนุษย์และการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมแห่งความรู้ต้องมีการส่งเสริมความร่วมมือด้านความรู้ การเผยแพร่เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ หรือ ICT เพื่อช่วยสร้างโอกาสการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ทุกคนต้องสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างง่ายดาย และสามารถพัฒนาปัญญาและทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อแยกแยะข้อมูลที่มีประโยชน์และไม่มีประโยชน์ ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภรา สุขเกษม (2552) ที่กล่าวถึง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในสถานศึกษาในปัจจุบัน ว่าควรนำมาใช้เพื่อ คุณประโยชน์ 3 ประการคือ (1) เป็นแหล่งการเรียนรู้ (2) เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเป็นสื่อในการเรียนรู้ สื่อสาร และ (3) เป็นเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยในการบริหารจัดการ ทั้งทางด้านการเรียนการสอน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุครุภัณฑ์ เป็นต้น การใช้มีทั้งในระดับการจัดการทั่วไปจนถึงระดับการตัดสินใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สถาพร แสงสุโพธิ์ (2552) ที่ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ในระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการวิจัยพบว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 12 ระบบ ได้แก่ ระบบสมาชิก ระบบข่าวสารสัมพันธ์ ระบบบทความ ระบบเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น

2. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังคมฐานความรู้ จากผลของการศึกษาครั้งนี้ พบว่าผู้บริหารและครูที่ได้ทดลองใช้ระบบเป็นเวลา 1 ภาคเรียน มีความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งในด้านการรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูล ความถูกต้อง/ความแม่นยำของข้อมูล และประโยชน์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมากที่สุด จึงสามารถกล่าวได้ว่าระบบ ICT ที่พัฒนาขึ้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ อันจะนำมาซึ่งระบบงานที่สะดวก คล่องตัว รวดเร็ว มีความถูกต้องในข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับ ผลสำเร็จของการพัฒนาระบบในครั้งนี้ เกิดมาจากการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนอย่างเหมาะสม มีการประเมินทดสอบผลของการดำเนินงานอย่างเป็นระยะ นำผลที่ได้รับมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาอย่างมีขั้นตอน โดยการศึกษาเอกสาร ศึกษาความต้องการของผู้ใช้ระบบ แนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ การทดลองใช้ การประเมินผล และปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง จนมีข้อสรุปว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังคมฐานความรู้ ประกอบด้วย 5 กลุ่มระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ คือ กลุ่มระบบสารสนเทศนักเรียน กลุ่มระบบการจัดการเรียนรู้ กลุ่มระบบห้องสมุด กลุ่มระบบบริการ และ กลุ่มระบบสำนักงาน แต่ละกลุ่มระบบแบ่งเป็นระบบงานย่อย และงานต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 25 ระบบงานย่อย เมื่อพิจารณาระบบงานต่าง ๆ ของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

และการสื่อสาร ที่ค้นพบจากงานวิจัย สามารถกล่าวได้ว่าเป็นระบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดรับกับการบริหารของสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป ซึ่งครอบคลุมการบริหารทั่วทั้งองค์การของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของยืน ภู่วรวรรณ และสมชาย นำประเสริฐชัย (2546, หน้า 34-38) แสดงแนวคิดว่า โรงเรียนต้องให้ความสำคัญในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษาการเรียนรู้ การเรียนการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาและการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านต่าง ๆ ได้แก่การพัฒนาเครือข่ายของโรงเรียนเพื่อการเรียนการสอน การสร้างโฮมเพจรายวิชา การออนไลน์ระบบห้องสมุด เพื่อให้ติดต่อค้นหาข้อมูล ดูรายชื่อรายการตลอดจนค้นหาเอกสารและหนังสือของห้องสมุด การสร้างโมเดลการเรียนรู้แบบอะซิงโครนัส(asynchronous) การเรียนการสอนทางไกลโครงการดิจิตอลไลบรารี่ เป็นการใช้ระบบห้องสมุดและการสร้างหนังสืออิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้ประโยชน์ในเรื่องการเป็นห้องสมุดอนาคตที่จะมีข้อมูลและหนังสือดิจิตอลเพื่อประโยชน์ทางด้านการศึกษาเป็นจำนวนมาก ตลอดจนการสร้างวารสารบนเครือข่าย การสร้างระบบเก็บข้อมูลเพื่อเป็นฐานบริการข้อมูล การขยายขอบเขตการคำนวณและงานวิจัยระบบการค้นหาทรัพยากรบนเครือข่าย และ การใช้ระบบเสิร์ช์เอนจิน (search engine) เพื่อค้นหาข่าวสารข้อมูลที่ต้องการได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ณรงค์ สมพงษ์ (2552, พฤษภาคม 27) ที่กล่าวว่า การใช้ ICT ในสถานศึกษา มี 6 ประเภท คือ (1) บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (2) การศึกษาทางไกล (3) เครือข่ายการศึกษา (4) การใช้งานในห้องสมุด (5) การใช้งานในห้องปฏิบัติการ และ (6) การใช้งานประจำและการบริหาร

3. การตรวจสอบคุณลักษณะของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังคมฐานความรู้ จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คุณลักษณะของระบบ ICT สำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังคมฐานความรู้ที่พัฒนาขึ้นมีคุณลักษณะด้านความมีประโยชน์ และด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และ ด้านความถูกต้อง และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นไปได้ว่าระบบที่พัฒนาขึ้นนั้น เป็นการพัฒนามาจากความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้ระบบ และมีขั้นตอนการพัฒนาอย่างเหมาะสมเพื่อให้ได้ระบบที่มีคุณประโยชน์ ต่อผู้บริหาร ครู และนักเรียนในสถานศึกษา จึงมีผลทำให้ผู้บริหารและครูที่ได้ทดสอบการใช้งาน มีความคิดเห็นตรงกันว่า ระบบ ICT มีประโยชน์และความเหมาะสมในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตาม การใช้งานระบบ ICT ทุกระบบสถานศึกษาต้องมีสภาพแวดล้อมที่สามารถรองรับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น สัญญาณโทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต ความพร้อมของบุคลากร ทั้งนี้อาจมีสถานที่บางแห่งที่ไม่สามารถใช้งานระบบได้อย่างเต็มรูปแบบ ด้วยปัญหาทางสภาพแวดล้อม จึงมองเห็นว่าความเป็นไปได้ยังอยู่ในระดับมาก กล่าวคือเป็นระบบมีความเป็นไปได้สูงสำหรับสถานศึกษาที่มีความพร้อม ส่วนสถานศึกษาที่ไม่พร้อมมากนักจะมีความเป็นไปได้น้อย การตรวจสอบคุณลักษณะในครั้งนี้ เป็นไปตามแนวคิดของอุทุมพร จามรมาน (2531) ที่กล่าวถึงการตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะและเชิงปริมาณโดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ การวิจัยครั้งนี้ใช้การประเมินตามรูปแบบของคณะกรรมการด้านมาตรฐานสำหรับการประเมินผลทางการศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐาน 4 ด้าน คือ ด้านความมีประโยชน์ ด้านเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง (McMillan & Schumacher, 2001 citing Owen, 1993, pp. 41-45) ด้วยแนวทางการประเมินตามขั้นตอนดังกล่าว จึงได้ผลสรุปว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ได้พัฒนาขึ้น มีคุณภาพเพียงพอต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหน่วยงานระดับกระทรวงศึกษาธิการ

1. กระทรวงศึกษาธิการควรนำผลงานวิจัยมากำหนดเป็นนโยบายโดยวางรากฐาน และมาตรฐานระบบ ICT เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและหน่วยงานใช้ระบบร่วมกันได้

2. กำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อการส่งเสริมต่อยอดการพัฒนาระบบ ICT พัฒนาตัวชี้วัดในระดับสากล เพื่อให้มีความสมบูรณ์ครอบคลุม การบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน

3. จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตอย่างพอเพียงและเหมาะสมต่อการเข้าถึงคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตได้

4. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงให้มีความสามารถด้านการใช้ และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยระบบ ICT ที่พัฒนาไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพและบริบทของโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาครู นักเรียนให้มีศักยภาพในการใช้และพัฒนา ICT อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้ในสถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมและศักยภาพที่แตกต่างกันเพื่อศึกษาถึงระบบที่เหมาะสมและเป็นไปได้ของแต่ละสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *รายงานการวิจัยสถานภาพการประยุกต์ใช้ ICT เพื่อการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รองรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง*. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ณรงค์ สมพงษ์. (2552). *การศึกษา*. ค้นจาก http://edtech.edu.ku.ac.th/wdi/index.php

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *การวิเคราะห์และการออกแบบสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ปทีป เมธาคุณวุฒิ. (2544). *เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถาบันอุดมศึกษา*.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยืน ภู่วรรณ, และ สมชาย นำประเสริฐชัย. (2546). *ไอซีทีเพื่อการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ศุภรา สุขเกษม. (2552.) *NRRU Commarts*. ค้นจาก: http://sukasem99.blogspot.com/2008/12/blog-post.html.

สถาพร แสงสุโพธิ์. (2552). *การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ในระดับบัณฑิตศึกษาวิทยาลัย บริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547). *เอกสารสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ. (2545). *แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย พ.ศ.2546-2549*. กรุงเทพฯ: จิรรัชการพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *รายงานการวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาเพื่อก้าวสู่สังคมฐานความรู้*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

อุทุมพร จามรมาน. (2531). *ทฤษฎีการวัดทางจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: ฟันนี่พับลิชชิ่ง.

McMillan, J. H., & Schumache, S. (2001). *Research in education*. London: Longman.

Shelly, G. B., Cachman. T. J. & Rosenblatt, H. J. (2001). *System analysis and design* (4th ed). Boston: Course Technology Thomson Learning.

รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร*

An Academic Institutionalization Management Model of Private Basic Education Institutions by Benchmarking Utilization In the Bangkok Metropolitan Area

วราภรณ์ แผ่นทอง[1]

บทคัดย่อ

บทความนี้รายงานการวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร และเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 253 โรงเรียน และแบบสัมภาษณ์จากผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ในการเทียบเคียงสมรรถนะจำนวน 3 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า (1) ความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรได้ประเด็นสำคัญคือ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและยึดผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นที่ตั้ง ด้านการจัดการเรียนการสอนได้ประเด็นสำคัญคือ งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ทีมงานบริหารเพื่อความเป็นสถาบันทางวิชาการ และการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ในทางวิชาการ ด้านการนิเทศภายในได้ประเด็นสำคัญ คือ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ด้านการวัดและการประเมินผลได้ประเด็นสำคัญคือ พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ได้ตามเป้าประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง การแสวงหาข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สูงสุด (2)ได้รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบบ PRAGMATIC 4 ด้าน คือ หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร การนิเทศภายในการจัดการเรียนการสอน และการวัดและการประเมินผล (3)รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบบ PRAGMATIC และคู่มือการใช้รูปแบบ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับดี

คำสำคัญ: สถาบันทางวิชาการ, สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน, การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

E-mail: wara.2012@hotmail.com

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปีการศึกษา 2555

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์

Abstract

The research objectives are: to study the academic institutionalization for the private basic education school in Bangkok Metropolis by benchmarking utilization; develop the academic institutionalization model for the private basic education school in Bangkok Metropolis; Improve the academic institutionalization model for the private basic education school in Bangkok Metropolis. The research is divided into three stages based on the stated objectives. The findings indicate the following: (1) The results of the academic institutionalization for the private basic education school in Bangkok Metropolis by benchmarking utilization are as follows: curriculum and curriculum management are determined based on the fundamental factors of the participation of all parties involved and focused on learner-centered ability. Teaching and learning management are determined based on funding and materials, the administrative team fulfilling its role as an academic institution and the development of new academic knowledge. Internal orientation is determined based on having a positive attitude towards the profession and the responsibility for education management in order to develop the learners' potential. Assessment and evaluation are determined based on developing the learners' potential to achieve the target goal of Educational Reform in the Second Decade and searching for the most beneficial information. (2) The administrative style of the academic institutions is PRAGMATIC, covering the four aspects of the role of academic institutions, namely, curriculum and curriculum management, internal orientation, teaching and learning management, and assessment and evaluation. (3) The PRAGMATIC style of administration for the private basic education in Bangkok Metropolis and the manual for its implementation are appropriate and good as a whole.

Keywords: benchmarking utilization, Bangkok metropolitan area

---

ความนำ

การบริหารสถาบันทางวิชาการในโรงเรียนเป็นงานหลักงานหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการบริหารสถาบันทางวิชาการ มีความรอบรู้ มีความเข้าใจ รู้จักใช้จิตวิทยา ใช้เทคนิคในการปกครองบังคับบัญชา และใช้คุณธรรมประกอบการบริหารสถานศึกษา เพราะโรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่สำคัญที่สุด ที่ได้นำนโยบายทางการศึกษาไปปฏิบัติ ความสำเร็จหรือล้มเหลวในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ความหวังอนาคตของผู้เรียนหรือเยาวชนจึงฝากไว้ที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จะเห็นว่าการบริหารสถาบันทางวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา ทุกๆ ด้าน แม้การศึกษาจะมีหลักสูตรดีเพียงใด หากขาดผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะการบริหารสถาบันทางวิชาการ หลักสูตรเหล่านั้นก็ย่อมไม่เกิดผล การพัฒนาการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายไม่ได้ถ้าขาดการพัฒนาทักษะการบริหารสถาบันทางวิชาการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาการศึกษาพัฒนาคน เป็นตัวจักรสำคัญในการสร้างสรรค์สังคมให้เจริญ ก้าวหน้า เป็นผู้ให้ทั้งด้านวิชาการ ด้านความประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นพลเมืองดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

การพัฒนาการบริหารสถาบันทางวิชาการเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งนักการศึกษามักจะมองคุณภาพการศึกษาใน 3 มิติ คือ (1) มิติคุณภาพด้านทรัพยากรที่ใช้ในการจัด การเรียนการสอนรวมถึงคุณภาพของครู (2) มิติคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน (3) มิติคุณภาพด้านผลผลิต (คู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา, 2550 ,หน้า 1) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบเขตของการบริหาร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยทั้งหมดเป็นไปเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนเก่งดี และมีความสุขในการเรียนรู้และการใช้ชีวิต ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารสถาบันทางวิชาการให้ได้สัมฤทธิ์ผลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปผู้เรียน หลักสูตร ครูผู้สอน กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการวัดผลประเมินผล ได้ตามมา (กระทรวงศึกษาธิการ,2546 หน้า 33-34)

สถานศึกษาเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาควบคู่กับภาครัฐมาโดยตลอด เกือบทุกประเภท ทุกระดับ ตั้งแต่ปี พ.ศ 2461 เป็นต้นมา โดยการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนและ การพัฒนาครูนั้นได้ทำการพัฒนาอยู่เสมอ ปัจจุบันเอกชนมีแนวโน้มในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น โดยศึกษาได้จากจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาเอกชนในระบบโรงเรียนที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี จากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในปีการศึกษา 2548-2552 มีจำนวนร้อยละ ของนักเรียนในระบบของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญเพิ่มขึ้นดังนี้ 14.5, 17.1, 17.7, 18.4 และ 17.3 หากจำแนกตามระดับชั้นพบว่า จำนวนร้อยละของนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาคือ 28.4, 29.3, 30.0, 34.8 และ 30.90 ตามลำดับ, จำนวนร้อยละของนักเรียนระดับประถมศึกษาคือ 16.2, 17.4, 18.0, 20.4 และ 18.2, จำนวนร้อยละของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาต้นต้นคือ 9.3, 11.5, 12.4, 10.2 และ 12.6 ตามลำดับ, จำนวนร้อยละของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายคือ 5.4, 10.5, 11.0, 12.33 และ 7.9 ตามลำดับ ประกอบกับบทบัญญัติของกฎหมายได้เอื้อต่อการให้เอกชนมาลงทุนด้านการศึกษา โดยให้มีความเป็นอิสระด้านการบริหารจัดการ และรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสมรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นสถาบันด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548, หน้า ฎ)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ในปัจจุบันมีเครื่องมือที่ใช้ในการเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร ซึ่งที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายหลังจากบริษัท Xerox ใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงคุณภาพของสินค้า จนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัย ในแวดวงการศึกษาเริ่มมีการดำเนินการบ้างแต่ยังไม่แพร่หลาย ได้แก่ โครงการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ด้วยวิธีเทียบเคียงสมรรถนะ ของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดทำโดยสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ และมีสถานศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศเข้าร่วมโครงการจำนวน 31 แห่ง ซึ่งเป็นการกระทำอย่างเปิดเผยและเป็นระบบโดยเริ่มจากให้แต่ละสถานศึกษาสำรวจความพร้อมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความมุ่งมั่นจริงจังของผู้บริหารระดับสูง การให้การสนับสนุนในการให้การฝึกอบรมจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การสร้างความพร้อมของทีมงาน

การสร้างความเข้าใจและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรสร้างความรู้สึกของการมีส่วนร่วม และเน้นถึงประโยชน์ที่โรงเรียน ครู และนักเรียนจะได้รับ แล้วจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้แก่สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการจำนวน 7 ครั้ง ครั้งที่ 5 และครั้งที่ 6 เป็นการศึกษาดูงาน จำนวน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนราชวินิตบางแก้วจังหวัดสมุทรปราการ โรงเรียนศึกษานารี กรุงเทพฯ และโรงเรียนปัญญาภิวัฒน์ กรุงเทพฯ หลังจากนั้นแต่ละโรงเรียนจัดทำรายงานสรุป Best Practices ที่ได้จากการ Site visit นำแนวทางการเทียบเคียงสมรรถนะมาปรับใช้ พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาของตนเพื่อยกระดับสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ครั้งที่ 7 เป็นการนำเสนอต่อที่ประชุมปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการได้พัฒนาศักยภาพ/ขีดความสามารถที่แท้จริงของตนในการบริหารจัดการตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ Public Sector Management Quality Award (PMQA) มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการทำ Benchmarking ไปใช้ขยายผลเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของสถานศึกษาให้สูงขึ้นตลอดจนสามารถสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของกระบวนการกับโรงเรียนอื่น ๆ

นอกจากนั้น จากการศึกษาการบริหารงานในสถานศึกษาเอกชนพบว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้านั้น มีหลายวิธี และหากจะมองในแง่การพัฒนาอย่างยั่งยืนแล้ว รูปแบบการบริหารความเป็นสถาบันด้านวิชาการยุคใหม่ โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร น่าจะเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะสามารถช่วยพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างก้าวกระโดด และเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางด้านการบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่อง เพราะการเทียบเคียงสมรรถนะองค์กรเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้สถานศึกษาเอกชนมีความเป็นสถาบันที่มีประสิทธิภาพ มากขึ้น การเทียบเคียงองค์กร เป็นวิธีการค้นหาการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดโดยการเปรียบเทียบ วัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานหน่วยงานของตนกับหน่วยงานอื่นที่ได้รับการยอมรับกันว่า มีความเป็นเลิศ แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น สามารถเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร และยกระดับโรงเรียนสู่มาตรฐาน สากลได้ ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร เพื่อช่วยให้ผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษารวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นการร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาของตน เพื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น ๆ อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ความเป็นสถาบันที่สมบูรณ์แบบของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน

คำถามการวิจัย

1. ความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร มีลักษณะเป็นอย่างไร

2. รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร มีลักษณะเป็นอย่างไร

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

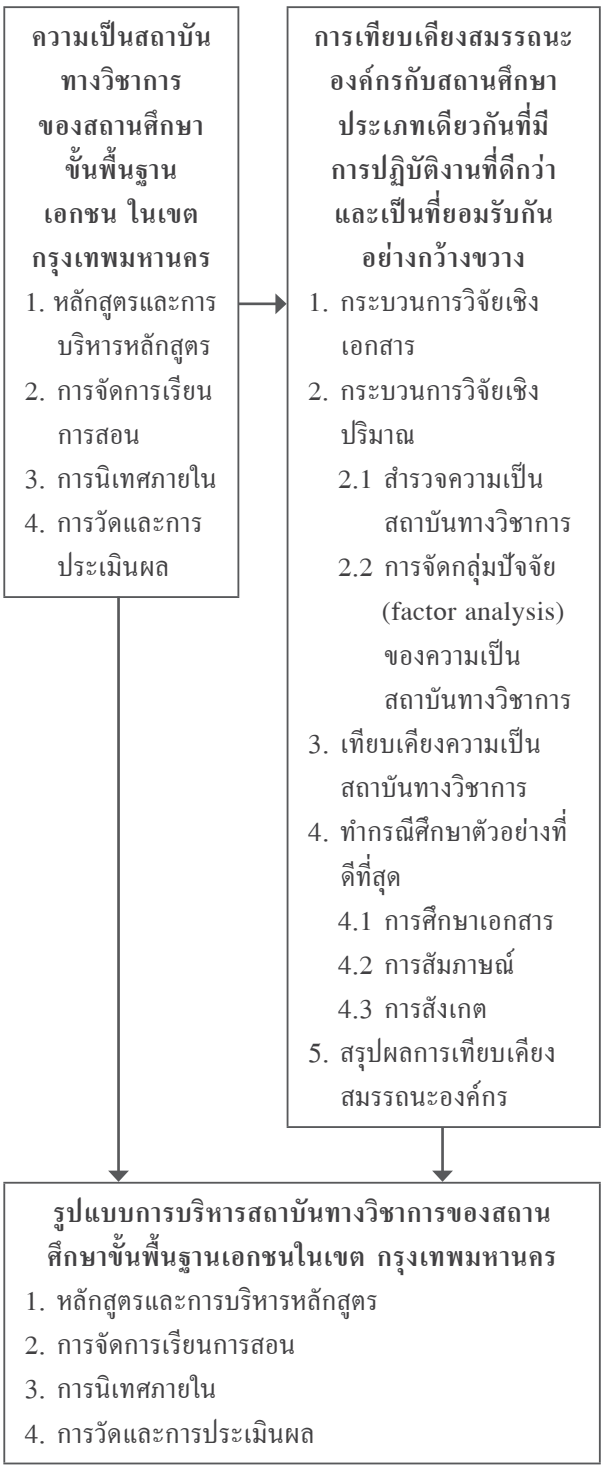
1. เพื่อศึกษาความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กรโดยประยุกต์ใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กรของ Tucker (1996) ใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) กระบวนการวิจัยเชิงเอกสารความเป็นสถาบันทางวิชาการ (2) กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณความเป็นสถาบันทางวิชาการ ได้แก่ สำรวจความเป็นสถาบันทางวิชาการ การจัดกลุ่มปัจจัย (factor analysis) ของความเป็นสถาบันทางวิชาการ (3) เทียบเคียงความเป็นสถาบันทางวิชาการ (4) ทำกรณีศึกษาตัวอย่างที่ดีที่สุด ได้แก่ การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ การสังเกต 5) สรุปผลการเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร ประกอบด้วย (1) หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร (2) การจัดการเรียนการสอน (3) การนิเทศภายใน (4) การวัดและการประเมินผล มีรายละเอียดดังภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร ครั้งนี้ ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบ

ตรวจสอบได้ ซึ่งในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำและเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อสร้างให้เกิดความเป็นสถาบันด้านวิชาการ ดังเช่นแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 111) อุทัย บุญประเสริฐ (2546, หน้า 35) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 2) ที่กล่าวถึง ขอบข่ายของเนื้อหาและหลักการที่สร้างให้เกิดความเป็นสถาบันด้านวิชาการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งขอบข่ายความเป็นสถาบันด้านวิชาการดังกล่าวประกอบด้วย (1) หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร (2) การจัดการเรียนการสอน (3) การนิเทศภายใน (4) การวัดและการประเมินผล มีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร

2. ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร

3. ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กิจกรรมการวิจัย

1. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร (ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1) มีกิจกรรมการวิจัยดังนี้

1.1 กิจกรรมการวิจัยเชิงเอกสาร โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความเป็นสถาบันทางวิชาการ

1.2 กิจกรรมการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสร้างแบบสอบถามและสำรวจความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 กิจกรรมการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการจัดกลุ่มปัจจัย (factor analysis) ความเป็นสถาบันทางวิชาการ จากข้อมูลความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครในกิจกรรมที่ 1.2 เพื่อนำไปเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร

1.4 กิจกรรมการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสังเกตความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5 ผู้วิจัยสรุป และนำเสนอผลการศึกษา

2. ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2) มีกิจกรรมการวิจัย ดังนี้

2.1 จัดทำร่างรูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 นำร่างรูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่จัดทำขึ้นไปประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อหาฉันทามติของรูปแบบฯ

2.3 ผู้วิจัยสรุปและนำเสนอผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.4 จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 3) มีกิจกรรมการวิจัย ดังนี้

3.1 นำรูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ที่จัดทำขึ้นไปประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อหาฉันทามติของรูปแบบฯ

3.2 ผู้วิจัยสรุป และนำเสนอผลการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 745 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 253 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน จำนวน 3 โรงเรียน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิธีเลือกแบบเจาะจงกับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ที่มีภารกิจในการบริหารการศึกษาจำนวนมากในระดับเดียวกัน และเป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 2 ได้แก่ โรงเรียนอัสสัมชัญบางรัก โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี และโรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย (1) แบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ฉบับใช้สอบถามผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 253 โรงเรียน (2) แบบตรวจสอบรายการสมรรถนะองค์กรและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่เลือกแบบเจาะจงจำนวน 3 โรงเรียน (3) แนวทางเพื่อการสนทนากลุ่ม ใช้ในขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการบริหารความเป็นสถาบันด้านวิชาการ กับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาจำนวน 10 ท่าน (4) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร สำหรับตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อตอบแบบสอบถามและส่งกลับทางไปรษณีย์ การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา การสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องประกอบด้วยวิธี Principal-Component Analysis (PC)

ผลการวิจัย

1. ความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (participation) และยึดผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นที่ตั้ง (ability) ด้านการจัดการเรียนการสอนสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ (money and material) ทีมงานบริหารเพื่อความเป็นสถาบันทางวิชาการ (team) และการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ในทางวิชาการ (creativity) ด้านการนิเทศภายในสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ (attitude) มีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (responsibility) ด้านการวัด และการประเมินผลสามารถกำหนดประเด็นสำคัญได้ คือ พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ได้ตามเป้าประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (goal) การแสวงหาข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สูงสุด (information)

2. ได้รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แบบ PRAGMATIC ซึ่งครอบคลุมความเป็นสถาบันด้านวิชาการทั้ง 4 ด้าน คือ (1) หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร (2) การนิเทศภายใน (3) การจัดการเรียนการสอน (4) การวัดและการประเมินผล

3. รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแบบ PRAGMATIC และคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมในการนำไปใช้อยู่ในระดับดี 3 ด้าน โดยด้านเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาด้านสร้างการมีส่วนร่วม และด้านถูกต้องตามระเบียบ ส่วนด้านมีประสิทธิภาพเชิงกระบวนการ อยู่ในระดับค่อนข้างดี ตามลำดับ

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยที่ได้จากการพัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร ครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจที่จะหยิบยกมาอภิปรายผล คือ ระดับความสำคัญของความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาด้านการนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและการประเมินผล ตามลำดับ แต่ระดับของความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความเป็นสถาบันทางวิชาการตามความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับของความเป็นสถาบันทางวิชาการได้ คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและการประเมินผล ด้านการนิเทศภายใน และด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ตามลำดับ ซึ่งพบประเด็นที่น่าสนใจคือ จากปกติในการบริหารสถาบันทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น จะมีลำดับขั้นตอนในการบริหารสถาบันทางวิชาการเรียงตามลำดับขั้นตอนคือ (1) หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร (2) การจัดการเรียนการสอน (3) การนิเทศภายใน (4) การวัดและการประเมินผล ตามลำดับ แต่ในทางปฏิบัติจริงนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครกลับให้ลำดับความสำคัญของการนิเทศภายใน การจัดการเรียนการสอน และการวัดและการประเมินผล ผลการวิจัยอาจสะท้อนให้เห็นถึงข้อแตกต่างในทางหลักการของการบริหารสถาบันทางวิชาการกับการปฏิบัติจริง ซึ่งเมื่อตรวจสอบผลการวิจัยที่กล่าวถึงระดับความเป็นสถาบันทางวิชาการตามความเป็นจริงของการบริหารความเป็นสถาบันทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความเป็นสถาบันทางวิชาการตามความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน นอกจากนั้น อยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับของความเป็นสถาบันทางวิชาการได้ คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและการประเมินผล ด้านการนิเทศภายใน และด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ตามลำดับ โดยผลการวิจัยที่แสดงความเป็นสถาบันทางวิชาการของการปฏิบัติจริงจะเป็นการย้ำให้เห็นถึงแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้ในการบริหารสถาบันทางวิชาการ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะใช้แนวทางในการจัดการศึกษาที่เริ่มต้นจากการตั้งเป้าหมายปลายทางที่ต้องการบรรลุผลในการจัดการเรียนการสอน (goal setting) ผ่านทางกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ใช้แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (backward design) ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินการ หรือที่เรียกว่าตัวควบคุมการดำเนินงานที่ชัดเจน ได้แก่ การวางแผน หรือการวางระบบในการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของบุคลากรทาง

การศึกษา เพื่อตรวจสอบผลสะท้อนกลับแบบครบวงรอบ (feedback 360 องศา) ว่าการจัดการเรียนการสอนที่กำลังดำเนินอยู่ในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวทางในการบริหารสถาบันทางวิชาการหรือไม่ ซึ่งถ้าการดำเนินการดังกล่าวถูกต้อง และไม่ผิดเพี้ยน ผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะได้รับการพัฒนาสูงสุดอย่างเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับสมยศ นาวีการ (2551, หน้า294) ที่กล่าวถึงคือ การบริหารโดยมุ่งผลงาน (management by results) ว่าเป็นการบริหารที่ช่วยให้ทุกคนเข้าใจขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบได้ดีขึ้น ช่วยให้มีการติดต่อระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น เพราะได้มีการปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติงานรวมตลอดถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลงานถูกควบคุมด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงาน การประเมินผล การปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์เชื่อถือได้ ช่วยพัฒนาให้ทุกคนสามารถทำงานเต็มความสามารถยิ่งขึ้น ช่วยให้เป้าหมายหลักขององค์กร และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานย่อยเชื่อมโยงประสานกันดีขึ้น และช่วยให้หัวหน้ารู้ข่าวความเคลื่อนไหวของการทำงานในระดับล่างได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับความเป็นสถาบันทางวิชาการที่ประกอบไปด้วยการมีลักษณะเป็นหน่วยทางสังคม (social entities) การมีเป้าหมาย ที่ชัดเจน (goal directed) การมีระบบโครงสร้างของกิจกรรมที่แบ่งแยกอย่างรอบคอบและชัดเจน (deliberately structured activity system) การมีลักษณะของขอบเขตที่สามารถถูกดูดซึม และเชื่อมโยงกันได้ (permeable boundary) และการมีความผูกพันที่ต่อเนื่อง (continuing bond)

นอกจากนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ ยังเป็นการฉีกแนวทางของการจัดการศึกษาสมัยเก่าที่มุ่งให้ความสำคัญกับระบบของการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากเกินไป ซึ่งจัดว่าเป็นการประเมินในมิติเดียว แต่ในทางปฏิบัติ การประเมินผลทางการศึกษาควรมุ่งเน้นที่การประเมินในเชิงกระบวนการจัดการเรียนการสอน หรือในเชิงของกระบวนการบริหารสถาบันทางวิชาการ ด้วยเครื่องมือที่เรียกว่าการนิเทศภายใน เพื่อควบคุมการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล (ประเทือง สังข์นาค, 2549, หน้า 11) ด้วยเครื่องมือที่เรียกว่าการวัดและการประเมินผล สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ในครั้งนี้ ที่พบความสัมพันธ์กันระหว่างระดับความสำคัญของความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมกับ ระดับความเป็นสถาบันทางวิชาการตามความเป็นจริง ในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความสำคัญของความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการนิเทศภายในมีความสัมพันธ์กับระดับความเป็นสถาบันทางวิชาการตามความเป็นจริงด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการนิเทศภายใน ตามลำดับ แต่ไม่พบความสัมพันธ์กันระหว่างระดับความสำคัญของความเป็นสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบัน ด้านการวัดและการประเมินผลกับระดับความเป็นสถาบันทางวิชาการตามความเป็นจริงด้านการวัดและการประเมินผล เนื่องจากทางผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญกับด้านการวัดและการประเมินผลเป็นเพียงเครื่องมือในการประเมินผลปลายทางเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ กมล ภู่ประเสริฐ (2548, หน้า 6) ที่ว่าการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาเป็นการบริหารงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังนั้นประกอบด้วยงานหลาย ๆ ด้าน ซึ่งได้แก่ งานเกี่ยวกับหลักสูตรซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ประกอบกับแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาจะต้องนำหลักสูตรแกนกลางมาจัดทำเป็นหลักสูตรสถานศึกษาให้

สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและพัฒนาในส่วนของความเป็นท้องถิ่นให้ปรากฏอยู่ในหลักสูตรของสถานศึกษาด้วย นอกจากนี้งานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทางกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความสำคัญ ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองในขณะเดียวกัน กระบวนการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนสถานศึกษาจะต้องใช้วิธีการวัดประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริงมากยิ่งขึ้น โดยจะเห็นได้ว่าการวัดผลและการประเมินผลเป็นเพียงกระบวนการในการตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเท่านั้นและยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ วิชิต บุญเลิศ (2546) ที่พบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนที่มีความสำคัญ 5 อันดับแรก คือ (1) การจัดทำแผน/โครงการด้านวิชาการประจำปี (2) การร่วมกันวางแผนการใช้หลักสูตรภายในโรงเรียน (3) การสนับสนุนครูศึกษาหาความรู้ อบรมและศึกษาดูงาน (4) การสนับสนุนงบประมาณด้านวัสดุอย่างเพียงพอ (5) การร่วมมือกันวางแผนการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. ควรนำรูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบบ PRAGMATIC ไปทดลองใช้จริง เพื่อให้ทราบผลการบริหารสถาบันทางวิชาการ ว่าสามารถเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหรือไม่

2. ควรนำรูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบบ PRAGMATIC ไปกำหนดนโยบายการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสูงสุด

3. ควรมีการนำรูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบบ PRAGMATIC ไปใช้ประกอบการพิจารณารูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการในแต่ละสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนได้ต่อไป

4. ควรนำรูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบบ PRAGMATIC เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางกรอบนโยบาย และการจัดทำนโยบายทางการจัดการศึกษาในภาพรวมต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการจัดหา หรือจัดทำตัวชี้วัดคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นมาตรฐานที่เกิดจากการใช้รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบบ PRAGMATIC ที่สามารถใช้ได้กับทุกสถานศึกษา เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารสถาบันทางวิชาการแบบเก่ากับ การบริหารสถาบันทางวิชาการแบบ PRAGMATIC ได้ต่อไป

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาทักษะในการทำงาน ความรู้ และเจตคติต่อการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ระหว่าง และหลังการใช้รูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบบ PRAGMATIC

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมว่ารูปแบบการบริหารสถาบันทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบบ PRAGMATIC ส่งผลต่อการกำหนดมาตรฐานในการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ ได้หรือไม่ เช่น ด้านผู้เรียน และด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

4. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรนำการเทียบเคียงสมรรถนะองค์กร ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษาของประเทศได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กมล ภู่ประเสริฐ. (2548). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิปส์พับบริเคชั่น.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: ลาดพร้าว.

จินตนา จันทร์เจริญ. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้ง องค์การสำหรับโรงเรียนเอกชนด้วยการเทียบเคียงสมรรถนะ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฬา เทียนไทย. (2551). *การจัดการมุมมองของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมครอ-ฮิล.

ชนิสรา ศิลานุกิจ. (2550). *หลักการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

ถาวร ศรีเกตุ. (2551). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ประเทือง สังข์นาค. (2549). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคนครนายก*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

วิชิต บุญเลิศ. (2546). *ปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ.2549*. กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). *คู่มือดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2544). *การจัดองค์กรและการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอสดีเพรส.

Tucker, S. (1996). *Benchmarking a guide for education*. California: Corwin Press.

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย*

People's Participation in Examining the Management of District Administration Organization in Thailand

ศิริชัย เพชรรักษ์[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย ในด้านระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน และนำเสนอแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คนและ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1,600 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สมการความถดถอยเชิงพหุ สัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุ การวิเคราะห์อิทธิพล และสถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า (1) ประชาชนมีการเปิดรับข่าวสารการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับน้อย ขาดการรับรู้ในสิทธิหน้าที่ของตนเอง ความหวาดกลัวอิทธิพลของนักการเมืองท้องถิ่น เบื่อหน่ายต่อระบบอุปถัมภ์ และการขาดแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วม (2) ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับน้อย (3) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ การรับรู้สิทธิหน้าที่ ความพึงพอใจในการให้บริการ ความคาดหวังต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วม คือ การเปิดรับข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ (4) การจะพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนจะต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน NGO สื่อมวลชน และภาคประชาชนในการสร้างเครือข่ายในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของประชาชน, การตรวจสอบ, องค์การบริหารส่วนตำบล

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

E-mail: lover_2199@hotmail.com

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ปีการศึกษา 2553

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. จรัสพงศ์ คลังกรณ์

Abstract

The objectives of this research are to study people's participation in examining the management of local administrative organizations in Thailand in terms of related problems, the levels of participation, and the variables related to the levels of participation to be able to propose guidelines for the successful and sustainable development of people's participation. The samples include 15 chosen experts and 1,600 people living in administrative organization areas. The research instruments used for data collection were questionnaires and interviews. The statistics used for analysis are average, standard deviation, correlation coefficient, multiple regression equation, multiple regression coefficient, path analysis, and descriptive statistics. Findings show that: the problems of people's participation included limited access to information on the management of local administrative organizations, lack of knowledge of their rights and duties, fear of the local politicians' indifference, satisfaction with the services of local administrative organizations and the lack of motives for participation. People's participation was found at a low level. The variables which correlated with the levels of people's participation consisted of motives for participation, recognition of their rights and duties, satisfaction with the services, expectations of local administrative organizations and access to information. The successful and sustainable development of people's participation will depend on the cooperation of the government, the NGOs and the private and public sectors in creating a network.

Keywords: people's participation, local government organizations, participation in examining, distract administration

---

ความนำ

ในปี พ.ศ.2540 ประเทศไทยประสบกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจและการเงินที่ร้ายแรงและยุ่งยากกว่าที่ผ่านมา สาเหตุจากการดำเนินนโยบายเปิดเสรีทางการเงิน การเร่งขยายการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างไม่ระมัดระวังของทั้งภาครัฐและเอกชน การขาดกลไกในการควบคุมและตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพของภาครัฐเป็นสาเหตุให้เกิดภาวะเศรษฐกิจแบบฟองสบู่ลุกลามไปสู่ความเสียหายทางเศรษฐกิจทั้งประเทศ รัฐบาลไทยต้องตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยการเจรจาขอความช่วยเหลือทางการเงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศหรือ IMF (International Monetary Fund) โดยทางกองทุนการเงินระหว่างประเทศได้ตกลงให้ความช่วยเหลือเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจ และมีการกำหนดเงื่อนไขการปฏิรูประบบราชการอันเป็นกลไกสำคัญในการสร้าง ธรรมาภิบาล ซึ่งรัฐบาลได้พยายามที่จะปรับตัวเข้าสู่ระบบธรรมาภิบาลอย่างเห็นได้ชัดจากการปฏิรูประบบราชการ เช่น การก่อตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น การปรับลดขนาดและบทบาทของภาครัฐให้เหลือน้อยที่สุด การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ แต่ปัญหาที่พบในช่วงหลายปีที่ผ่านมานับตั้งแต่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 บังคับใช้ไปแล้ว พบว่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งหวังให้องค์การบริหาร

ส่วนตำบลเป็นองค์กรที่ดำเนินงานในด้านพัฒนาท้องถิ่นนั้น มีผลการดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไป มีทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาท้องถิ่น บางแห่งนอกจากจะไม่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานด้านต่าง ๆ แล้ว ยังถูกตรวจสอบพบปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมากมายหลากหลายรูปแบบ อาทิเช่น ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้นำท้องถิ่นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การควบคุมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำแผนโครงการและการประสานงาน (สุนทร พูนเอียด, 2543, หน้า 163) ปัญหาการทุจริตคอรัปชั่น เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอิทธิพลทางการเมืองระดับชาติมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการขัดแย้งกันเองของผู้บริหารหรือเกี่ยวกับการประมูลงาน ด้านการก่อสร้างเพื่อพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรตามโครงการต่าง ๆ อาจกล่าวได้ว่าสาเหตุมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอย่างถูกต้องที่มุ่งเน้นการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก (พระมหาสนธยา ซาเสน, 2547, หน้า 6-7) ปัญหาระบบอุปถัมภ์ซึ่งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กับระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบของตำแหน่งบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลและยังสัมพันธ์กับผู้มีอำนาจหรืออิทธิพลทางเศรษฐกิจ การเมืองในระดับตำบล อำเภอ และการได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาตำบลมีความสัมพันธ์กับระบบอุปถัมภ์ในรูปแบบของความเป็นญาติ พี่น้อง เพื่อน ผู้อาวุโส ผู้มีพระคุณ ตลอดจนผู้มีอำนาจหรืออิทธิพลทางเศรษฐกิจ การเมือง (ส.ต.ท.วิทยา เกษตรพรหม, 2543, หน้า 78) จากปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาล้วนเป็นปัญหาสำคัญที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องรีบดำเนินการแก้ไข สิ่งที่ท้าทายองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในขณะนี้ คือ การปรับกลยุทธ์ ทัศนคติ วิธีคิด วิธีการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ไปสู่การเป็นข้าราชการยุคใหม่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลควรตระหนักถึงการดูแลบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่พี่น้องประชาชนในท้องถิ่นอย่างดียิ่ง ปกปักรักษา เป็นที่พึ่งยามทุกข์สร้างความสุขให้แก่ราษฎรอย่างทั่วถึงรอบด้าน มุ่งปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายคือการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง มุ่งการกระจายอำนาจปราศจากการทุจริตคอร์รัปชั่น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย

4. เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญและ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย

2. ขอบเขตด้านเวลา งานวิจัยได้กำหนดศึกษาช่วงระยะเวลาระหว่างเดือนเมษายน พ.ศ. 2551-เดือนมีนาคม พ.ศ. 2552 รวมเป็นระยะเวลา 1 ปี

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยที่ได้ทำให้ได้แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้แบ่งการวิจัย ออกเป็น 3 ระยะต่อเนื่องกัน ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ นักวิชาการ ผู้นำชุมชน และผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหมดจำนวน 15 ท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ถึงปัญหาและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืน

การวิจัยระยะที่ 2

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย

การวิจัยระยะที่ 3

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาทำการวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนแก่ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความตรง ความสอดคล้อง และความเหมาะสม เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สมการความถดถอยเชิงพหุ สัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุ การวิเคราะห์อิทธิพล และสถิติเชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยระยะที่ 1

ปัญหาในการเข้าไปมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การเปิดรับข่าวสารการดำเนินงาน การรับรู้ในสิทธิหน้าที่ ความหวาดกลัวอิทธิพลของนักการเมืองท้องถิ่น ความเบื่อหน่ายต่อระบบอุปถัมภ์ ความคาดหวังต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลการขาดแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วม

สมมติฐานการวิจัย

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้ตั้งสมติฐานในการวิจัยในการวิจัยระยะที่ 2 ดังต่อไปนี้

1. การเปิดรับข่าวสารมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลและมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

2. การรับรู้สิทธิหน้าที่มีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลและ

มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

3. ความหวาดกลัวต่ออิทธิพลของนักการเมืองท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

4. ความเบื่อหน่ายต่อระบบอุปถัมภ์มีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

5. ความคาดหวังต่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

6. ความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

7. แรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัยระยะที่ 2

ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดย 3 ลำดับแรก คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานตามหลักความโปร่งใส รองลงมาคือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานตามหลักความรับผิดชอบ และการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานตามหลักคุณธรรมตามลำดับ ซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้ยังอยู่ในระดับน้อยและเมื่อพิจารณาโดยรวมจากทุกด้านก็อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การเปิดรับข่าวสารมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การรับรู้สิทธิหน้าที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความหวาดกลัวต่ออิทธิพลของนักการเมืองท้องถิ่นไม่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลและไม่มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความเบื่อหน่ายต่อระบบอุปถัมภ์ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความคาดหวังต่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. แรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยระยะที่ 3

ในการจะพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนจะต้องอาศัยความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน/NGO สื่อมวลชน และภาคประชาชนในการสร้างเครือข่ายในการตรวจสอบองค์การบริหารส่วนตำบล

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลจากสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้จำนวน 7 ข้อดังต่อไปนี้

1. การเปิดรับข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ทั้งนี้เพราะประชาชนที่มีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมักจะมีความตระหนักและคำนึงถึงสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบของประชาชนต่อส่วนรวม จึงทำให้ประชาชนที่มีความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยให้ความสนใจและมีแรงจูงใจเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เนื่องจากประชาชนที่มีความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยส่วนใหญ่ต้องการรักษาสิทธิของตนเองและตระหนักถึงการมีส่วนร่วมทางการเมือง และสนใจข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน อาทิเช่น เบญจมาศ เมืองเกษม (2548), กนกวดี ธรรมวินัย (2549) เป็นต้น

2. การรับรู้สิทธิหน้าที่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ทั้งนี้เพราะประชาชนที่มีการรับรู้สิทธิหน้าที่ในการตรวจสอบองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงกว่าประชาชนที่ไม่มีการรับรู้เกี่ยวกับการรับรู้สิทธิหน้าที่ของประชาชน รวมทั้งมีแรงจูงใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)เพื่อเป็นการปกป้องสิทธิของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านอาทิเช่น ชูชาติ ผิวสว่าง (2548), บุญยงค์ วงศ์เทพ (2548) เป็นต้น

3. ความหวาดกลัวต่ออิทธิพลของนักการเมืองท้องถิ่นไม่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและไม่มีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ทั้งนี้เป็นเพราะจากการนำเสนอข่าวสารของสื่อต่าง ๆ ทำให้ประชาชนมีการปรับทัศนะคติในทางที่ดีขึ้นต่อนักการเมืองท้องถิ่น เช่น การรับรู้สิทธิหน้าที่ของตนเอง การออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง โทษของการซื้อสิทธิขายเสียง ทำให้ประชาชนมีความหวาดกลัวต่อนักการเมืองท้องถิ่นน้อยลง แต่ก็ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ของประชาชน อาจเป็นเพราะประชาชนส่วนใหญ่

มองว่าไม่ใช่เรื่องของตนเองและไม่เห็นความสำคัญเท่าใดนักจนกว่าจะได้รับความเดือดร้อนจากการบริหารงานต่าง ๆ ของผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียก่อนจึงออกมาเรียกร้องสิทธิของตน

4. ความเบื่อหน่ายต่อระบบอุปถัมภ์ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ทั้งนี้เป็นเพราะประชาชนในชุมชนมีความเบื่อหน่ายต่อระบบอุปถัมภ์จากการเห็นผู้บริหารหรือบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อช่วยเหลือญาติ พี่น้อง หรือพรรคพวกของตนในการเข้ามาหาผลประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การให้บริการและการอำนวยความสะดวก การรับเข้าทำงานการยื่นซองประมูล การรับเหมาดำเนินงานโครงการ การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัว การไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดไปทัศนะศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น จึงเป็นแรงจูงใจทางอ้อมให้ประชาชนในชุมชนตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

5. ความคาดหวังต่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและมีความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากในอดีตที่ผ่านมาการบริหารงานของภาครัฐไม่เคยสำรวจปัญหาและความต้องการของประชาชนเลยเป็นลักษณะเจ้านายของประชาชน ประชาชนที่มีความคาดหวังต่อองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มองว่าองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดน่าจะสามารถช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในชุมชนได้ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เพื่อต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) บริหารงานและแก้ปัญหาตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

6. ความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล สาเหตุอาจเกิดจากการที่ประชาชนเมื่อเข้าไปรับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วเกิดความรู้สึกว่าได้รับการบริการหรือการปฏิบัติจากผู้บริหารหรือบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ไม่เป็นที่น่าพอใจ จึงเกิดแรงจูงใจในการเข้ามาตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) บริการประชาชนที่เข้ามารับการบริการอย่างเต็มที่ บริการด้วยความเป็นมิตรเป็นที่ประทับใจของผู้เข้ารับการบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

7. แรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพราะประชาชนทั่วไปยังขาดแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วม ประชาชนส่วนใหญ่มองว่าเป็นการเสียเวลาทำมาหากิน โดยมุ่งที่จะแก้ปัญหาปากท้องของตนเองมากกว่าจะมาสนใจในเรื่องของทางราชการ การขาดความเชื่อมั่นในกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม เพราะข้าราชการประจำมักจะประพฤติตนนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ของทางราชการมีการใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานในทางมิชอบ เอาทรัพย์สินทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว และเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องของตนเอง เพื่อเป็นการรักษาสิทธิหน้าที่ของตนเองและประชาชนในท้องถิ่นจึงเกิดแรงจูงใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การกำหนดนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี พ.ศ. 2546

1.2 การสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ข้าราชการทุกฝ่ายทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และประชาชน

1.3 การสร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อให้เกิดการพัฒนาและการตรวจสอบการบริหรงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยภาคประชาชน

1.4 การปรับทัศนคติของข้าราชการทุกฝ่ายทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ให้เห็นความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง

1.5 การสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล มีการมอบรางวัลให้กับหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานตามหลักของ Best Practice โดยเชิดชูข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดียึดหลักธรรมาภิบาลเป็นกรอบในการทำงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ประพฤติดีและเป็นตัวอย่างกับบุคคลอื่น

2. ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

2.1 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนและสิทธิหน้าที่ของประชาชนเพื่อสร้างความตื่นตัวและตระหนักในความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล

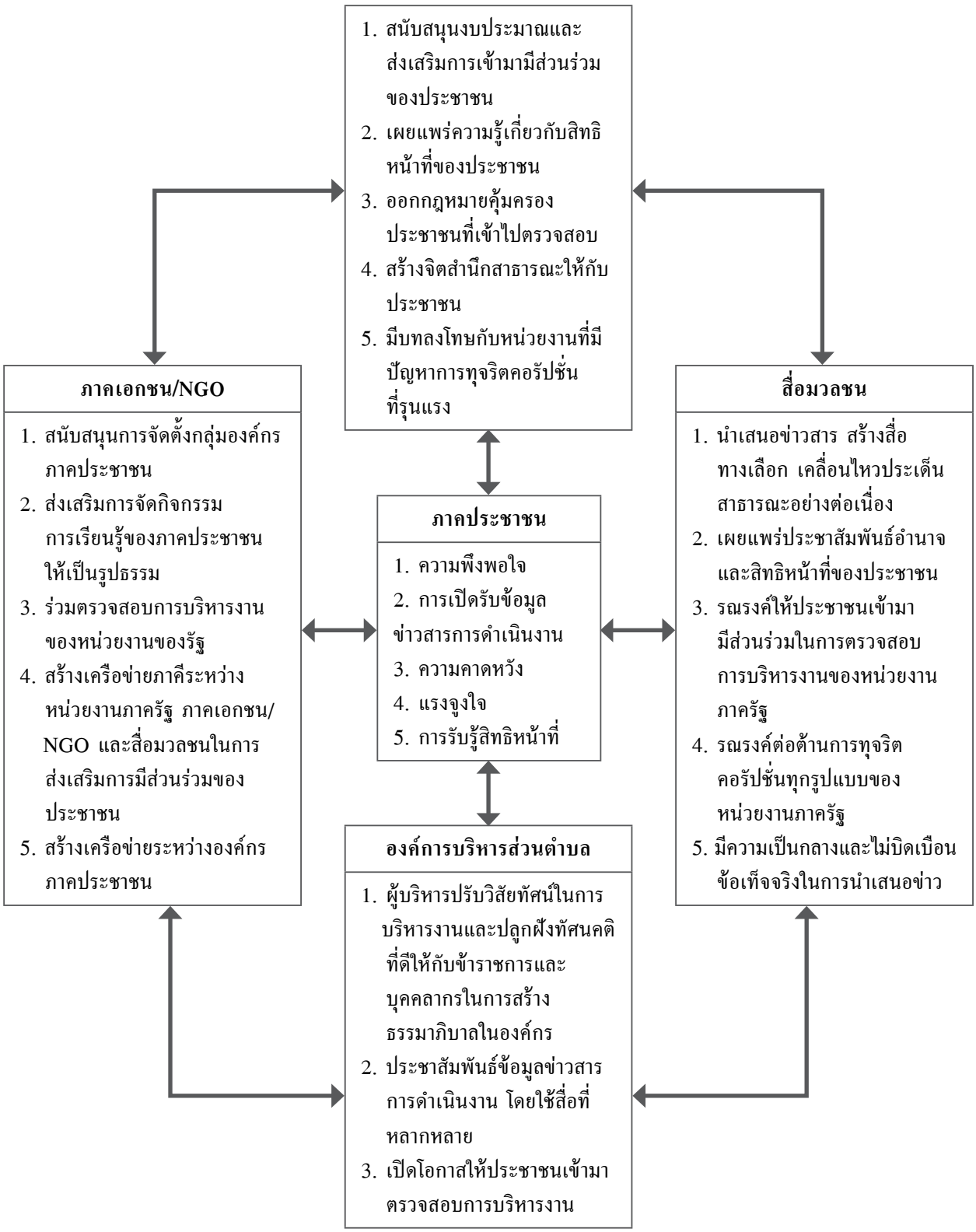
2.2 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ให้ประชาชนได้รับทราบโดยใช้สื่อที่หลากหลายเพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลข่าวได้หลายช่องทางอย่างสะดวก

2.3 การจัดทำคู่มือการบริหารงานให้บุคลากรในองค์กาบริหารส่วนตำบล (อบต.) ได้รับทราบและสนับสนุนการให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

2.4 การเปิดโอกาสและเชิญชวนให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) อย่างจริงจังเพื่อสร้างความโปร่งใสอันเป็นคุณสมบัติของหลักธรรมาภิบาล

2.5 การยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรอื่นในองค์กรได้ยึดถือและปฏิบัติตาม

2.6 การยกย่องเชิดชูประชาชนผู้ที่เสียสละเข้ามาตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารสวนตำบลเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ยึดถือและปฏิบัติตาม



ภาพ 1 แบบจำลองแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กนกวดี ธรรมวินัย. (2549). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนเมือง*. ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตร-มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชูชาติ ผิวสว่าง. (2548). *ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร-มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญยงค์ วงศ์เทพ. (2548). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย*. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร-มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เบญจมาศ เมืองเกษม. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสมาชิกเครือข่ายแม่ญิงล้านนา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พระมหาสนธยา ซาเสน. (2547). *ทัศนคติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมุกดาหารต่อการปฏิรูปการเมืองตามหลักธรรมาภิบาล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกริก.

วิทยา เกษตรพรหม. (2543). *ระบบอุปถัมภ์ในสังคมชนบทไทย: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวังไผ่ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุนทร พูนเอียด. (2542). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการบริหารการพัฒนาชนบทสำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดภาคใต้ตอนบน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ศิริวรรณ ปราศจากศัตรู. (2548). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนที่มีผลต่อพัฒนาการทางการเมืองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, หาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ตัวแบบนโยบายกลไกการพัฒนาที่สะอาดของประเทศไทย*

A Model for Clean Development Mechanism Policy in Thailand

Piyachai Chantrawongphaisal[1]

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ การสำรวจและตรวจสอบแบบจำลองสำหรับกลไกการพัฒนาที่สะอาด (CDM) ด้วยวิธีการวิจัยแบบผสม โดยการวิเคราะห์จากเอกสารและใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจำนวน 125 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม สถิติ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยห้าประการเป็นสาเหตุที่สามารถอธิบายผลการดำเนินงานตามนโยบายของ CDM แสดงให้เห็นว่า รูปแบบนี้มีข้อมูลอย่างเหมาะสม อนาคตของโพสต์-2012 นโยบาย CDM ในประเทศไทย การศึกษาพบว่าโครงการ CDM จะต่อเนื่องแต่อาจเปลี่ยนไปเป็นความสมัครใจและไม่ได้ผลผูกพันตามกฎหมาย

คำสำคัญ: นโยบายสาธารณะ, กลไกการพัฒนาที่สะอาด, CDM

Abstract

The purpose of this study was to explore and examine a model for Clean Development Mechanism (CDM) policy in Thailand with mixed methodology research. According to unit of analysis, the questionnaires were sent to CDM project developers who submitted Letter of Agreement (LoA), totally 125 participants. The data was analyzed using Statistical packages (Moment Structures). They presented the path diagram for correlations between the critically causal factors (predictors) and the CDM policy performance. CDM policy process model in Thailand aimed to identify attractive factors and elements which were positive force necessary to implement CDM

---

[1]This is a partial fulfillment of the requirements for the degree of the doctor of philosophy (Public Administration) of Eastern Asia University

E-mail: piyachai08@gmail.com

*This is a partial fulfillment of the requirements for the degree of the doctor of philosophy (Public Administration) of Eastern Asia University, Academic Year 2011

Advisor: Assoc. Prof. Pornchai Theppanya

project, meanwhile naming barrier factors which were negative force to suppress growth rate of CDM project in Thailand. Both types of factors were through investigated and sorted by statistical ranking. Causal factors in this study on the basis of relevant literatures, they were summed up into 5 main categories as follows: (1) Economic and social condition, (2) Policy condition, (3) Policy Resources, (4) Communication, and (5) Policy disposition respectively. On the other hand, CDM policy performance as policy output, was examined with exploratory factor analysis. It was measured in terms of following issues: (1) Outcome of taxation policy, (2) Outcome of financial provision, (3) Outcome of technological support, and (4) Policy Impact, respectively. As a result of R^2, the five causal factors as could explain the CDM policy performance of 70.1 %. In consequence of AMOS outputs, they totally showed that the model in the figure fitted data appropriately. The future of post-2012 CDM policy in Thailand, the study revealed that CDM would be ongoing. However, it might transform to be voluntary, and not legally binding.

Keywords: public policy, clean development mechanism, CDM

Introduction

According to the Kyoto Protocol obligation, Clean Development Mechanism (CDM) was a flexible mechanism had been interested for developing countries by hopefully gained in global carbon credit market. Thailand had recognized and encouraged the reduction of GHG emission projects by issuing policy and implementing into national development programs. The main objectives of this study were from doubtful problem of public policy which Thai government afforded to implement CDM projects to private sector, forestry sector and energy sector. Furthermore, there were problems for incentives and barriers for CDM project developers including CDM information should be available to access. The issue remaining as far as institutional framework was concerned related to the establishment of sustainable development criteria that were essential for approving further CDM projects in Thailand. Finally, a model for CDM policy implementation in Thailand should be developed in term of relationship between policy success and causal factors. In case of the CDM policy performance, what were compositions affected to policy performance? Eventually, Thomson Reuters Point Carbon (2011) notified that at the end of 2012, it was a major deadline for the CDM market, the EU would not accept credits from CDM projects registered after that date, unless they came from least developed countries (LDCs). CDM Policy of post-2012 might be reviewed and determined for new step forward in Thailand.

Research objectives

The study was carefully examined in compliance with research questions to achieve

the following research objectives:

1. To explore the main rationales, attractive factors and barrier factors for CDM project developers,

2. To examine the relationships between CDM project developer's attributes and rationales of CDM project implementation,

3. To explore causal factors impact on CDM policy implementation,

4. To study the CDM policy performance,

5. To determine a model of CDM policy in Thailand, and

6. To study future of post-2012 CDM policy in Thailand.

Literature Review and Theoretical Framework

Clean Development Mechanism (CDM) is one of three mechanism under Kyoto Protocol which allows emission reduction projects that assist developing countries in achieving sustainable development with 'certified emission reductions (CER)' that has been benefit for both of Annex I parties and non-Annex I parties. Yamin (2005, p. 265) stated that the CDM's potential contribution to sustainable development in host countries had generally centered on main objectives of CDM project activities.

Literature review and theoretical framework in this study concerned about public policy process: policy making, policy implementation, policy evaluation, and policy feedback by focusing on CDM policy delivered to participants in Thailand.

Van Meter and Van Horn (1975, p. 474) introduced their process model, it comprised of six variables as follows; (1) Policy standards and objectives, (2) Policy resources, (3) Interorganizational communication and enforcement activities, (4) The characteristics of the implementing agencies, (5) Economic, social and political conditions, and (6) The disposition of implementers. Edwards (1980, p. 9) proposed four critical factors in implementing public policy: communication, resources, disposition or attitudes, and bureaucratic structure. The four factors were operating simultaneously and interacting with each other to aid or hinder policy implementation. Thomas and Grindle (1990, p. 1164) found the model, that pointed policy to reform in three phases as follows: Agenda phase, Decision phase and Implementation phase. Implementation was seen as what happened after the decision phase, and successful implementation was viewed as a question of whether or not the implementation institution was strong enough for the task.

Conceptual Framework

Theoretical framework in this study concerned about public policy process, Thailand Greenhouse Gas Management Organization (Public Organization)-TGO who had provided policy making and delivered CDM policy, policy implementation, policy evaluation and policy feedback respectively. Hereby, the researcher would like to express CDM policy process by the model as follows:

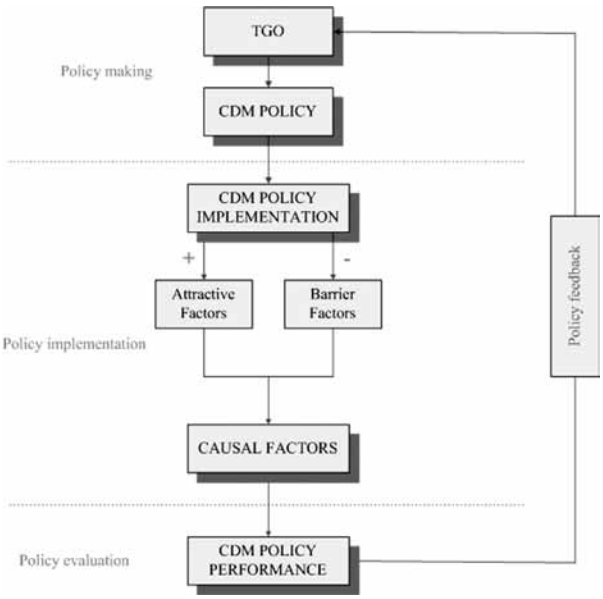


Figure 1 CDM Policy Process Model in Thailand

Based on Van Meter and Van Horn Process Model, Edwards Model, and Thomas and Grindle Model, those above mentioned models presented the relationship among some causal factors to policy performance. Obviously, communications, policy resources, dispositions, organization structure, policy condition and economic, social and political conditions which influenced policy implementation.

Consequently, the researcher proposed a model for development of CDM policy with exploring correlation among causal factors and CDM implementation success as follows:

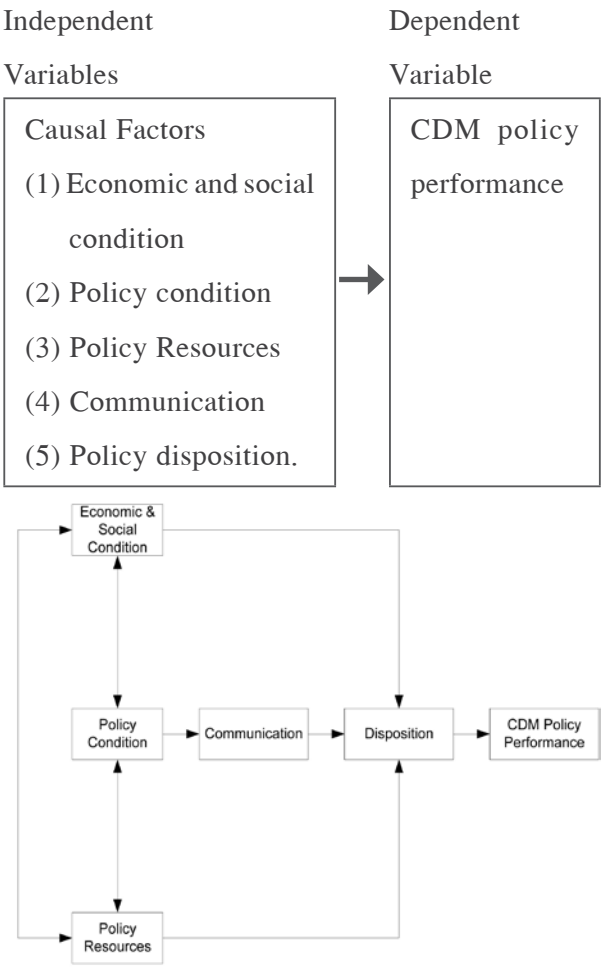


Figure 2 Proposed CDM Policy Implementation Model

Thus, multi-variables statistic was taken into analyzing correlation and testing hypotheses. Especially, structural equation modeling (SEM) , and factor analysis would be analyzed carefully in order to identify the underlying factors that could explain the CDM policy implementation model.

Hypotheses of the Study

Null hypotheses were defined as follows; there was no association between CDM project developer's attributes and rationales of CDM implementation

Research Methodology

The research design employed in this study was mixed methodology that had been a combination of qualitative and quantitative research. The researcher gathered primary data by sending questionnaires to all CDM participants in Thailand who submitted Letter of Agreement (LoA) and approved by TGO, totally 125 participants. It carried out twice in 4 months, the first round was conducted during the beginning of February, 2011 to the end of March 2011 and the second round was conducted at the beginning of April 2011 and waiting till the end of May 2011.

The questionnaire was divided into 3 parts as follows: Part 1 was respondent's attributes and perception of rationales, attractive factors , barrier factors and CDM information accessibility (20 questions), Part 2 was the perception of CDM project developers for causal factors influenced CDM policy performance (34 questions) , and Part 3 was the perception of CDM project developers for CDM policy performance measure (15 questions).

Research Finding and Discussion

CDM project developer's attributes in this study were determined in terms of size of CDM projects, CDM project types, CDM project groups, energy power technologies, crediting period of CDM projects, and CDM project investment respectively. As a result of research finding, it could be summarized as follows;

Respondents presented the reasons for CDM project developers to implement their projects with ranking from the most to least preferences in below table 1:

Table 1

Rationales of CDM implementation

Rank	Description	%
1	Due to carbon market price	25.7
2	By voluntary from organization executives	21.7
3	Mitigation of global warming	21.7
4	Utilizing excess energy or resources	19.1
5	Contributing community resources	7.2
6	Compliance with head quarter policy	2.0
7	Subsidizing from CERs investor	1.3
8	Other reasons	1.3
	Total	**100**

Note: Standard deviation = 15.991

Certainly, in the point of view of CDM project developers as business investment, they also intended to make profit of business from carbon market price (25.7 %) and utilize excess energy or resources (19.1 %) respectively. Praiseworthily, some CDM project developers who had been implementing CDM projects in Thailand awared of mitigation of global warming and voluntary from organization executives equally (21.7 %) of each. The Chief Operating Officer of TBEC (Pajon Sriboonruang, personal communication, May 19, 2011) further affirmed that CDM project depended upon energy sources, operating cost, uncertainty of CDM project, and return on investment. The higher investment in CDM project, the longer rate of return would take time. In fact, the aim of CDM project implementation closely involved business benefit.

As a result of significant p-value which was greater than .05, that meant null hypothesis (H0) was acceptable. Therefore, the CDM project

attributes as follows: Size of CDM projects , CDM project types, CDM project groups, and Energy power technologies were not statistically significant difference within their groups for rationales of CDM project implementation. Only the CDM project attributes as follows: Crediting period of CDM projects and CDM project investment were statistically significant difference within their groups for rationales of CDM project implementation.

In conclusion, the results of hypothesis test for association between above-mentioned CDM project attributes and rationales of CDM implementation were summarized in Table 2

Table 2

Summary of association between CDM project attributes and rationales of CDM implementation

No	CDM Project Attributes	p-value	Hypothesis test	
			H_0	H_1
1	Crediting period of CDM projects	.021*		✓
2	Size of CDM projects	.090	✓	
3	CDM project investment	.008		✓
4	CDM project types	.068	✓	
5	CDM project groups	.121	✓	
6	Energy power technologies	.137	✓	

Note. * The Chi-square statistic was significant at the 0.05 level.

The table 3 presented the most to least important attractive factors influenced the CDM project implementation were prioritized as follows; (1) CERs and/or VERs price , (2) Utilizing residue resources to value added, (3) CERs demand in carbon market increasing, (4) CDM promotion policy , and (5) Technological transfer dependency respectively.

Table 3

Attractive ranks of CDM project implementation

Attractive Factors	Rank	Mean Rank
CDM promotion policy	4	2.71
CERs demand in carbon market increasing	3	3.38
CERs and/or VERs price	1	3.76
Utilizing residue resources to value added	2	3.56
Technological transfer dependency	5	1.63

As a result, the most important attractive factors influenced the CDM project implementation was CERs and/or VERs price (3.76 of mean rank), it could be explained by TBEC executive interview. He also addressed that CDM project developers had concerned about return on investment and profits (Pajon Sriboonruang, personal communication, May 19, 2011).

Pablo (2007, pp.1367-1368) claimed the barrier factors for CDM projects, in general, faced three major groups: (1) Transaction costs, (2) Additional risks for investors, and (3) Other barriers such as financing of projects, institutional/ organizational barriers, low CER prices, and size matters.

Table 4

Barrier ranks of CDM project implementation

Barrier Factors	Rank	Mean Rank
Uncertain CDM promotion policy	2	7.05
No facilitation of tariff policy to CDM project	3	6.57
Lack of technical support from government agency	4	6.45
Scarcity of financial sources or difficulty to access financial support	7	5.05
Fluctuated CERs and/or VERs price in carbon market	5	6.38
Legal obstacles	1	7.26
Technology transfer dependency	6	5.19
Lack of resources to implement CDM project	8	4.44
Location influences CDM project	10	3.37
Environmental, health and safety influence community	9	3.60

As a result, the most to least important barrier factors influenced the CDM project implementation were prioritized as above-mentioned. Focusing on the top rank, Legal obstacles (7.26 of mean rank), TBEC executives explained that local governments determined regulation focusing on environmental impact protection because of pollution prevention (Pajon Sriboonruang and Ratchar Pathamapongsar, personal communication, May 19, 2011). None of them had pointed that investment promotion regulation such as BOI privilege regulation would be the legal barrier. An executive board of TGO (Panat Tasneeyanond, person communication, February 7, 2012) also addressed that CDM projects in Thailand had to perform strictly under enforcement of Factory Act B.E.2535 (A.D.1992) and Environment Protection and Conservation Act B.E.2535 (A.D.1992).

On the bases of relevant models from literatures as above-mentioned, causal factors affected to CDM policy implementation were categorized into 5 main factors that covered their initial stages of the policy execution as follows; (1) Economic and social condition, (2) Policy condition, (3) Policy Resources, (4) Communication, and (5) Policy disposition respectively. CDM project developers agreed to 3 causal factors led to CDM policy performance as follows; Policy Resources (3.7080 of mean), Economic and social condition (3.6611 of mean), and Communication (3.6628 of mean). On the other hand, both of Policy disposition (3.3555 of mean) and Policy condition (3.4031 of mean) were uncertain to the CDM policy performance.

Theodoulou and Kofinis (2004, pp. 193-194) identified four generic types of the most commonly used policy evaluation typologies and they were: process evaluation, outcome evaluation, impact evaluation, and cost-benefit analysis. Process evaluation of CDM policy accounted for the number of CDM projects registered to CDM EB (37 projects) and the number of CDM projects with CERs issued (5 projects). However, documented research presented the number of CDM projects in Thailand came after China, India and Vietnam respectively.

Consequently, the result of CDM policy implementation could be assessed in term of outcome and impact. OECD (2002) defined "outcome" as the likely or achieved short-term

and medium-term effects of an intervention's outputs (a result from intervention). Impact was defined as follows: Positive and negative, primary and secondary long-term effects produced by a development intervention, directly or indirectly, intended or unintended.

The researcher defined some questions were categorized as "policy impact" because their results from CDM policy implementation affected to community surrounding CDM project location. Other questions of CDM policy performance were factorized in order to classify their outcomes influenced CDM project developer's perception to implement their further projects. Factor analysis was used to summarize the interrelationships among the variables in a concise but accurate manner as an aid in conceptualization (Gorsuch, 1998, p. 2).

As a result of the KMO value was .636, and the p-value of Bartlett's test of sphericity was .000, it also implied there was significant correlations between variables. Both of diagnostic results as above mentioned, it concluded the datasets were further appropriate to factor analysis

Due to result of factor analysis, it was concluded that three factors of outcome, which could explain 69.106 % of variance cumulatively were further obtained to the CDM policy performance. In conclusion, CDM policy performance comprised of outcomes and impact as follows; (1) Outcome of taxation policy, (2) Outcome of financial provision, (3) Outcome of technological support, and (4) Policy impact respectively.

In order to construct a model for confirmation of variables, confirmatory factor analysis (CFA) was an instrument to describe that particular relationship for variables. The researcher decided to adopt AMOS for confirmatory factor analysis. The result of AMOS graphic was shown path diagram for correlations between the critically causal factors (predictors) and the CDM policy performance include covariation between the predictors, which was also modeled. It was presented schematically in Figure 3

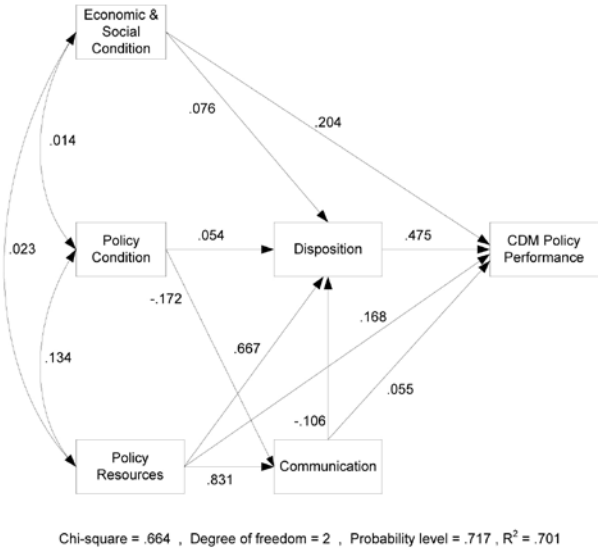


Figure 3 Path Diagram for Value Model

As a result of R^2, the five causal factors could explain the CDM policy performance 70.1 %. Furthermore, standardized coefficients were calculated, the relationship between causal factors (independent variables) and CDM policy performance (dependent variables) could be shown;

$$Z = .475\ (X_1) + .204\ (X_2) + .168\ (X_3) + .055\ (X_4)$$

Where Z : CDM policy performance

X1 : CDM policy disposition

X2 : Economic and social condition

X3 : Policy resources

X4 : Communication

AMOS reported all details of correlations, covariance, and many fit indices of model. Indices

of model such as p-value of Chi-square, χ^2 / df, Normed-fit index (NFI), Incremental fit index (IFI), Comparative fit index (CFI), and Root mean square error of approximation (RMSEA) fitted to the data appropriately (see table 5).

Table 5

Indices and Criteria of Model Fit

Indices	Criteria	Result
Chi-square , p-value	⩾ 0.05	.717
c^2 / df	0-2	.332
Normed-fit index (NFI)	⩾ 0.95	.994
Incremental fit index (IFI)	⩾ 0.95	1.012
Comparative fit index (CFI)	⩾ 0.95	1.000
Root mean square error of approximation (RMSEA)	< 0.05	0.000

As a result of above outputs, they totally presented the model in figure closely fitted data. Anyways, the reason affected to fit model might be from many factors such as number of variables, small sample size, normality of distribution, or model complexity. Byrne (2001, p. 88) also indicated that fit indexes did not reflect the plausibility of a model and the judgment rested squarely on the shoulders of the researcher. Finally, Reise et al. (1993, p. 554) concluded that " no CFA model should be accepted on statistical grounds alone; theory, judgment, and persuasive argument should play a key role in defending the adequacy of any estimated CFA model".

According to proposed Policy Process Model, the result of research finding by linkage of each variables as mentioned above could be revised in further figure 4 below;

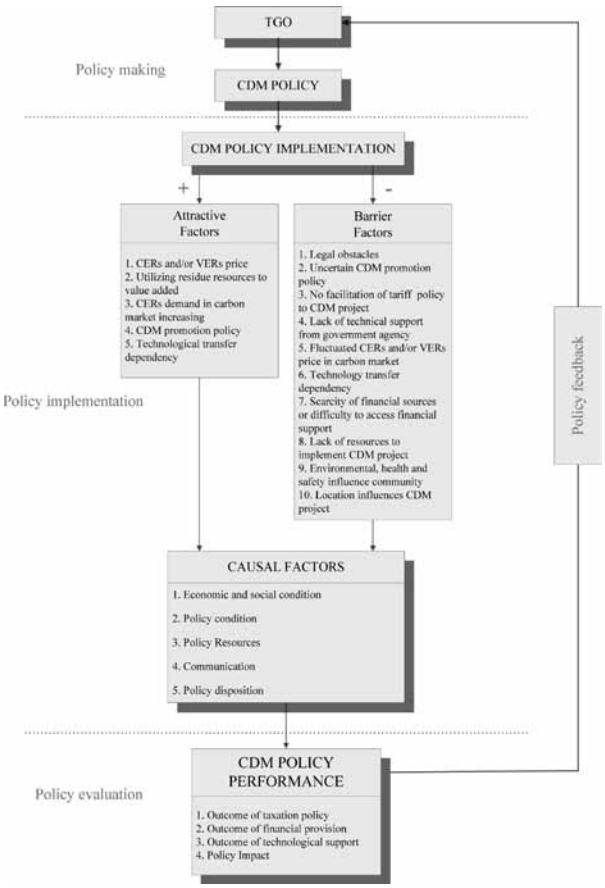


Figure 4 Result of CDM Policy Process Model in Thailand

With regards to AMOS reports, the model was necessary to be revised because of model fit and estimates result as shown in Figure 5.

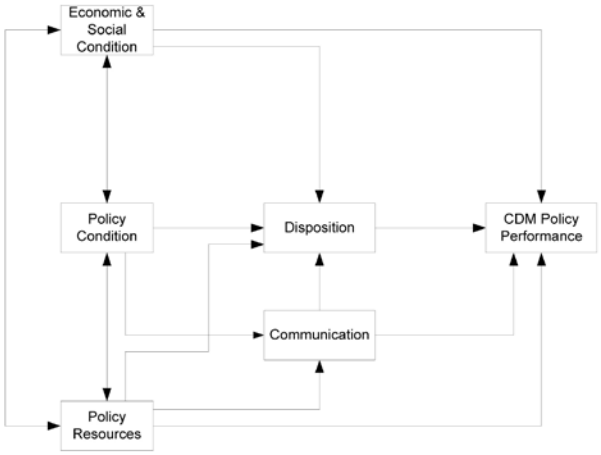


Figure 5 Result of Proposed CDM Policy Implementation Model

After COP15, Copenhagen Accord, CDM post 2012 might be driven to following issues; (1)

Registry process for emissions reductions targets and actions was yet voluntary and not legally binding; an internationally accepted compliance mechanism like the Kyoto Protocol should be needed, (2) Little clarity was provided in respect of new market mechanisms for Post-2012, (3) There was nothing that met the call from business, the financial sector and investors for long-term policy and regulatory frameworks to provide clarity on which to base investment decisions, and (4) No deadline to reach a legally binding agreement. TGO's executives also agreed that CDM should be ongoing, but it might reformed to fit. The CDM policy in Thailand should be Programmatic CDM or Programme of Activities (PoA) increasingly because that way would allow small firms together implementing one CDM project in order to save operating cost. At the point of view from TBEC's executives, they had same comment which CDM would be continued with voluntary and not legally binding.

Recommendations

One of the objectives of this research study is to make recommendations, which contribute to the improvement of CDM policy implementation in Thailand. According to the research's point of view and results of the data gathering, the following recommendations are proposed as follows:

1. With limitation of population size, it is strongly recommend another research expand population size by replace CDM project developers who LoA approval with CDM participants who submit LoI (Letter of Intent) that they are more numbers than LoA participants.

2. It is strongly recommend to study TGO officer perception for disposition of CDM policy.

3. As a result of Table 1, it seems to be praiseworthy for industrialized sectors who intend to mitigate global warming and energy saving in next decade. Thus, another research may extend scope of climate change mitigation for industrialized sectors.

4. Royal Thai government intensively provides appropriate technology resources to CDM project developers. It is not only environmental concerned but safety awareness must not be ignored.

5. In case of barrier factors, legal obstacles are the most important barrier for CDM project developers totally. Hence, concerned government agencies include local governments should review their legal list to contribute CDM project implementation.

Further Recommendation

1. Further research should be investigated in covering to DOE (Designated Operational Entity) who provides validation and/or verification for CDM projects.

2. Further research should be applied to another greenhouse gas (GHG) reduction projects such as carbon footprint, carbon label , that have been potential projects in Thailand.

3. Further research should strongly be focused on CDM and/or GHG mitigation of other interested parties such as community perception, local government contribution, related government agencies with qualitative study in term of field research or focus group interview.

References

Adhikari, S., Dutta, A., Mithulananthan, N., & Mathias, A. J. (2008). Potential of sustainable energy technologies under CDM in Thailand: Opportunities and barriers. *Renewable Energy Journal, 33*, 2122-2133.

Aisen, Z., Li, K. L., & Dejuan, L. (2011). Research on risks of clean technologies introduction under CDM mechanism. *Management Science and Engineering, 5*(3), 27-31.

Babbie, E. (1995). *The Practice of social research*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.

Babbie, E., Halley, F., & Zaino, J. (2007). *Adventures in social research data analysis using SPSS 14.0 and 15.0 for Windows* (6th ed.). Thomsons Oaks: Pine Forge Press Publishers.

Bailey, K. (1994) *Methods of social research* (4th ed.). New York: The Free Press.

Barrett, P. (2007). Structure equation modeling: Adjudging model fit. *Personality and Individual Differences, 42*, 815-824.

Barret, S., & Fudge, C. (1981). *Policy action*. New York: Metheum and Co Ltd.

Bryman, A. & Cramer, D. (1995). *Quantitative data analysis for social scientists* (2 nd ed.). London: Routledge.

Bryman, A. (2006). Integrating quantitative and qualitative research: How is it done?. *Qualitative Research, 6*(1), 97-113.

Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Gorsuch, R. L. (1998). *Factor Analysis* (2nd ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates Inc Publishers.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2002). *Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management*. Retrieved from http://www.oecd.org/dataoecd/29/21/2754804.pdf

Pablo, D. R. (2007). Encouraging the implementation of small renewable electricity CDM projects: An economic analysis of different options. *Renewable and Sustainable Energy Reviews, 11*, 1361-1387.

Pressman, J., & Wildavsky, A. (1973) *Implementation*. Berkeley: University of California Press.

Theodoulou, S. Z. & Kofinis, C. (2004). *The Art of the game: Understanding American Public policy making*. Thomsons Oaks: Pine Forge Press Publishers.

Thomas, J. W. & Grindle, M. S. (1990). After the decision: Implementing Policy Reforms Developing Countries. *World Developing, 18*(8). 1163-1181.

Van, M. D. S. & Van, H. C.E. (1975). The Policy Implementation process: A Conceptual Framework. *Administration and Society, 6*(4), 445-488.

รูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย*

A New Paradigm for the Educational Management Model of the Tutorial Schools in Thailand

วีรพล รัตนภาสกร[1]

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ในด้านสภาพแนวคิดและหลักการของการจัดการศึกษากระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย และตรวจสอบรับรองรูปแบบการจัดการศึกษา กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ประกอบด้วย กลุ่มนักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา และกลุ่มผู้บริหารสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย การเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในเชิงปฏิบัติของรูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย ผลการวิจัยคือ การนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทยครอบคลุม 5 องค์ประกอบหลัก คือ (1) ปรัชญาในการบริหารจัดการตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาต้องคำนึงถึงการประสบความสำเร็จในทางธุรกิจความพึงพอใจของบุคลากร ผู้เรียน และผู้ปกครอง โดยเน้นให้นักเรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม และจริยธรรม (2) ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะทางวิชาการ ควบคู่กับการมีพฤติกรรมที่สังคมพึงประสงค์ (3) ตระหนักถึงอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีผลกับองค์การ และใช้ภาวะผู้นำในการนำและการควบคุมองค์การให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย และมีการประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุง พัฒนาองค์การ (4) พิจารณาการรับสมัครผู้เรียน การเลือกสรรบุคลากร สถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดการทางด้านการเงินและงบประมาณ และกิจกรรมการเรียนการสอน และ (5) กระบวนการจัดการตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมมากถึงระดับเหมาะสมมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การจัดการศึกษา, สถาบันกวดวิชา, กระบวนทัศน์

---

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

E-mail: passakornv@hotmail.com

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเชีย ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตรจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

Abstract

The objectives of this research are: to study the current situation of the management of tutorial schools in Thailand, to develop a new paradigm of the management model, and to examine and certify the proposed paradigm. The sample group was selected purposively from education experts, administrators and managers of tutorial schools in Thailand. Data were collected through questionnaires and interviews. Findings reveal that a new paradigm of the education management model of the tutorial schools in Thailand covers five main elements: (1) The philosophy of tutorial school management considers success in business focusing on student knowledge, morality and ethics. (2) The success of the tutorial schools applies to the success both of the business and the students. They would pass the entrance examination getting admission to renowned schools or universities assuring steady growth for the business. (3) Tutorial school managers should have knowledge and skills in management processes and environmental awareness of influencing changes. (4) Efficient management relates to student and employee recruitment and selection, financial and budget management and activities supporting education. (5) The proposal for a new paradigm model of the tutorial schools was analyzed showing its applicability in the current situation at a high level.

Keywords: paradigm, educational management, tutorial schools

ความนำ

การสร้างประชาชนในประเทศให้มีคุณภาพและศักยภาพสูง เพื่อสามารถไปแข่งขันกับนานาประเทศ ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาให้เข้มแข็งและมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) และปัจจุบันประเทศไทยมีการแข่งขันกันทางการศึกษาค่อนข้างสูง ผู้ปกครองต้องการให้บุตรธิดา ได้เรียนในโรงเรียนอนุบาล ประถม และมัธยมที่มีมาตรฐาน เป็นที่เชื่อถือยอมรับในสังคม จึงพยายามทุกวิถีทางให้บุตรธิดาสามารถสอบเข้าศึกษาต่อในสถาบันเหล่านั้นได้ แต่การเรียนการสอนในโรงเรียนยังคงไม่เพียงพอ นักเรียนนิยมเรียนพิเศษในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเรียนพิเศษตามบ้านอาจารย์ การจ้างครูมาสอนพิเศษที่บ้านเฉพาะบางวิชา หรือการเรียนกวดวิชาตามสถาบันที่มีชื่อเสียง เป็นต้น ทำให้ในปัจจุบันสถาบันกวดวิชามีปริมาณเพิ่มมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน โดยแต่ละหลักสูตรกวดวิชาจะมีการตั้งชื่อของหลักสูตรที่แตกต่างกันไป ตามความเหมาะสมในการประชาสัมพันธ์ (พรสวรรค์ จงสุมาลย์, 2546)

ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาคือ การเรียนกวดวิชาจะต้องใช้เงินในปริมาณมาก ส่งผลให้ถูกวิจารณ์ว่าเป็นการเพิ่มความเสียเปรียบทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นของผู้ที่มาจากครอบครัวยากจน ตลอดจนการกวดวิชาทำให้นักเรียนเสียโอกาสที่จะได้ทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่จะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาจริยธรรม เพราะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการเร่งรัด แข่งขัน ด้านการเรียน แต่ก็ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าการกวดวิชาก็เป็นระบบเสริมทำให้นักเรียนสามารถพัฒนาสติปัญญาของตนให้เต็มที่ ตามศักยภาพที่มีอยู่ได้ ดังข้อเท็จจริงที่ปรากฏว่านักเรียนที่เรียนกวดวิชาด้วยความตั้งใจ และประสบความสำเร็จมีเป็นจำนวนมาก เพราะสถาบันกวดวิชามีเทคนิคในการสอนที่จะช่วยให้

นักเรียนสนใจการเรียน มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ทำให้ผลการสอนหรือคะแนนของนักเรียนในชั้นเรียนได้คะแนนสูงขึ้น และช่วยในการเตรียมการสอบเข้าในระดับต่าง ๆ ได้ตรงตามเป้าหมาย (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2545)

การประสบความสำเร็จของนักเรียนที่เรียนกวดวิชา ทำให้มีความต้องการกวดวิชามากขึ้น ส่งผลให้การเติบโตของธุรกิจกวดวิชาดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้มีการก่อตั้งสถาบันกวดวิชาเพิ่มมากขึ้น จากข้อมูลสถิติสถาบันกวดวิชาในกรุงเทพมหานคร จากปีการศึกษา 2547 ถึงปีการศึกษา 2550 จำนวนจำนวนสถาบันกวดวิชามีปริมาณเพิ่มขึ้นอย่างช้า ๆ และกลับลดลงในปีการศึกษา 2551 ปรากฏการณ์ดังกล่าว ตรงข้ามกับจำนวนนักเรียนและครูที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 เป็นต้นมา แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนกวดวิชาที่สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้ มีการขยายขนาดใหญ่ขึ้น ส่วนโรงเรียนที่ไม่สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้ และต้องปิดตัวลงมีถึงร้อยละ 26.35 ของจำนวนโรงเรียนกวดวิชาทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2552)

ในมุมมองของผู้ประกอบการโดยทั่วไปสถาบันกวดวิชาควรมีภาพลักษณ์ที่มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่นักเรียนที่ต้องการความรู้จากโรงเรียนกวดวิชา และส่งผลต่อนักเรียนที่ต้องการสอบเพื่อเพิ่มเกรดของตนเอง นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้ในการสอบคัดเลือกเพื่อเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาจากสถาบันต่าง ๆ ต่อไปในอนาคต (ปองพล ปัญญาวิสุทธิกุล, 2552) การประสบความสำเร็จของสถาบันกวดวิชาไม่ได้มาจากการประชาสัมพันธ์ หรือความสามารถทางวิชาการของนักเรียนแต่เพียงอย่างเดียว เพราะการที่นักเรียนสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนและประสบความสำเร็จในการสอบเข้าในสถาบันที่ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของนักเรียนแต่ละคนในการเรียนรู้และความสามารถในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่จัดหลักสูตรการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับนักเรียน ประกอบกับเทคนิคการสอนที่สามารถถ่ายทอดให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหาของบทเรียนได้ง่าย มีความตื่นตัวในการติดตามข้อสอบเข้าในสถาบันต่าง ๆ และสรุปเก็งข้อสอบได้ตรงตามเนื้อหา ทำให้มีนักเรียนตัดสินใจสมัครเรียน และการบอกต่อกันไปก็ทำให้การดำเนินธุรกิจการศึกษาของโรงเรียนมีความมั่นคงในระยะยาว (มยุเรศร์ ศรียางนอก, 2547)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ประกอบธุรกิจกวดวิชาได้ติดตามการเจริญเติบโตและพัฒนาการของนักเรียนมาเป็นระยะเวลานาน ได้ประจักษ์ว่าสิ่งสำคัญที่ระบบการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบจะต้องปลูกฝังให้กับนักเรียนคือ การอบรมขัดเกลาให้นักเรียนมีทักษะความสามารถในเชิงวิชาการ มีความรอบรู้เท่าทันทางสังคม และมีพัฒนาการในการเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สามารถดำรงตนเอาตัวรอดได้ในสังคมที่เต็มไปด้วยภาวะตึงเครียด ประกอบกับในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมามีทั้งผู้ที่มองเห็นทั้งข้อดีและข้อเสียของสถาบันกวดวิชา ซึ่งตามทัศนะของผู้วิจัยมีความเห็นว่ากวดวิชามีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นผลกำไรทางธุรกิจแต่เพียงอย่างเดียวมามุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาทั้งทางด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน สถาบันกวดวิชาจึงจะประสบความสำเร็จในระยะยาว

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย โดยศึกษาทั้งระบบ กล่าวคือ ศึกษาผู้บริหาร วิธีการบริหาร บุคลากรในองค์การ โครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์การ รวมถึงนักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อนำเสนอกระบวนทัศน์ใหม่ของการกวดวิชาให้ เป็นการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน ในด้านวิชาการ และจริยธรรมควบคู่กัน และเกิดประโยชน์กับผู้เรียนในระยะยาวมากที่สุด

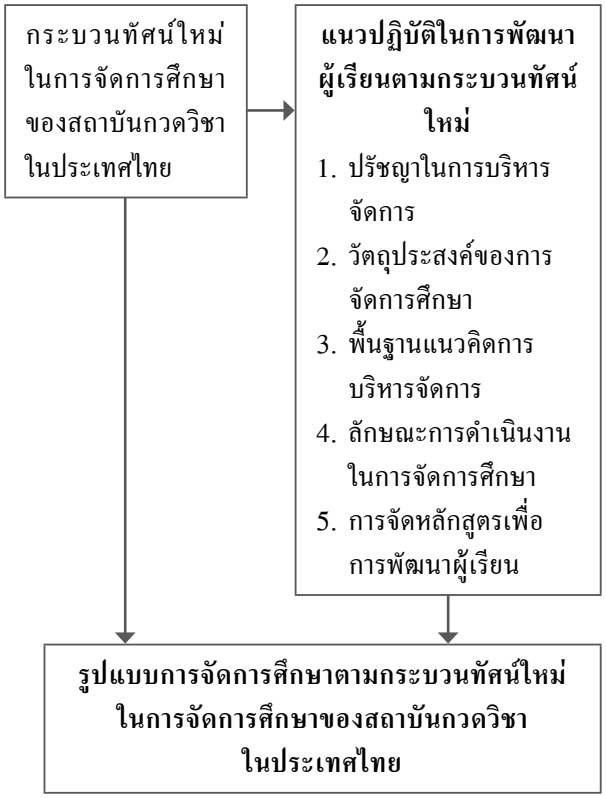
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ แนวคิด และหลักการของการจัดการศึกษาของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย

2. เพื่อศึกษากระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย

3. เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย

4. เพื่อตรวจสอบรับรองรูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย และสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์รูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยวิธีการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) วิเคราะห์เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชา โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติของรูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความเหมาะสมเท่ากับ .889 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ เท่ากับ .897 หลังจากนั้นนำมาสรุปเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) เป็นกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึกรวม 9 คนประกอบด้วย กลุ่มนักวิชาการและผู้บริหารการศึกษา จำนวน 4 คน และกลุ่มผู้บริหารสถาบันกวดวิชาในประเทศไทยที่มีความเข้าใจระบบการจัดการศึกษาของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทยเป็นอย่างดี กลุ่มตัวอย่างในการตรวจสอบรับรอง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Simple random sampling กับกลุ่มผู้บริหารสถาบันกวดวิชาในประเทศไทยและผู้ที่กำลังปฏิบัติงานในสถาบันกวดวิชาในระเทศไทย ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยวิธีการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) วิเคราะห์เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์เป็นรูปแบบ

การจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย

ผลการวิจัย

สภาพการจัดการศึกษาของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย

สภาพการจัดการศึกษาของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทยตามสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. การรับสมัครผู้เรียน ที่ต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติของผู้เรียนที่ต้องการ วิธีการรับสมัครผู้เรียน ระบบการรับชำระค่าเล่าเรียน การสร้างความแตกต่าง

2. การเลือกสรรบุคลากร ต้องพิจารณา ผู้สอน และผู้สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน

3. สถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน พิจารณาถึง อาคารสถานที่ และห้องเรียน

4. การจัดการทางด้านการเงินและงบประมาณ พิจารณาถึงรายรับ และรายจ่าย

5. กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ พิจารณาถึง กิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติ และกิจกรรมเสริมนอกเหนือจากหลักสูตร

กระบวนการบริหารจัดการของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทยในปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. การวางแผน ที่เริ่มจากการตระหนักในโอกาสของผู้บริหาร จากนั้นจึงทำการกำหนดเป้าหมาย จัดทำร่างแผนการปฏิบัติงาน และมีการชี้แจงแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับทราบ เพื่อดำเนินการปรับแผนการปฏิบัติงานก่อนการนำแผนการปฏิบัติงานไปปฏิบัติ โดยที่ผู้บริหารมีการกำกับติดตามและประเมินผล อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แผนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และนำข้อบกพร่องต่าง ๆ ไปแก้ไขในการวางแผนครั้งต่อไป

2. การจัดองค์การที่เหมาะสม สถาบันกวดวิชาต้องคำนึงถึงการออกแบบงาน การกำหนดโครงสร้าง และการประสานงาน

3. การนำองค์การ ผู้ที่มีส่วนสำคัญคือผู้บริหารสถาบันกวดวิชาจะต้องมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และต้องตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติที่มุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์การที่วางไว้อย่างดีที่สุด การนำองค์การประกอบด้วย ประเด็นการนำองค์การของผู้บริหาร และประเด็นการตัดสินใจของผู้บริหาร

4. การควบคุมองค์การ ต้องมีการกำหนดขอบเขตของสิ่งที่ต้องการควบคุม พิจารณาปัจจัยนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยนำออก

5. การประเมิน จะต้องมีการทำการศึกษารายละเอียดของสิ่งที่ถูกประเมิน ศึกษาความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมิน เพื่อกำหนดประเด็นการประเมิน และตัวชี้วัด กระบวนการประเมินจะต้องมีการกำหนดวิธีการประเมิน กำหนดผู้ประเมิน กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินอย่างชัดเจน เพื่อความถูกต้องแม่นยำของการประเมิน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล แปลผลสิ่งที่ประเมินได้ สรุปผล และเขียนรายงานโดยละเอียด และรายงานสรุปย่อสำหรับผู้บริหาร และผู้วิจัยนำปัจจัยด้านผู้นำและบรรยากาศองค์การที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถาบันกวดวิชาในประเทศไทยในปัจจุบันไปใช้ประกอบการอธิบายเพิ่มเติมในรูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย

กระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย

ผลการวิจัยนำเสนอ รูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย ครอบคลุม 5 องค์ประกอบหลัก คือ

1. ปรัชญาในการบริหารจัดการตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชา ต้องคำนึงถึงการประสบความสำเร็จในทางธุรกิจการศึกษา คำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ ผู้เรียน และผู้ปกครอง ในขณะเดียวกันจะต้องมุ่งเน้นให้นักเรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม และจริยธรรม

2. วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชา ต้องมีความสอดคล้องกับปรัชญาในการบริหารจัดการที่ต้องคำนึงถึงปัจจัย 2 ประการ คือ วัตถุประสงค์ที่มีต่อผู้เรียนที่ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะทางวิชาการ ควบคู่กับการมีพฤติกรรมที่สังคมพึงประสงค์ ส่วนวัตถุประสงค์ทางธุรกิจการศึกษาคือองค์การจะต้องมีการเติบโตที่มั่นคงของรายได้และผลกำไร ความสำเร็จทางธุรกิจการศึกษาต้องมาพร้อมกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา และความพึงพอใจของทุกฝ่าย

3. พื้นฐานแนวคิดการบริหารจัดการตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชา จะต้องใช้หลักกระบวนการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องตระหนักถึงอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีผลกับองค์การ เพื่อนำมาพิจารณาวางแผนการดำเนินงานที่จะนำไปสู่การจัดองค์การที่เหมาะสม ใช้ภาวะผู้นำในการนำและการควบคุมองค์การให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย สุดท้ายต้องมีการประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การของสถาบันกวดวิชาต่อไป

4. ลักษณะการดำเนินงานจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ ตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชา พิจารณาให้ความสำคัญในทุกขั้นตอนตั้งแต่ (1) การรับสมัครผู้เรียน ต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติของผู้เรียนที่ต้องการ วิธีการรับสมัครผู้เรียน ระบบการรับชำระค่าเล่าเรียน การสร้างความแตกต่างให้สถาบันเกิดความโดดเด่น มีความน่าสนใจสำหรับนักเรียนที่จะเข้ามาสมัครเรียน (2) การเลือกสรรบุคลากร ต้องพิจารณาถึงทั้งตัวผู้สอน และผู้สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันที่จะต้องมีความสามารถเป็นอย่างดีในสายงานที่จะต้องปฏิบัติ นอกจากนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรัก ความเมตตาให้กับผู้เรียนอย่างจริงใจ เพื่อให้สิ่งเหล่านั้นได้ถ่ายทอดไปยังผู้เรียนให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความสมดุลในความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ และมีคุณธรรมและจริยธรรมซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคมไทย (3) สถานที่ในการจัดการเรียนการสอน ห้องเรียน อาคารเรียน มุมพักผ่อนต้องมีความเหมาะสม ปลอดภัย ไม่แออัด ประกอบกับจัดให้มีการนิเทศภายในและสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของทั้งผู้เรียนและผู้สอน (4) การจัดการทางด้านการเงินและงบประมาณ พิจารณาถึงการจัดระบบทางการเงินเกี่ยวกับรายรับ และรายจ่าย อย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ (5) กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ นอกจากจะต้องพิจารณาถึงกิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติที่เน้นทักษะความเป็นเลิศทางวิชาการ แล้วจะต้องมีกิจกรรมเสริมนอกเหนือจากหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมทั้งความสามารถทางวิชาการ พฤติกรรมเชิงจริยธรรม รวมไปถึงกิจกรรมของสถาบันที่เป็นการคืนกำไรให้สังคม เช่น การให้ทุนการศึกษา การบริจาคสิ่งของกับเด็กด้อยโอกาส เป็นต้น ประกอบกับเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้ปกครองเข้าร่วมในการบริจาคหนังสือเก่าไม่ใช้แล้วให้กับเด็กนักเรียนด้อยโอกาสในชุมชนที่ห่างไกล เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการรู้จักแบ่งปัน เป็นต้น

5. การจัดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชา ต้องมีการจัดหลักสูตรให้ต่อเนื่องเชื่อมโยงบูรณาการเนื้อหาสาระเชิงวิชาการที่ทันสมัย และสอดแทรกเนื้อหาความเป็นพลเมืองดี สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ฝึกนิสัยรักการอ่านส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และเพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นของผู้เรียน มีการประเมินผลผู้เรียนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ผลจากการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมมากถึงระดับเหมาะสมมากที่สุด และในด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติพบว่า อยู่ในระดับเป็นไปได้ในการปฏิบัติมาก

การอภิปรายผล

รูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย จากการวิจัยครั้งนี้มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมรูปแบบการจัดการศึกษาของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทยที่มีอยู่เดิม แต่ไม่ได้เปลี่ยนทั้งหมด เพราะสิ่งที่ดีในแบบเดิมที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันกวดวิชาที่ประสบความสำเร็จก็ยังคงใช้ได้ดีในสถานการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับที่ Barr and Tagg (1995) ได้กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ในการเรียนการสอน (learning paradigm) ในสถานศึกษาไม่ได้หมายถึงการปลี่ยนแปลงองค์ประกอบทั้งหมดของกระบวนทัศน์เดิม แต่จะเป็นการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงองค์ประกอบเดิมโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสามารถในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมของกระบวนทัศน์ใหม่

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญาในการบริหารจัดการตามกระบวนทัศน์ใหม่ สถาบันกวดวิชาต้องมีการกำหนดปรัชญาในการบริหารจัดการเป็นแกนกลางในการจัดการศึกษา มีสาระสำคัญที่สอดคล้องกับปรัชญาการจัดการศึกษาของชาติให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรในการปฏิบัติตามปรัชญา เพื่อให้เข้าใจปรัชญาและเป้าหมายของสถาบันกวดวิชาตรงกัน และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cheng (2000) ที่กล่าวถึงกุญแจของการเปลี่ยนแปลงว่า สถานศึกษาต้องทำในสิ่งที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสมและในทิศทางที่ถูกต้อง แสดงจุดมุ่งหมายของการศึกษาชัดเจนและเนื้อหาของการศึกษาควรตอบสนองความต้องการในอนาคตของนักเรียนและสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการในอนาคตในวงกว้าง คำนึงถึงอนาคตว่าการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาสามารถมั่นใจได้ว่าจะสามารถพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาสังคมได้ในระยะยาวอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ คือ ความสำเร็จของผู้เรียนทั้งทางพฤติกรรมและทักษะ ความสามารถในเชิงวิชาการและผลสำเร็จทางธุรกิจการศึกษาที่ทำให้สถาบันสามารถดำเนินธุรกิจการศึกษาอยู่ได้ สอดคล้องกับการวิจัยของ Barr and Tagg (1995) ที่กล่าวถึงหลักเกณฑ์ของความสำเร็จตามกระบวนทัศน์ใหม่ ที่เรียกว่า กระบวนทัศน์การเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับการเกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน เน้นผลความสำเร็จและคุณภาพของนักเรียนที่ปรากฏ และมีการพัฒนาการเรียนรู้ในด้านการใช้เทคโนโลยีและความสำเร็จวัดจากปริมาณและคุณภาพของผลรวมของการเรียนรู้ที่มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Carlton and Winsler (1999) ที่พบว่าความพร้อมของนักเรียนในการเรียนรู้ทางสังคมจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้รับความร่วมมือจาก พ่อ แม่ ผู้ปกครอง และครู

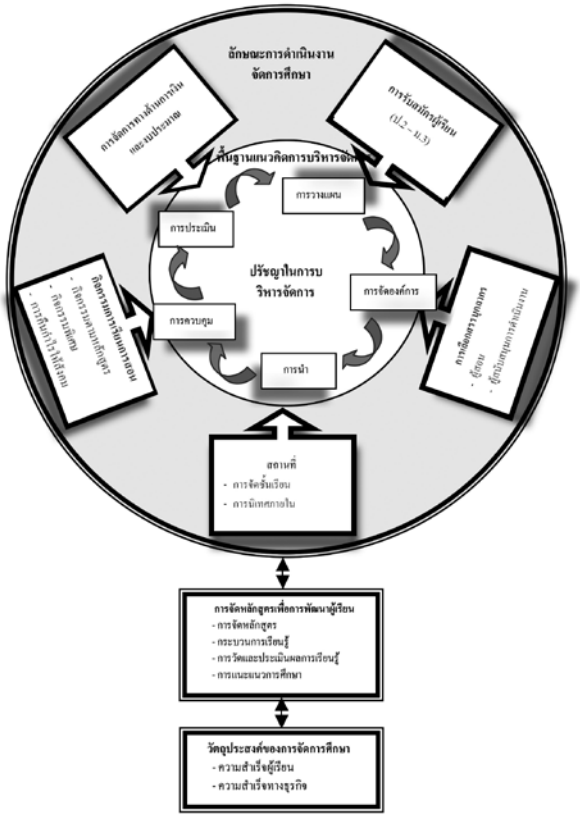
องค์ประกอบที่ 3 พื้นฐานแนวคิดการบริหารจัดการตามกระบวนทัศน์ใหม่ สถาบันกวดวิชาจะต้องมีการจัดการที่เป็นระบบ เริ่มจากการวางแผน การจัดองค์การ การควบคุม การนำ และการประเมิน เพื่อนำไปสู่การวางแผนในครั้งต่อไป สอดคล้องกับที่ สาโรจน์ แก้อรุณ (2552) ได้กล่าวถึง กระบวนการการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่ การวางแผน การกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลตาม เป้าหมาขององค์การ การจัดองค์การ ต้องกำหนดภาระงาน แบ่งงานมอบหมายงานหรือการจัดคนเข้าทำงาน รวมทั้งการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการองค์การที่เป็นระบบและชัดเจน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะต้องมีภาวะผู้นำ สื่อสาร และประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ ประเมินผลการดำเนินการทั้งภายใน และภายนอกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง สรุปผลของการดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับทราบ

องค์ประกอบที่ 4 ลักษณะการดำเนินงานจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ ประกอบด้วย การรับสมัครผู้เรียน การเลือกสรรบุคลากรเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ลักษณะของสถานที่ในการจัดการเรียนการสอน การจัดการทางด้านการเงิน และงบประมาณ และกิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติและกิจกรรมพิเศษที่ส่งเสริมการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 5 การจัดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ให้ความสำคัญในการเรียนซ่อมสำหรับเนื้อหาวิชา

ตามปกติในโรงเรียนในกรณีที่ผู้เรียนยังไม่เข้าใจและเรียนไม่ทันผู้อื่น มีเนื้อหาในการเรียนเสริมการเรียนเนื้อหาวิชาตามปกติในโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้เก่ง และมีคะแนนมากกว่าผู้อื่น มีเนื้อหาในการเรียนเพื่อปรับสภาพพื้นความรู้ทางวิชาการของผู้เรียนให้มีความพร้อมเพียงพอที่จะไปเรียนรวมกับผู้อื่นได้ในระดับสูงขึ้นไปหรือให้มีความพร้อมก่อนเปิดเรียนในระดับที่สูงขึ้น และมีเนื้อหาในการเรียนเพื่อมุ่งแก้ไขความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนบางอย่างให้ถูกต้องมากขึ้น เมื่อสิ่งที่ผู้เรียนรู้นั้นคลาดเคลื่อนหรือไม่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง นั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของจิติมา อัจฉริยกุล (2544) ที่สรุปว่าปัจจุบันการกวดวิชามีวัตถุประสงค์ คือ การเรียนซ่อม การเรียนเสริม การเรียนปรับสภาพ การเรียนแก้ไข การเรียนเร่ง หรือการเรียนเร่งรัด การเรียนเฉพาะ การเรียนพิเศษ และการเรียนติวองค์ประกอบในเรื่องของกิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติและกิจกรรมพิเศษที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นมาตามกระบวนทัศน์ใหม่ คือ กิจกรรมการสอนมุ่งพัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของนักเรียน และกิจกรรมการสอนพัฒนาทักษะความสามารถในการเรียนของนักเรียนโดยสมัครใจ ซึ่งก็เป็นไปตามปรัชญาของสถาบันกวดวิชา

องค์ประกอบของการจัดการศึกษาของสถาบันกวดวิชาต่าง ๆ มีผลซึ่งกันและกันกับพื้นฐานแนวคิดการบริหารจัดการและกระบวนการจัดการศึกษา โดยบูรณาเนื้อหาสาระเชิงวิชาการ และสอดแทรกเนื้อหาความเป็นคนดี ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Barr and Tagg (1995) ที่ได้นำเสนอการเปรียบเทียบกระบวนทัศน์การศึกษา ระหว่างกระบวนทัศน์แบบเก่าซึ่งเรียกว่า กระบวนทัศน์การเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นการเรียนการสอนและผลสำเร็จเป็นหลัก กับกระบวนทัศน์ใหม่ที่เรียกว่า กระบวนทัศน์การเรียนรู้ ว่าการเรียนการสอนหรือการเรียนรู้ตามกระบวนทัศน์ใหม่จะต้อง มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาในทุกสถานที่ ผลการเรียนรู้ประเมินทั้งผลการเรียนตามหลักสูตร และความสามารถในการประยุกต์ ปฏิสัมพันธ์กับสังคม รวมถึงมีความสมดุลย์ระหว่างความรู้และทักษะความสามารถ



ภาพ 2 รูปแบบการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของสถาบันกวดวิชาในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

ปรัชญาในการบริหารจัดการ

กำหนดปรัชญาในการบริหารให้มีสาระสำคัญที่สอดคล้องกับปรัชญาการจัดการศึกษาของชาติ สอนให้นักเรียนมีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย มีความรู้ คู่คุณธรรม และจริยธรรมประชาสัมพันธ์ปรัชญาในการบริหารเป็นป้ายข้อความ หรือพิมพ์ติดบนหนังสือ ทั้งนี้เพื่อทุกคนจะได้รับทราบ จำได้ และปฏิบัติตาม

วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

กำหนดเป้าหมายของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจนในการวางแผน เช่น จะต้องมีคะแนนเฉลี่ยจากการเรียนเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 และกำหนดเป้าหมายทางธุรกิจการศึกษาว่าจะต้องมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น 10% เป็นประจำทุกปี

พื้นฐานแนวคิดการบริหารจัดการ

1. สถาบันกวดวิชาต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานก่อนการเปิดรับสมัครหลักสูตรใหม่ วางแผนจำนวนนักเรียนให้เหมาะสมกับการขยายตัวของโรงเรียน และปิดรับสมัครเมื่อเต็ม

2. กำหนดรายละเอียดของงาน ขอบเขตภาระงาน ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน จัดตั้งผู้ประสานงาน เชื่อมโครงสร้างต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

3. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในสถาบันกวดวิชา ผู้บริหาร และผู้สอน ปรึกษา แลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที

การดำเนินงานจัดการศึกษา

1. ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการวางแผนการจัดการศึกษา ประชาสัมพันธ์ มีการทดลองงานผู้สอนและบุคลากรเป็นเวลา 3-6 เดือนเพื่อที่จะสังเกตุและประเมินผลงาน สร้างทีมงาน ให้สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม

2. สนับสนุนการสื่อสารสัมพันธ์กันระหว่างสถานศึกษาและผู้ปกครอง ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก

การจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียน

1. จัดหลักสูตรให้ต่อเนื่องเชื่อมโยงกับหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และรอบรู้มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ฝึกนิสัยรักการอ่าน จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ ความรู้รอบตัวต่าง ๆ โดยเปลี่ยนเนื้อหาทุก ๆ อาทิตย์

3. ประเมินผลการเรียนรู้ผู้เรียนตามสภาพจริง โดยใช้ข้อสอบที่มีมาตรฐานตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ใช้ข้อสอบการแข่งขันต่าง ๆ มาปรับ ประยุกต์ให้นักเรียนฝึกทักษะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัย การจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของโรงเรียนปกติในประเทศไทย เพราะปัจจุบันความสามารถทางวิชาการของนักเรียนในแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันมาก

2. ควรมีการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาการสอนของครูในโรงเรียนสถาบันกวดวิชา ในการเพิ่มการสอนทักษะทางสังคมให้มากขึ้น ไม่มุ่งเน้นเพียงทักษะเชิงวิชาการเพียงอย่างเดียว เน้นการบูรณาการความรู้

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ. (2552). *สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2547-2551*.กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.

จิติมา อัจฉริยกุล. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนกวดวิชาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปองพล ปัญญาวิสุทธิกุล. (2552). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนกวดวิชาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน*. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พรสวรรค์ จงสุมาลย์. (2546). *ความคิดเห็นของผู้ปกครองและนักเรียนต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษานอกระบบ: กรณีศึกษาโรงเรียนกวดวิชาศรีประเสริฐ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2545). *การกวดวิชาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

มยุเรศร์ ศรียางนอก. (2547). *ความคิดเห็นของนักเรียนในจังหวัดขอนแก่นต่อธุรกิจกวดวิชา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สาโรจน์ แก้วอรุณ. (2552). *รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2552). *การประกันคุณภาพและการรับรองคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนเอกชน*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

Barr, R. B. & Tagg, J. (1995). From teaching to learning: A new paradigm for undergraduate education, *change, 27*(6).

Carlton, M. P. & Winsler, A. (1999). School Readiness: The need for a paradigm shift. *School Psychology Review, 28*(3).

Cheng, L. (2000). New education and new teacher education: Paradigm shift for the future. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education and Development (APJTED), 3*(1).

รูปแบบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*

A Development Model for Effective Transformational Leadership in Basic Education Institutions

สุภาวดี วงษ์สกุล[1]

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ (4) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผล ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า (1) ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคือการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรม และปัจจัยด้านสถานการณ์ (3) รูปแบบกระบวนการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การประเมินตนเอง การวางแผน พัฒนาตนเอง การดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลความสำเร็จ ซึ่งการดำเนินการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ โปรแกรมการฝึกอบรม กิจกรรมการพัฒนา และกิจกรรมพัฒนาตนเอง (4) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า จากการจัดสนทนากลุ่มย่อย ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 18 ท่าน มีความเห็นตรงกันว่ารูปแบบมีความเหมาะสม หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ปัจจัย และกระบวนการพัฒนา มีความสอดคล้องกันและเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิผล, การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย www.skr.ac.th

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย 2554 อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. สุวัฒน์ เงินฉ่ำ

Abstract

This paper on the management of basic education institutions studies: the effectiveness of management in basic education institutions; the factors influencing transformational leadership of administrators; creating an effective model to develop transformational leadership and determining the feasibility of developing the type of transformational leadership desired. The findings were as follows: the management of basic education institutions effectively met school goals and teacher satisfaction at the highest level; the influencing factors towards leadership change included administrative, behavioral and situational factors; the process of development of leadership change was composed of four stages, namely self-evaluation, development planning, execution and evaluation with the execution stage developed through training programs, development and self-development activities. The 18 experts agreed on the feasibility study to determine the development model suitable to the rationale, objectives and factors of the development process applicable to the development of school leaders.

Keywords: model of development, transformational leadership, effectiveness, basic education leadership

---

ความนำ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองในปัจจุบันทำให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไป เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ในอนาคตได้อย่างเท่าทัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดทิศทางการบริหารไว้ในมาตรา 39 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 44 ได้กำหนดให้ปลัดกระทรวงและเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา จากข้อกำหนดดังกล่าวทำให้สถานศึกษามีความเป็นนิติบุคคล อิสระคล่องตัว สามารถบริหารจัดการภายในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดหลักการในการบริหาร ด้วยวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (participation) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการกำหนดนโยบายและแผน การตัดสินใจ การกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา การร่วมคิดร่วมทำ การกำกับติดตามประเมินผล ตลอดจนการรายงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้นการสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกเพื่อให้การบริหาร และการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

เพื่อเป็นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน รองรับการกระจายอำนาจ สามารถวางแผนและปฏิบัติงานตามภารกิจตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาได้อย่างเป็นผล กระทรวง

ศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจึงได้ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามโครงการอบรมการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 610 แห่ง โดยใช้หลักการสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง (constructivism) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ด้วยวิธีสร้างความรู้จากความคิด ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความรับผิดชอบของตนเอง โดยอาศัยความรู้เดิมเป็นฐานในการทำความเข้าใจ นอกจากนั้นยังสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ที่เน้นให้ผู้เรียนมีมโนภาพต่อตนเอง สร้างประสบการณ์ที่กว้างขวาง มีความพร้อมในการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้ที่ยึดปัญหาเป็นศูนย์กลาง โครงการอบรมการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจและสามารถขับเคลื่อนกลไกการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2549)

สถานศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษาที่เป็นหน่วยปฏิบัติมีภาระหน้าที่ในการนำนโยบายของหน่วยงานทุกระดับไปปฏิบัติให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นระบบบริหารการศึกษาทั้งหมดจะมีประสิทธิผลเพียงใดขึ้นอยู่กับระบบบริหารของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) จากงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหาร และการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจของกมล สุดประเสริฐ (2544) งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2544) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่สำคัญในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และต้องเน้นการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน สำหรับการบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามเกณฑ์มาตรฐาน ด้านบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษา และมาตรฐานด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ทั้งคุณลักษณะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2549) แต่จากรายงานผลการติดตามประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548) พบว่า การบริหารสถานศึกษายังมีปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไขในอีกหลายประเด็น เช่น คุณภาพผู้เรียนซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ในสาขาวิชาหลักต่ำ คุณภาพครู ยังมีความขาดแคลนทั้งปริมาณและคุณภาพ ครูสอนไม่ตรงวุฒิ และการเพิ่มโอกาสทางการเรียน ซึ่งเป็นประเด็นที่เป็นปัญหากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา อันอาจพิจารณาได้ว่า ผู้บริหารยังขาดคุณลักษณะ ขาดพฤติกรรมทางการบริหารที่ดี นั่นคือการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษายังมีรูปแบบที่ไม่เหมาะสม

สอดคล้องกับแนวคิดของสุรศักดิ์ หลาบมาลา (2543), กมล สุดประเสริฐ (2544) และธีระ รุญเจริญ (2550) ซึ่งกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษาที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านการพัฒนาตามโครงการอบรมการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2550 จึงมีความสนใจศึกษา รูปแบบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

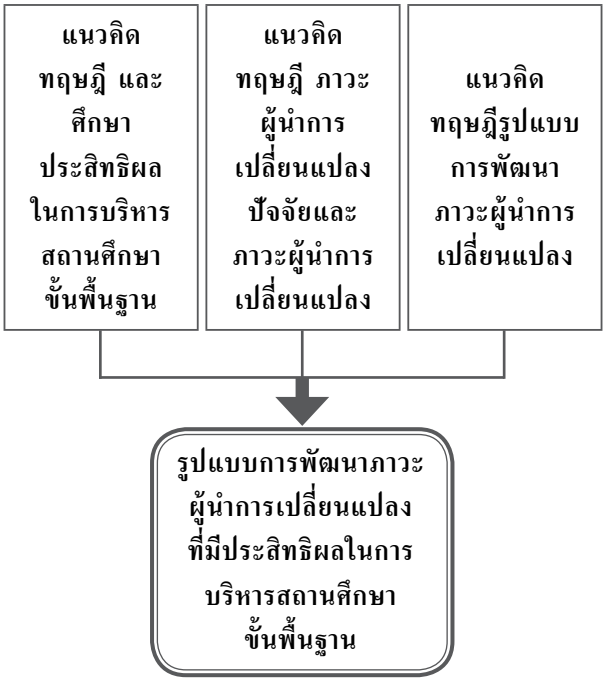
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ประมวลความคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งศึกษาโดยใช้องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งกฎหมายและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย (1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ (3) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวโดยสรุปการวิจัยนี้มี 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบการดำเนินงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 6 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารสถานศึกษา

2. กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

2.1 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

2.2 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 286 คน Taro Yamane และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (statisticfied random sampling) โดยจำแนกตามภูมิภาคของประเทศไทย

2.3 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 14 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้มีหน้าที่พัฒนาผู้บริหาร กลุ่มนักวิชาการทางการศึกษา และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ คือ

1. เก็บรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องจากห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต สภาวิจัยแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยเดินทางด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ และส่งไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 268 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.71

การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการใช้วิธี Stepwise

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการจัดสนทนากลุ่ม (focus group) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และเปรียบเทียบความคิดเห็นด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-square)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามคำถามนำในการวิจัยดังนี้

1. ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากข้อมูลเชิงประจักษ์การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิผลประกอบด้วยการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงการบรรลุด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านมาตรฐานการเรียนการสอน ด้านมาตรฐานการบริหารจัดการและด้านมาตรฐานการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ และความพึงพอใจของครู ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายของโรงเรียน โครงสร้างการบริหาร เทคโนโลยีของสถานศึกษา สภาพแวดล้อม และความก้าวหน้าของครู พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 2 ประการ ในภาพรวมประสิทธิผลมีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร พบว่า ปัจจัยย่อยการสังคม มีค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 45.2 ดังสมการ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z' = 0.423(Z_{14}) + 0.297 (Z_{15})$

2.2 ปัจจัยภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม พบว่า ปัจจัยย่อยการให้รางวัลตามสถานการณ์ พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 46.3 ดังสมการ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z' = 0.311 (Z_{26}) + 0.301 (Z_{27}) + 0.161 (Z_{24})$

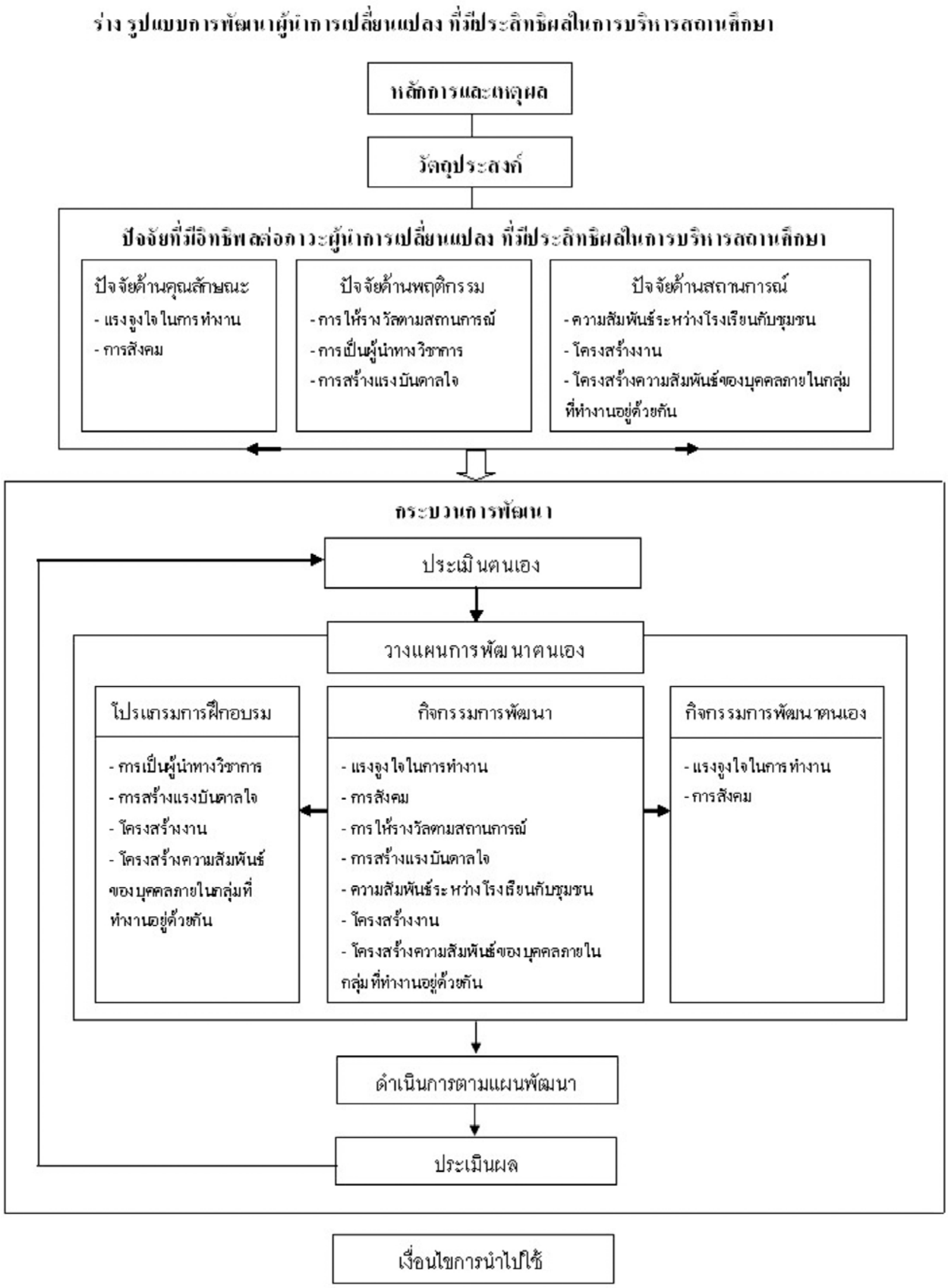
2.3 ปัจจัยภาวะผู้นำด้านสถานการณ์ พบว่า ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน โครงสร้างงาน และโครงสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลภายในกลุ่มที่ทำงานอยู่ด้วยกัน มีค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 48.90 ดังสมการ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z' = 0.402 (Z_{34}) + 0.245 (Z_{32}) + 0.188 (Z_{31})$

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดกระบวนการพัฒนาเป็น 4 ระยะ คือ การประเมินตนเอง การวางแผนพัฒนาตนเอง การดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลความสำเร็จ ซึ่งกำหนดลักษณะการพัฒนาเป็น 3 รูปแบบคือ โปรแกรมการฝึกอบรมใช้พัฒนาปัจจัยย่อยการเป็นผู้นำทางวิชาการ การสร้างแรงบันดาลใจ โครงสร้างงาน และโครงสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลภายในกลุ่มที่ทำงานอยู่ด้วยกัน กิจกรรมการพัฒนาเป็นกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน การสังคม การให้รางวัลตามสถานการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน โครงสร้างงาน โครงสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลภายในกลุ่มที่ทำงานอยู่ด้วยกัน และ กิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารพัฒนาตนเองเป็นผู้ดำเนินการ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และการสังคม ทั้งนี้การพัฒนาต้องให้ความสำคัญกับการสังคม การให้รางวัลตามสถานการณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และโครงสร้างงานเป็นพิเศษ

4. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า จากการจัดสนทนากลุ่ม โดยผู้เข้าร่วมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 กลุ่ม ซึ่งได้แก่ กลุ่มผู้มีหน้าที่พัฒนาผู้บริหาร กลุ่มนักวิชาการ ทางการศึกษา และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ต่างมีความเห็นว่าองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมและสอดคล้องกัน และเมื่อทดสอบความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่ม ด้วยสถิติ ไคว์-สแควร์ (Chi-square) พบว่า มีความคิดเห็นในแต่ละองค์ประกอบ และภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงยืนยันได้ว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีลักษณะดังแผนภาพนี้



ภาพ 2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายตอบคำถามในการวิจัย ดังนี้

1. ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และความพึงพอใจของครู ซึ่งในภาพรวมประสิทธิผลมีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรกรองลงมาคือความพึงพอใจของครูซึ่งอยู่ในระดับมาก เช่นกัน สอดคล้องกับแนวความคิดของ ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 69) ได้กล่าวถึงมาตรฐานการศึกษาว่าหมายถึง ข้อกำหนดในคุณลักษณะและคุณภาพที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงในการบริหารจัดการ การส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ (1) ความสอดคล้องกับข้อกำหนดด้านคุณภาพที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด (2) ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ศักยภาพ และภาระหน้าที่ของสถานศึกษาแต่ละแห่ง (3) ความสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และ (4) ความพอใจ ความประทับใจ และความมั่นใจของผู้รับบริการ ดังนั้นมาตรฐานการศึกษาจึงเป็นการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ปัจจัยภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร และปัจจัยภาวะผู้นำด้านสถานการณ์จะเห็นได้ว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีปัจจัยภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นปัจจัยภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน สำหรับปัจจัยภาวะผู้นำด้านสถานการณ์อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย มีความคล้ายกับงานวิจัยของวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549) ซึ่งศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัย ในภาพรวม พบว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบ ด้านพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำ ซึ่งอาจเป็นไปได้ที่เวลาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าองค์ประกอบจะเป็นไปในเรื่องเดียวกันแต่ลำดับความสำคัญอาจเปลี่ยนไปตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

3. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การประเมินตนเอง การวางแผนพัฒนาตนเองการดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลความสำเร็จ ซึ่งการดำเนินการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ โปรแกรมการฝึกอบรม กิจกรรมการพัฒนา และกิจกรรมพัฒนาตนเองกระบวนการพัฒนามีความคล้ายคลึงกับรูปแบบการพัฒนาตามโครงการอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถขับเคลื่อนกลไกการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาซึ่งมี 3 ลักษณะการพัฒนา เช่นกัน คือ การพัฒนาตามโปรแกรมการฝึกอบรม การพัฒนาตามกิจกรรมการพัฒนา และการพัฒนาตามกิจกรรมการพัฒนาตนเอง แต่เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาแล้วโครงการนี้มีลักษณะเป็นเพียงการพัฒนาตามโปรแกรมการฝึกอบรม

เท่านั้น ถ้าได้ปรับตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับนี้ จะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ เพราะผู้พัฒนาเป็นผู้วางแผนพัฒนาตนเอง

4. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการจัดสนทนากลุ่มย่อย ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 18 ผู้บริหาร มีความเห็นตรงกันว่า รูปแบบมีความเหมาะสม หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระบวนการพัฒนา มีความสอดคล้องกันและเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากกลุ่มโรงเรียนประเภท 1 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนจำนวนมาก จึงสมควรศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขนาดต่าง ๆ กัน

2. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา จึงสมควรศึกษาในระดับปฐมวัย หรือระดับอื่นเพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในทุกระดับ

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และควรมีการจัดทำแบบประเมินตนเองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

กมล สุดประเสริฐ. (2544). *รูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ.* กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค.

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

ภารดี อนันต์นาวี. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ.* วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยุพา เสนาะพิน. (2546). *แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพ โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ LEADERSHIP* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สมชาย รักญาติ. (2549). *รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กรศึกษาสระบุรี เขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาคุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *รายงานสรุปผลการติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการปฏิรูปการศึกษาในวาระครบรอบ 6 ปี ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซนจูรี่ จำกัด.

สำนักงานปลัดกระทรวง. (2544). *รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา.

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2543). *การจัดการศึกษา--สหราชอาณาจักร*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

Bass, B. M. (1985). Appendix: Examples from the titerature. In V. M. H. Borden T.W. Banta (Eds.), *Using performance indicators to guide strategic decision making*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation leadership*. Thousand Oaks: SAGE.

Bardo, J. W., & Hartman, J. J. (1982). *Urban society: a systemic introduction*. New York: peacock.

Dafl, R. l. (1994). *Management*. (3rd ed.). Fort worth: The Dryden.

Davis, G. A. (1982). *Effective schools effective teacher*. Boston: Allyn and bacon.

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

Keev, P. J. (1988). *Educational research*. Methodology and measurement: An international hand books. Oaford : oxford University.

Mosley, G. & Migginson. (1996). *Supervisory management*: The art of empowering and developing people. (5th ed). Cincinnati, OH: South-Western College, 2001.

Richery, R. (1986). *The Theoretical and Conceptual Bases of Instructional Design*. New York: Nichols Publishing Company.

Sergiovanni, T. J. & Moore, J. H. (1989). *Schooling for tomorrow*. Boston: Allyn and Bacon.

Smith, R. H. and Others. (1980). *Management: Making organization perform*. New York: Macmillan.

รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*

E-Academic Management Model Enhancing the Learning Reform in Basic Education Institutions

สุทธิศักดิ์ เฟื่องเกษม[1]

บทคัดย่อ

บทความนี้รายงานผลการศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสนทนากลุ่ม ประชากรใช้ศึกษาสภาพการเรียนรู้ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ โรงเรียนระยองวิทยาคมและโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี ส่วนการทดลองใช้รูปแบบเป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูผู้สอนประจำและครูผู้สอนพิเศษ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพ การปฏิบัติและปัญหาการบริหารงานวิชาการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง สภาพการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทักษะของนักเรียนใน 3 โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดลองรูปแบบการบริหารวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี ผลการเรียน พบว่า ทั้งก่อนและหลังการนำรูปแบบไปใช้มีความแตกต่าง

คำสำคัญ: การปฏิรูปการเรียนรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

This research studies the condition of learning reform in basic education institutions by using e-academic management and presents the implementation of an e-academic management model to enhance learning reform in basic education institutions. Data collected from the case study of Suankularb Wittayalai Nonthaburi School were analyzed by quantitative statistics namely mean, standard deviation

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: suttisak@hotmail.com

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปีการศึกษ 2554
อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. สุวัฒน์ เงินฉ่ำ

and t-test whilst the development of the e-academic management model was studied by qualitative research with focus-group discussions. The population for this study for the first objective consisted of three schools, namely Debsirin School, Rayongwittayakom School and Suankularb Wittayalai Nonthaburi School whilst for the second objective, the case study of Suankularb Wittayalai Nonthaburi School was employed to collect data from the sample group which consisted of the director, vice directors, teachers and part-time teachers. The results show that performance and problems of academic affairs administration are at high levels in terms of conditions of learning transformation of basic skills of the students; the three schools were at the middle level with the implementation of the experimental model using information technology and technical management reform learning of Suankularb Wittayalai Nonthaburi School-a significance difference of 0.01 was found prior to and after the introduction of the model.

Keywords: E-Academic Management model

ความนำ

สังคมไทยเป็นสังคมที่ก้าวสู่สังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อสังคมไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะวิวัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศมีการรวมตัวกับเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม ทำให้เกิดเทคโนโลยีและการสื่อสาร (Information and Communication Technologies--ICT) ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ 3 ด้าน คือ เครือข่ายโทรคมนาคมนับพันที่เชื่อมต่อกันและใช้ร่วมกันได้ ระบบสื่อสารและคอมพิวเตอร์ ได้แก่วิทยุ โทรทัศน์ โทรสาร โทรศัพท์ เครื่องมือการสื่อสารอื่น ๆ และระบบคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์บริการสารสนเทศ และฐานข้อมูลซึ่งถ้านำมาใช้ประโยชน์ทางบริหารการศึกษาจะเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมหาศาล ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ คือ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดเพราะผู้เรียนสามารถศึกษาหาความรู้ได้ทุกเวลาทุกสถานที่ การศึกษาไทยในอนาคตที่ให้ความสำคัญกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพิ่มมากขึ้น ทำให้เทคโนโลยีช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาสาระและข้อมูลข่าวสารที่ต้องการได้ รวมทั้งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการบริหารการศึกษา เป็นเครื่องมือทรงประสิทธิภาพที่ก่อให้เกิดความเสมอภาคของการศึกษาความรู้ตลอดชีวิตจากซอฟต์แวร์ต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544) ดังนั้นในแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ได้กำหนดวัตถุประสงค์และแนวนโยบายดำเนินการที่ 10 ไว้ว่า การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและเพื่อการพัฒนาประเทศโดยมีเป้าหมาย คือ มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาอย่างทั่วถึง และทัดเทียมกับเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายอย่างมีระบบ ประชาชนทุกคนเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและสามารถที่จะใช้เทคโนโลยีดังกล่าวในการเพิ่มพูนความรู้ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขตามสมควร (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559;

ฉบับสรุป) จากกระแสสังคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจึงถูกผลักดันและกลายเป็นค่านิยมในหมู่ประชาชน วงการบริหารการศึกษาอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะจากแรงกดดันทางธุรกิจ ทำให้เกิดการรับเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเข้าไปในการบริหารโรงเรียน ทั้งที่ไม่ได้เกิดจากความต้องการเทคโนโลยีที่มีศักยภาพสูง แต่เป็นสิ่งใหม่ที่ลงทุนสูง จากความใหม่นี้เองทำให้เกิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารอย่างผิวเผิน ไม่คุ้มค่า ทั้งนี้จากผลสำรวจของกรมวิชาการปี 2544 เกี่ยวกับการนำคอมพิวเตอร์ไปใช้ในโรงเรียนพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 98.07) มีการกำหนดนโยบายการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ บริการข้อมูล และพัฒนาการเรียนการสอนมีโครงการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ และระบบสารสนเทศในโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการนำคอมพิวเตอร์ไปจัดทำโปรแกรมการวัดและประเมินผล การเงิน การจัดทำฐานข้อมูล และนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อคอมพิวเตอร์ ทำให้การเรียนน่าสนใจและสนุกสนาน (กรมวิชาการ, 2544)

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหาร เนื่องจากสามารถนำมาใช้การเปรียบเทียบศึกษาความเปลี่ยนแปลงศึกษาแนวโน้มในการตัดสินใจข้อมูลเหล่านี้หากเป็นข้อมูลที่ถูกต้องเที่ยงตรงก็จะเป็นผลที่ดีต่อการบริหาร แต่หากข้อมูลเหล่านี้เป็นข้อมูลที่ไม่ถูกต้องก็จะส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในการบริหารได้

นับตั้งแต่มีการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2542 และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ปรับปรุงแก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 9 ว่าด้วยเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา กำหนดให้รัฐต้องสนับสนุน ส่งเสริม วางแผน และเตรียมนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้มีการพัฒนาในด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสื่อต่าง ๆ องค์กร บุคลากรให้สอดคล้องรับกันอย่างเป็นระบบ เป็นผลให้บุคคลทั้งหลายในวงการศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูอาจารย์ มีความตื่นตัวในการเรียนรู้และปรับปรุงตนเองในเรื่องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในการวางแผน การเรียนการสอน ในอีกด้านนักวิจัยทางการศึกษาที่พยายามค้นคว้า พัฒนาและประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารการศึกษาให้สามารถเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนออกมาใช้อย่างเต็มที่ จึงมีการศึกษาค้นคว้าและวิจัยด้านการบริหารวิชาการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) กันอย่างแพร่หลาย

ผลจากการปฏิรูปการศึกษา ทำให้มีงานวิจัยที่ศึกษาสภาพ การปฏิบัติและปัญหาการบริหารวิชาการ พัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้เพิ่มจำนวนมากยิ่งขึ้น จากงานวิจัยที่มีอยู่มากดังกล่าว แต่ละเรื่องมีการศึกษาค้นคว้าในแนวทางต่าง ๆ ดังนั้นจึงน่าจะเป็นสิ่งที่ดีถ้าเราสามารถนำความรู้ที่ได้จากงานวิจัยทั้งหมดมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อสรุปให้ได้องค์ความรู้ที่มีประโยชน์และลึกซึ้งมาก ที่ผ่านมายังไม่พบรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่อการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าหากได้มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยและข้อค้นพบจากการทำการสังเคราะห์งานวิจัยดังกล่าวน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการค้นหาว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระบบบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่ค่อนข้างเป็นที่ยอมรับว่าประสบความสำเร็จมีรูปแบบเป็นอย่างไร การศึกษาสภาพ การปฏิบัติและปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นข้อมูลกำหนดรูปแบบและศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกรณีศึกษา ควรมีแนวทางการพัฒนาอย่างไรเพื่อเป็นแนวทางการพิจารณาอย่างรอบคอบสำหรับโรงเรียนอื่น ๆ ที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารราคาแพงดังกล่าวนี้ไปใช้ให้ได้ผลคุ้มค่า เหมาะสม และเกิดกระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนรู้สูงสุดแก่ผู้เรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ การปฏิบัติและปัญหาการบริหารวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ ครูผู้สอนประจำ และครูผู้สอนพิเศษ (ครูอัตราจ้าง) คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี โรงเรียนระยองวิทยาคม โรงเรียนเทพศิรินทร์ ปีการศึกษา 2552 จำนวน 700 คน โดยครูผู้สอนต้องมีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนอย่างน้อย 1 ปี ขึ้นไป ประชากรที่ใช้สำหรับการทดลองใช้รูปแบบ คือ ครูผู้สอนประจำและครูผู้สอนพิเศษในโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกับโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ ครูผู้สอนประจำ และครูผู้สอนพิเศษ (ครูอัตราจ้าง) คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี โรงเรียนระยองวิทยาคม โรงเรียนเทพศิรินทร์ ปีการศึกษา 2552 จำนวน 300 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย

วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

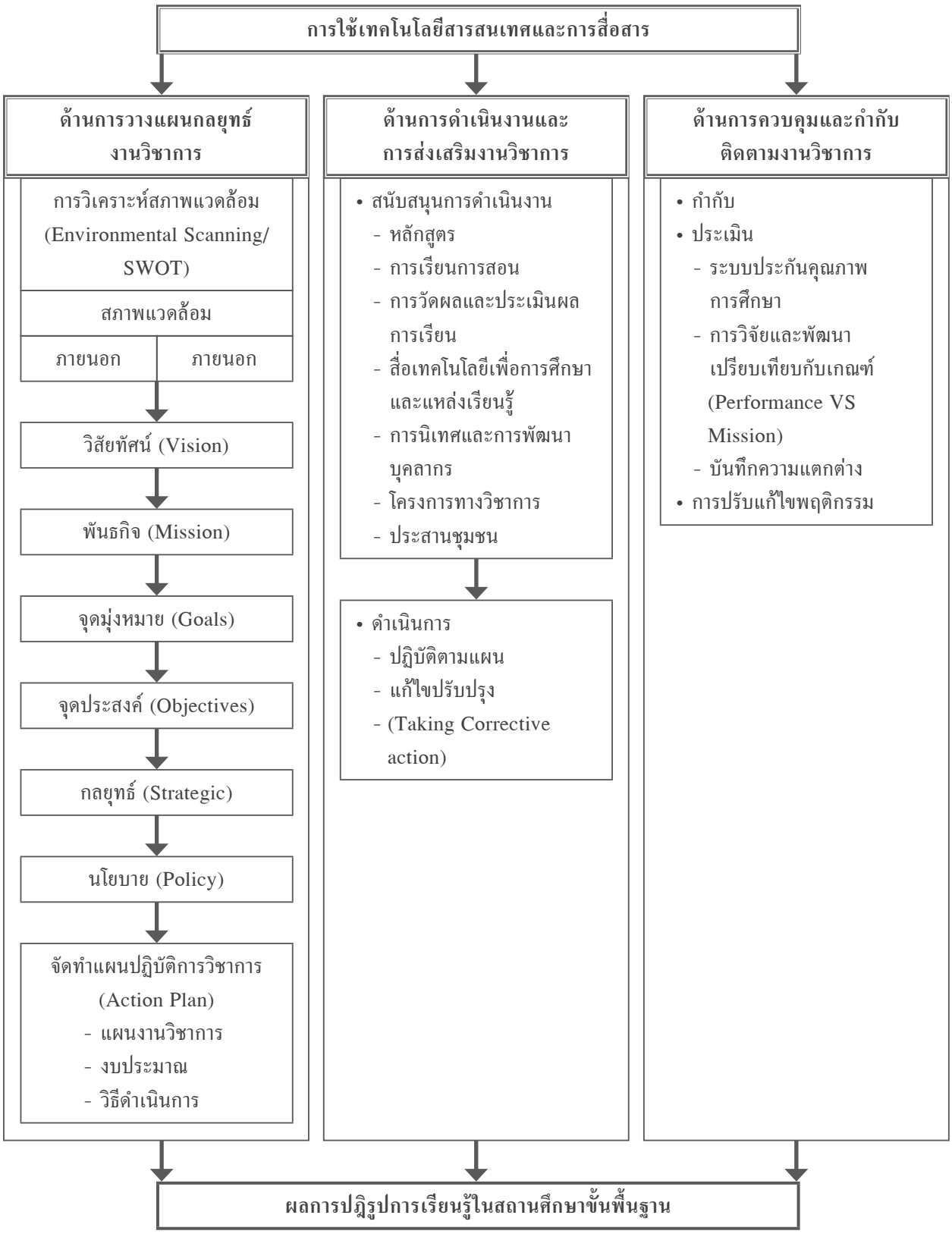
ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ การปฏิบัติและปัญหาการบริหารงานวิชาการตอนที่ 2 ศึกษาสภาพการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิจัยเชิงปริมาณโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ทั้งตอนที่ 1 และ 2 ครอบคลุมสภาพการปฏิบัติและปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในขอบข่ายและภารกิจงานใน 3 ด้าน คือ (1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์งานวิชาการ (2) การดำเนินงานและการส่งเสริมงานวิชาการ และ (3) การควบคุมและกำกับติดตามงานวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในส่วนของข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสนทนากลุ่ม



ภาพ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพ การปฏิบัติและปัญหาการบริหารวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 3 ด้าน ทั้งการปฏิบัติและปัญหาพบดังนี้

1.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารงานวิชาการ ใน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนเทพศิรินทร์ โรงเรียนระยองวิทยาคม และโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี มีสภาพการบริหารงานวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์งานวิชาการ ด้านการดำเนินงานและการส่งเสริมวิชาการ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวทางการศึกษา การส่งเสริมความรู้วิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถาบันอื่น ๆ และการสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และด้านการควบคุมและกำกับ ติดตามงานวิชาการ เช่น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติระดับสูงคือ ด้านการควบคุม และกำกับติดตามงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการดำเนินงานและส่งเสริมวิชาการ และระดับต่ำคือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์งานวิชาการและการจัดทำแผนปฏิบัติงานวิชาการ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านการดำเนินงานและส่งเสริมวิชาการ มีรายการที่มีระดับการปฏิบัติระดับที่สูง 3 อันดับ คือ การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา รองลงมาคือ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถาบันอื่น ๆ และการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และรายการที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ส่วนในรายการด้านการควบคุม และกำกับติดตามงานวิชาการ มีรายการที่มีระดับการปฏิบัติที่สูงคือ การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และรองลงมาคือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.2 ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนเทพศิรินทร์ โรงเรียนระยองวิทยาคม และโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี พบว่าการบริหารงานวิชาการมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากสูงมาหาต่ำ คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์งานวิชาการและการจัดทำแผนปฏิบัติงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการดำเนินงานและส่งเสริมงานวิชาการ สำหรับในรายการด้านการดำเนินงานและส่งเสริมวิชาการ รายการที่มีปัญหาระดับมาก 2 อันดับ เรียงจากสูงมาหาต่ำคือ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ส่วนรายการที่มีปัญหาระดับต่ำที่สุด คือ กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ ส่วนด้านการควบคุมและกำกับติดตามงานวิชาการ ในรายการด้านการวิจัยและพัฒนาคุณภาพ ทางการศึกษามีปัญหาระดับมาก

2. ผลการศึกษาสภาพการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการบริหารงานวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพการปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียนเทพศิรินทร์ โรงเรียนระยองวิทยาคม โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากระดับสูงมาหาต่ำ คือ ด้านผลการเรียนรู้ของผู้บริหาร ด้านผลการเรียนรู้ของครู และด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สำหรับในรายการด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสูงกว่าสมรรถนะของผู้เรียน ด้านผลการเรียนรู้ของครู เรียงตามลำดับจากระดับสูงมาหาต่ำคือ การจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนรู้

ที่หลากหลาย การประเมินผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและครอบคลุม และการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ส่วนด้านผลการเรียนรู้ของผู้บริหาร เรียงตามลำดับจากระดับสูงมาหาต่ำ คือ การนิเทศการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วม และระดับต่ำสุดคือ การส่งเสริมให้ครูวิจัยในชั้นเรียน

3. ผลการพัฒนารูปแบบการบริการวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการปรับและพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการ 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์งานวิชาการและการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการดำเนินงานและการส่งเสริมงานวิชาการและด้านการควบคุมกำกับติดตามงานวิชาการ โดยมีกระบวนการบริหารรูปแบบ SKN-ICT ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี มาเป็นรูปแบบการบริหาร SKN-ICT ของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี โดยเปลี่ยน SKN จากเดิมเป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี มาเป็นโรงเรียนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้และการประสานเครือข่าย และ SKN-ICT ก็ยังเป็นกระบวนรูปแบบที่มีผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของ ผู้เรียน ครู และผู้บริหาร กลุ่มสนทนาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เล็งเห็นว่าจากรูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 ด้าน ดังกล่าวควรมีผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู และผู้บริหาร ในรูปของผลผลิตและผลลัพธ์ เช่น สมรรถนะของผู้เรียนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการสอบระดับชาติ (O-NET, NT) เป็นต้น โดยมี SKN-ICT เป็นเทคนิคการบริหารงานดังรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ ในสถานศึกษา กรณีศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี

4.1. สภาพการปฏิบัติการบริหารงานวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริม การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยนนทบุรี พบว่า ก่อนนำรูปแบบไปใช้ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 1 ด้านที่มีระดับมาก คือ ด้านการควบคุมกำกับติดตามงานวิชาการ และ 2 ด้านมีระดับน้อย คือ ด้านการดำเนินงานและการส่งเสริมงานวิชาการ ด้านการวางแผนกลยุทธ์งานวิชาการและการจัดทำแผนปฏิบัติการ หลังการนำรูปแบบไปใช้ การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีระดับสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์งานวิชาการและด้านการดำเนินงานและการส่งเสริมงานวิชาการ เพื่อพิจารณาตามรายการในแต่ละด้านพบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์งานวิชาการ ก่อนนำรูปแบบไปใช้ การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และหลัง การนำรูปแบบไปใช้ พบว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการดำเนินงานและการส่งเสริมงานวิชาการ ก่อนนำรูปแบบไปใช้ การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการวัดผลและเทียบโอนมีระดับต่ำที่สุด หลังการนำรูปแบบไปใช้ การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน รายการที่อยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ ด้านการควบคุมและกำกับติดตามงานวิชาการ ก่อนการนำรูปแบบไปใช้ การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ คือ การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา หลังการนำรูปแบบไปใช้ ทั้ง 2 รายการการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

4.2 สภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ ในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี พบว่า ก่อนนำรูปแบบไปใช้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากสูงมาหาต่ำ คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์งานวิชาการ

ด้านการดำเนินงานและส่งเสริมงานวิชาการ และด้านควบคุมและกำกับติดตามงานวิชาการ หลังนำรูปแบบไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากสูงมาหาต่ำ คือ ด้านการดำเนินการและส่งเสริมงานวิชาการ ด้านการควบคุมและการกำกับติดตามและการวางแผนกลยุทธ์งานวิชาการ เมื่อพิจารณารายการในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการดำเนินงานและการส่งเสริมวิชาการ ก่อนนำรูปแบบไปใช้ มีปัญหามากที่สุด คือ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หลังนำรูปแบบไปใช้ รายการที่มีปัญหามากที่สุด คือ การวัดผลและเทียบโอนผลการเรียนและรองลงมาคือ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านควบคุมและกำกับติดตามงานวิชาการ ก่อนนำรูปแบบไปใช้ ที่มีปัญหามากที่สุดคือ การพัฒนาระบบคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา หลังนำรูปแบบไปใช้ ที่มีปัญหา คือ การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.3 สภาพการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีการบริหารงานวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรณีศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี พบว่า ก่อนนำรูปแบบไปใช้ ในภาพรวมมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นด้านเรียงจากสูงมาต่ำ คือ ด้านผลการเรียนรู้ของผู้บริหาร ครูและนักเรียน หลังนำรูปแบบไปใช้ ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากสูงมาหาต่ำ คือ ด้านผลการเรียนรู้ของครู ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลการเรียนรู้ของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ก่อนนำรูปแบบไปใช้ การมีผลการปฏิบัติสูงที่สุด คือ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หลังการนำรูปแบบไปใช้ ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงที่สุด คือ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านผลการเรียนรู้ของครู ก่อนนำรูปแบบไปใช้ มีผลต่อการปฏิบัติงานสูงที่สุด คือ การจัดเรียนรู้ที่หลากหลาย และการจัดทำหลักสูตร หลังการนำรูปแบบไปใช้ มีผลต่อการปฏิบัติสูงที่สุดคือ การจัดการการเรียนรู้ที่หลากหลายการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ด้านผลการเรียนรู้ของผู้บริหาร ก่อนนำรูปแบบไปใช้ ที่มีผลการปฏิบัติสูงที่สุดคือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ การนิเทศการจัดการเรียนการสอน หลังการนำรูปแบบไปใช้ ที่มีผลการปฏิบัติสูงที่สุดคือ การนิเทศการจัดการเรียนการสอน

เมื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติการบริหารงานวิชาการที่มีการบริหารงานโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี ก่อนและหลังการนำรูปแบบไปใช้ ด้วย t-test พบว่า สภาพการปฏิบัติการบริหารงานวิชาการก่อนและหลังการนำรูปแบบไปใช้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ทั้ง 3 ด้าน

สำหรับปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสารสนเทศการปฏิรูปการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี ก่อนและหลังการนำรูปแบบไปใช้ เมื่อเปรียบเทียบด้วย t-test พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ทั้ง 3 ด้าน

ส่วนผลการปฏิรูปการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการบริหารงานวิชาการ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ กรณีศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี ก่อนและหลังการนำรูปแบบไปใช้เมื่อเปรียบด้วย t-test พบว่า ผลการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มีการบริหารงานวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ทั้ง 3 ด้าน

การอภิปรายผล

1. สภาพ การปฏิบัติและปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้ศึกษาใน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนเทพศิรินทร์ โรงเรียนระยองวิทยาคม และโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยนนทบุรี พบว่า ทั้ง 3 โรงเรียน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารงานวิชาการใน 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านงานวิชาการและด้านการดำเนินงาน และส่งเสริมงานวิชาการ

ซึ่งเป็นการพัฒนาสมรรถภาพการคิดของนักเรียนให้ก้าวไกลยิ่งขึ้นโดยมีการบริหารวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 3 ด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติระดับสูงมาหาต่ำ คือ ด้านการควบคุมและกำกับติดตามงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการดำเนินงานและส่งเสริมงานวิชาการ และด้านการวางแผนกลยุทธ์งานวิชาการ ประเด็นที่น่าสนใจ คือด้านการดำเนินงานและส่งเสริมวิชาการมีการปฏิบัติที่อยู่ในระดับสูง คือ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถาบันอื่น ๆ และการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ใน 3 ราย ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) มาใช้ในการบริหารจัดการโดยเฉพาะรูปแบบบริหารแบบมีส่วนร่วมและที่สำคัญสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้มากและสอดคล้องกับเทคนิคการบริหาร SKN-ICT ของผู้วิจัยสำหรับการวางแผนกลยุทธ์งานวิชาการหน้าที่สำคัญจะตกอยู่กับผู้บริหารและครูที่จะต้องช่วยกันบริหารจัดการให้ปรากฏผล Mattox (1987) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานบริหารวิชาการของผู้บริหารในรัฐอิลลินอยด์ สหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหารจะต้องสามารถนิเทศ ประเมินผล ปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตรสอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษาใน 4 ด้าน คือ การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอน และการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา ซึ่งการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้ดีจะต้องเน้นการปฏิรูปการเรียนการสอนที่แท้จริงของครูแต่ละคน วิธีการเรียนของผู้เรียนและการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นหลักเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษา, 2544, หน้า 80) และเพื่อให้สอดคล้องกับฐานคิดของงานศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับชาติ “จัดสุดยอดเด็กไทยก้าวไกลสู่สากล” Best of Both Worlds (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ส่วนด้านการควบคุมและกำกับติดตามงานวิชาการ เป็นด้านที่สามารถสร้างแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ดีถ้ามีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทั้งการใช้ระบบประกันคุณภาพ ระบบการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในกระบวนการ 3 ด้านของแนวคิดรูปแบบการบริหารวิชาการนี้ ถ้าสามารถนำเอาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีมาบูรณาการใน 8 กลุ่มสาระได้จะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้อย่างมาก ผลที่เกิดขึ้นเมื่อมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ คือ มีผลทางบวกอย่างมีวินัยสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (learning achievement) ของนักเรียนทุกรายวิชา มีผลในทางบวกต่อทัศนคติทางการเรียนของนักเรียน ต่อการมองตนเอง และช่วยให้การเรียนรู้ที่มีนักเรียนเป็นศูนย์กลางเกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครูได้มากยิ่งขึ้น (ฉลอง บุญญานันท์, 2547)

สำหรับปัญหาการบริหารวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ การวางแผนกลยุทธ์งานวิชาการและการจัดทำแผนปฏิบัติการ ซึ่งเป็นความไม่สันทัดในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งมีกระบวนการในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยใช้ SWOT เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายร่วมกันปกติในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะมีแผนพัฒนาคุณภาพในระยะ 3-4 ปี ตามกรอบของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีแผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนที่ครอบคลุมมิติด้านผู้เรียน ด้านครู และด้านการบริหารจัดการ และดำเนินการร่วมกันทำแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นแนวทางหลักในการดำเนินงานภายในโรงเรียนซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นทักษะของผู้บริหารและแผนงานโรงเรียนครูส่วนใหญ่ไม่สันทัด

2. สภาพการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการบริหารวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาพิจารณาผลที่ปรากฏใน 3 ด้าน คือ

2.1. ด้านผู้เรียน พิจารณาผลการปฏิรูปการเรียนรู้จากสมรรถนะของผู้เรียน 5 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านเรียงจากสูงมาต่ำ คือ การคิด การใช้เทคโนโลยี การใช้ทักษะชีวิต การสื่อสารและการแก้ปัญหา จะเห็นว่าความสามารถในการคิดการใช้เทคโนโลยีของนักเรียนรุ่นใหม่มีความพร้อมที่จะรับแนวคิด รับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และพิจารณาคุณลักษณะพึงประสงค์ 8 ข้อ มีการปฏิบัติและคุณสมบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่ที่น่าสนใจอยู่ในระดับต้น ๆ และพบในโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน คือ นักเรียนมีความใฝ่เรียนรู้ มีความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้มองเห็นว่า จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่นักเรียนได้รวดเร็วหลากหลายและทันสมัย มีเครือข่ายและที่สำคัญจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองและสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งในบริบทของประเทศออสเตรเลีย เช่นในรัฐวิคตอเลีย ปี ค.ศ. 2002 เป็นระยะเปลี่ยนผ่านมีการจัดให้นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของครู และนักเรียน ครูเองต้องเตรียมซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์การสอนให้แก่นักเรียนและการนำเสนอเครือข่ายแหล่งความรู้ให้แก่นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งในประเทศไทย พรพิไล เลิศวิชา (2542) ได้ศึกษาเรื่องการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการสอน พบว่านำมาใช้เป็นสื่อในการเรียนการสอน ร้อยละ 62.21 กิจกรรมเสริม ร้อยละ 40.59 ใช้ศึกษาค้นคว้า ร้อยละ 40.59 ที่น้อยที่สุดคือเพื่อการวัดและประเมินผล ปัญหาที่พบ โรงเรียน 3 โรงขนาดใหญ่พิเศษที่เป็นตัวอย่างไม่พบปัญหาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มากนัก ที่น่าห่วงใยคือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ข้อมูลของ ประพันธ์ ด้วงอินทร์ (2543) พบว่าปัญหาด้านอาคารสถานที่และบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี แต่อย่างไรก็ตามแนวโน้มที่สำคัญในวงการวิทยาศาสตร์ศึกษาได้สนใจเกี่ยวกับนวัตกรรมการสอนที่อาศัยความคิดสร้างสรรค์และการจัดแหล่งเรียนรู้โดยอาศัยแนวคิด Constructivism ประกอบกับการใช้ความก้าวหน้าทาง ICT หรือ เทคโนโลยีดิจิทัล

2.2. ด้านครู พิจารณาผลการปฏิรูปการเรียนรู้จากการจัดทำหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้หรือการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการปฏิบัติและคุณลักษณะยู่ในระดับปานกลาง ภาระงานนี้ถือเป็นหน้าที่หลักของครูที่จะสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้กับนักเรียน นภดล อุชชิน (2536), จิรพร เตียวิรัตน์ (2546) รูปแบบการบริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และในกรุงเทพที่พบกันมาก คือ การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอนที่น้อย ซึ่งควรให้ครูมีส่วนในการดำเนินงานบริหารและมีระบบฐานข้อมูลร่วมกันระหว่างโรงเรียน และการดูแลจัดทำสื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิคการใช้สื่อ และที่สำคัญคือ การประเมินผลที่หลากหลายและครอบคลุมจึงจะสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้ และ แสดงให้เห็นว่าฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์เทคโนโลยีในการบูรณาการการทำงานการเรียนการสอน และการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและโรงเรียนมีการบริหารจัดการความรู้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการประสานเครือข่าย มีระบบการทำงานด้วย PDCA คือ วางแผน ปฏิบัติการ ตรวจสอบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จในการพัฒนาครูก็จะเกิดขึ้น

2.3 ด้านผู้บริหาร พิจารณาผลการปฏิรูปการเรียนรู้จากการปฏิบัติและคุณลักษณะด้านการนิเทศการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้จัดทำหลักสูตร ให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสร้างการริเริ่ม การยอมรับ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารส่วนใหญ่จะเป็นหลักในการประเมินโครงการของโรงเรียน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการศึกษาและประสบการณ์เพิ่มขึ้น (Minudin, 1987) และเป็นผู้มีความสามารถในการนิเทศ ประเมินผล การปรับปรุง

การเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร ในยุคปัจจุบันคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผู้บริหารต้องมีการปรับกระบวนทัศน์ในเชิงบริหาร สุวิมล ชนวัฒน์ (2539) ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในโรงเรียนและที่สำคัญที่สุดที่จะเกิดผลกับการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ การบูรณาการระหว่างเทคโนโลยีกับหลักสูตร ปองสิน ชูวัฒนกูล (2544) พบว่า การบูรณาการการเรียนการสอนกับการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในกิจกรรมต่าง ๆ ทุกด้านของโรงเรียน ให้การสนับสนุนโดยการอำนวยความสะดวก และจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ มาสนับสนุนและที่สำคัญหลังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีงานวิจัยที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการปฏิรูปการเรียนรู้มากขึ้น ในด้านการพัฒนาตนเอง พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยใช้การสนทนากลุ่มการพิจารณารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าว ในร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการจากแผนภูมิที่ 3 ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ชัดเจนเป็นรูปแบบการบริหารงานวิชาการแผนภูมิที่ 4 ที่มาทดลองใช้ในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี โดยใช้ SKN-ICT เป็นกระบวนการให้เกิดผลการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาเห็นว่า SKN-ICT เป็นเทคนิคบริหารแบบหนึ่งส่วนรูปแบบการบริหารงานวิชาการ 3 ด้าน คือ การวางแผนกลยุทธ์วิชาการและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการดำเนินงานและส่งเสริมวิชาการตลอดด้านการควบคุมและกำกับติดตามงานวิชาการมีผลโดยตรงกับการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน ครูและผู้บริหาร โดยพิจารณาจากสมรรถนะ 5 ด้าน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ส่วนครูพิจารณาจากการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การประเมินด้วยวิธีที่หลากหลายและครอบคลุม สำหรับผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำหลักสูตร จัดการเรียนรู้ นิเทศการจัดการเรียนการสอน การประกันคุณภาพและการส่งเสริมให้ครูวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งทิศทางปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, หน้า 11) ได้ชี้ให้เห็นว่าครูควรดำเนินการวิจัยเชิงระบบเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ โดยการวิจัยและพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

4. สภาพปัญหาการบริหารวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกรณีศึกษาโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี ในสภาพการบริหารงานวิชาการใน 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์งานวิชาการ ด้านการดำเนินงานและการส่งเสริมงานวิชาการ และด้านการควบคุมและกำกับติดตามงานวิชาการ ก่อนการนำรูปแบบไปใช้และหลังการนำรูปแบบไปใช้ พบว่า หลังการนำรูปแบบไปใช้ มีความแตกต่างในทิศทางที่สูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และปัญหามีทิศทางลดน้อยลงหลังจากมีการนำรูปแบบไปใช้ อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และสภาพปฏิรูปการเรียนรู้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และทิศทางที่สูงขึ้น และที่สำคัญผลลัพธ์ ที่ปรากฏเป็นรูปธรรมของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี ในด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน คือ นักเรียนทุกระดับชั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีถึงดีมาก โดยนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการทดสอบ NT อยู่ในระดับต้นของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนนทบุรีและมีผลคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ของเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีระดับผลคะแนน O-Net ใกล้เคียงกับคะแนนสูงสุดของประเทศและมีผลคะแนนเฉลี่ยทุกรายวิชาสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยระดับประเทศ รวมทั้งนักเรียนทุกระดับชั้นได้รับรางวัลชนะเลิศจากการประกวด แข่งขัน และการทดสอบความสามารถทางวิชาการในวิชาต่าง ๆ จากสถาบันภายนอกทั้งระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่ ระดับชาติ จนถึงระดับนานาชาติอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา ส่วนด้านการประเมินภายนอกจาก สมศ. รอบที่ 2 เป็นผลงานที่ประจักษ์ในมาตรฐานรวมอยู่ในระดับดีมาก ด้านผู้เรียน 7 มาตรฐาน ระดับคุณภาพดีมาก 6 มาตรฐาน ระดับคุณภาพดี 1

มาตรฐาน ด้านครูใน 2 มาตรฐาน ระดับคุณภาพดีมาก ทั้ง 2 มาตรฐาน ด้านผู้บริหาร 5 มาตรฐาน ระดับคุณภาพดีมากทั้ง 5 มาตรฐาน และสิ่งที่ปรากฏเป็นนวัตกรรมและการปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษาให้เห็นผลของการปฏิรูปการเรียนรู้คือ

1. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การผลิตสื่อด้วยเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์กราฟิก ทำการสอนนักเรียนซึ่งครูและชุมชนให้ความสนใจมาก

2. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่ระดับสากล ระดับชาติ และระดับท้องถิ่น ได้บรรลุเป้าหมายตามแผน

3. จัดบรรยากาศห้องสมุดเพื่อการเรียนการสอน การค้นคว้าข้อมูลระบบอินเทอร์เน็ต

4. นำเทคโนโลยีด้าน ไอทีมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน โดยผู้เรียนนำระบบ ไอทีมานำเสนอผลงาน และพัฒนางาน การวิจารณ์ผลงานเป็นภาพ ไอทีผลงานผู้เรียนและงานส่วนใหญ่เป็นแผ่นดิสเก็ต แผ่นซีดี วีซีดี สามารถนำมาเป็นสื่อการเรียนการสอนได้

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2544). *แนวทางการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

จิรพร เตียวิรัตน์. (2546). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยาเขตกรุงธนบุรี 3 กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ฉลอง บุญญานันท์. (2547). *ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้เป็นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วัฒนาพาณิช.

นภดล อุชชิน. (2536). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประพันธ์ ด้วงอินทร์. (2543). *สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปองสิน ชูวัฒนกูล (2544). *การศึกษาการบริหารการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. งานวิจัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรพิไล เลิศวิชา. (2542). *แนวทางการพัฒนามัลติมีเดียเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม.

สุวิมล ชนวัฒน์. (2539). *การศึกษาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการใช้ไมรโครคอมพิวเตอร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตอุตสาหกรรมภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษา. (2544). *ปฏิรูปการศึกษา: ก้าวอย่างมั่นใจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *นโยบายแผนการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติ สกศ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). *รายงานการวิจัยเปรียบเทียบปฏิรูปการการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน*. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

Mattox, D. D. (1987). A Study of In- Service Needs of Illinios Public School Elementary Principals. *Dissertation Abstracts International*, *12*(1), 6061.

Minudin, O.B. The Role of the Secondary Schools Principals in Satan, Malaysia. *Dissertation Abstracts International*, *47*(7), 2403.

รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*

The Competency Assessment Model of the Permanent Secretary Office Ministry of Education

ชัชรินทร์ ชวนวัน[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษารูปแบบสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะเพื่อการพัฒนาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และ (3) นำเสนอรูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และ ค่ามัธยฐาน ผลการวิจัย พบว่า (1) รูปแบบสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจำแนกเป็น 2 ประเภท (2) องค์ประกอบและตัวชี้วัดการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประกอบด้วย ประเภทสมรรถนะ ชื่อสมรรถนะ นิยามสมรรถนะ ระดับสมรรถนะ กำหนดเป็น 5 ระดับ คือ ขั้นเริ่มต้น ขั้นเรียนรู้ ขั้นสามารถปฏิบัติได้ ขั้นชำนาญ ขั้นเชี่ยวชาญ และตัวชี้วัดสมรรถนะ ซึ่งกำหนดขึ้นตามระดับสมรรถนะและกำหนดรายการพฤติกรรมตามหลักและวิธีการเขียนสมรรถนะ (3) รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นำเสนอตามหลักการเชิงระบบ 3 ขั้นตอน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต (4) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ารูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการมีความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานประเมินสมรรถนะที่เป็นประโยชน์ในระดับมาก

คำสำคัญ: สมรรถนะข้าราชการ, การประเมิน, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

Abstract

The purposes of research were to study the competency model of the officers in the Permanent Secretary Office Ministry of Education, the components and competency behavioral indicators for

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: sarayuth_tri@hotmail.com

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปีการศึกษ 2554
อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. ดิเรก พรสีมา

development the officers and propose the competency assessment model of the Permanent Secretary Office Ministry of Education. The population of this research is. Civil servant, Ministry of Education, 32 subjects used in this study consisted of interviews and surveys used Statistics. The range between the quartiles and the median. The research results indicated that: (1) The competency model of the Permanent Secretary Office Ministry of Education has two type and twenty competencies. (2) The component and competency behavioral indicators for officer assessment and development were type of competency, competency name, competency definition, five proficiency level with beginner, learning, competent, proficien, expert and competency behavioral indicators by using how to writing competency statement principle. (3) The competency assessment model of the Permanent Secretary Office Ministry of Education which presented on system approach has 3 steps: Input, Process and Output (4) The competency assessment model of the Permanent Secretary Office Ministry of Education proved to be appropriate, feasible, useful, and highly accurate.

Keywords: competency model, permanent secretary office ministry of education

---

ความนำ

รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2549-2551 ซึ่งมีหลักการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐที่เป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติในเชิงลึกอย่างชัดเจน ซึ่งต่อมาสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการปรับปรุงยุทธศาสตร์ฯ ฉบับเดิมและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ขึ้นใหม่ โดยที่ประชุม ก.พ.มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 4/2552 เมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2552 และคณะรัฐมนตรีมีมติ เห็นชอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ในการประชุมเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2552 กำหนดเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คุ้มค่าเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ โดยสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและสอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่ยึดหลักสมรรถนะ (competency-based) หลักผลงาน (performance-based) และหลักคุณธรรม (merit-based) เพื่อใช้คนให้น้อยลงแต่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การที่องค์การต่าง ๆ ในภาครัฐจะบรรลุผลสำเร็จในการบริหารองค์กรตามแนวทางดังกล่าวได้นั้น เป็นที่ทราบกันดีว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จย่อมเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรด้านเงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ การใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) จำเป็นต้องมีความสามารถหรือสมรรถนะในระดับมืออาชีพ เพียงพอต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ได้ ทั้งนี้ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (2547) ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพย์สิน (asset) มีสภาพเป็น “ทุน” (human capital) ที่มีความสำคัญต่อการบริหารและการสร้างคุณค่า (value creation) ให้กับองค์การ ผลการศึกษาในต่างประเทศ

ระบุว่า ร้อยละ 85 ของผลประกอบการขององค์การนั้นเกิดจาก “ทุนมนุษย์ ” ซึ่ง Dess and Pickens (1999, อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2548, หน้า 30) กล่าวว่าองค์ประกอบของทุนมนุษย์ซึ่งใช้เป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะได้แก่ (1) ความสามารถทางกาย (motor skills) เป็นความสามารถในการเคลื่อนไหวการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม (2) ทักษะในการรวบรวมข้อมูล (information gathering perception) skills) เป็นความสามารถในการรู้สึก รับรู้และตีความ (3) ทักษะในการประมวลวิเคราะห์ข้อมูล (information processing (cognitive skills) เป็นความสามารถในการใช้เหตุผล คิดวิเคราะห์และตัดสินใจ (4) การสื่อสาร (communication) เป็นความสามารถในการสื่อสาร แบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (5) ประสบการณ์ (experience) เป็นความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ (6) ทักษะทางสังคม (social skills) เป็นการรู้จักตนเอง งาน องค์การ และสิ่งแวดล้อม (7) ค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติ (values, beliefs and attitudes) เป็นค่านิยมที่เป็นตัวกำหนดการรับรู้ ผลงานและทัศนคติ การที่องค์การจะบรรลุความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ได้นั้น ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถรวมทั้งคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและพัฒนาองค์การให้สามารถปรับตัวได้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคล (human resource management) ตามหลักการสมรรถนะที่เน้นความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมของบุคคล จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นใน ยุคปัจจุบันที่จะช่วยเป็นตัวขับเคลื่อนให้การดำเนินยุทธศาสตร์องค์การประสบความสำเร็จตามภารกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานต้นแบบภาครัฐที่ได้ริเริ่มนำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่มาเผยแพร่ให้แก่หน่วยงานภาครัฐดำเนินการ ได้แก่ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตาม หลักการสมรรถนะ (competency-based approach) ซึ่งมีความสำคัญและเป็นหัวใจของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. (2548, หน้า 2) อธิบายคำว่าสมรรถนะ (competency) เป็นคำค่อนข้างใหม่ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคลและในภาษาอังกฤษก็มีคำที่มีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่าสมรรถนะหลายคำ เช่น capabilities, skill, knowledge, and other characteristics ซึ่งถือว่าใช้แทนกันได้ Holmes (1992, อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ.2548,หน้า 2) ให้ความหมายของคำว่า “คุณสมบัติที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสมรรถนะ” หรือ competence-based qualifications หมายถึงสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความสามารถและศักยภาพในการทำงาน แต่มิได้หมายถึงสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานได้สำเร็จในอดีต (a statement about what a person is capable of doing rather that what they have done in the past) ส่วน Spencer and Spencer (1993, p. 9) ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล (underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุมีผล (causal relationship) กับประสิทธิภาพการทำงานแบบอิงเกณฑ์ (criterion-referenced effective) และผลการปฏิบัติงานที่ดี (superior performance) ในการปฏิบัติงานหรือในสถานการณ์ ซึ่งผลงานการศึกษาองค์ความรู้ในเรื่อง competency ของ Spencer ที่มีชื่อเสียงปรากฏอยู่ในงานวิจัยที่ชื่อว่า competency at work สำหรับประเทศไทยในปัจจุบัน ในขณะที่ Robert White (1959) และ McClelland (1973,1976, อ้างถึงใน Dubois, 2004, p. 17) ได้กำหนดลักษณะนิสัยของบุคคลและเรียกว่า competence ซึ่งให้ความหมาย competency ว่าเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของความสำเร็จในการดำเนินงาน ซึ่ง McClelland นักจิตวิทยามหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่มใช้ตั้งแต่ปี ค.ศ.1970 ได้พัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพที่ใช้วัดทัศนคติและนิสัยเพื่อบ่งบอกลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถระดับสูง ที่มีแนวคิดมาจากเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และได้ศึกษาพบว่า สมรรถนะ เป็นสิ่งที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าเมื่อเทียบกับวิธีการทำนายแบบเดิมที่พิจารณาความสามารถของบุคคลจากระดับ

การศึกษา คะแนนสอบ ทั้งนี้ McClelland ได้เผยแพร่ไว้ในบทความเรื่อง testing for competence rather than for intelligence ในปี 1973 สำนักงาน ก.พ. (2547, หน้า 9) จากการที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันยังไม่ได้ดำเนินงานตามหลักการสมรรถนะที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบและยังไม่มีการประเมินสมรรถนะบุคลากรที่ชัดเจนดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลและปฏิบัติงานในสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด จึงมุ่งที่จะศึกษารูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดประเด็นปัญหาสำคัญของการวิจัยไว้ 3 ประการที่เชื่อมโยงกัน คือ (1) เพื่อศึกษารูปแบบสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะเพื่อการพัฒนาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและ (3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดหัวข้อวิจัยเรื่อง“รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ตามหลักการสมรรถนะ ซึ่งจะใช้เป็นรูปแบบการดำเนินงานพื้นฐานสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ในการประเมินสมรรถนะรวมทั้งการส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ ที่นำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของกระทรวงศึกษาธิการให้ประสบความสำเร็จตามนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมาย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ต่อไป

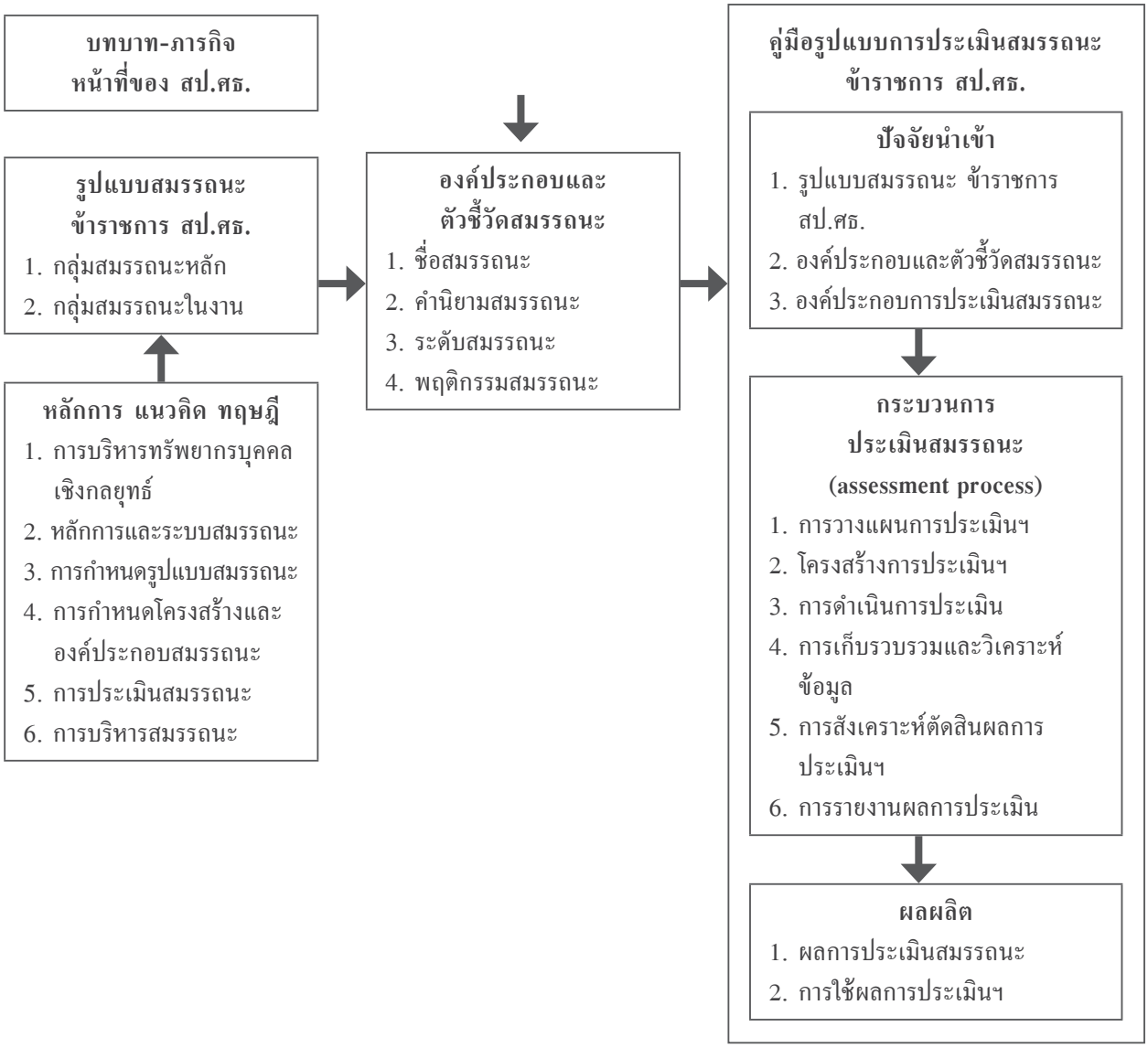
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะเพื่อการพัฒนาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1. การศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด เพื่อกำหนดกรอบความคิดเบื้องต้น ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงกรอบความคิดการวิจัย ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาวิเคราะห์และตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประชากร

ประชากร ซึ่งประกอบด้วย (1) ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 32 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือชุดที่ 1 ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รอบที่ 1 มีลักษณะคำถามแบบเปิดกว้างไม่ชี้นำ

2. เครื่องมือชุดที่ 2 ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูล รอบที่ 2 โดยรวบรวมข้อมูลจากผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 1 แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามตามประเด็นความคิดเห็นในแต่ละประเด็นและให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมแสดงความคิดเห็นว่าเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากน้อยเพียงใด โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ท มีค่าความคิดเห็นของกลุ่มโดยแสดงตำแหน่งของมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของแต่ละข้อความตลอดจนตำแหน่งคำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นตอบในแบบ สอบถามความคิดเห็นรอบที่ 1

3. เครื่องมือชุดที่ 3 ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล รอบที่ 3 มีลักษณะข้อความเช่นเดียวกับข้อความในแบบสอบถามความคิดเห็นที่ใช้ในรอบที่ 2 นำมาถามความคิดเห็นซ้ำเพื่อยืนยันคำตอบที่ได้ตอบไปแล้วว่าเป็นเช่นเดียวกับความคิดเห็นของกลุ่มหรือแตกต่างจากความคิดเห็นของกลุ่ม โดยแบบสอบถามความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ท มีค่าความคิดเห็นของกลุ่มโดยแสดงตำแหน่งของมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแต่ละข้อความ ตลอดจนตำแหน่งคำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นตอบในแบบสอบถามความคิดเห็น รอบที่ 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ทั้งการติดต่อเป็นการส่วนตัวและอย่างเป็นทางการและดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างไม่ถามชี้นำ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ผู้วิจัยจะซักถามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แสดงถึงความเป็นไปได้และครบถ้วนสมบูรณ์ และในขณะการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะทำการจดบันทึกไว้ตลอดการสัมภาษณ์ เมื่อจบแต่ละประเด็นจะทำการสรุปคำสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญฟังเป็นระยะ ๆ เพื่อยืนยันความถูกต้องในการบันทึกคำสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งด้วยตนเองและจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และแจ้งให้มีการส่งคืนตามระยะเวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ (1) พื้นฐานเบื้องต้นและการวิเคราะห์คำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญจากแบบสัมภาษณ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (2) การวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามรอบที่ 1 และ 2 ใช้การวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเป็นค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎี เพื่อกำหนดกรอบความคิดเบื้องต้น ทำให้สามารถเสนอเป็นแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เน้นในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ ทั้งความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ซึ่งสามารถเสนอตามลำดับ ดังนี้

1.1 กรอบความคิดที่ 1 เป็นกรอบความคิดภาพรวมในการพัฒนารูปแบบสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จะแสดงความเชื่อมโยงของสาระสำคัญทาง วิชาการและประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่การศึกษา 3 ส่วน คือ รูปแบบสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะ และการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะ

1.2 กรอบความคิดที่ 2 เป็นกรอบความคิดเชิงทฤษฎีในภาพรวมของการวิจัยรูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในแต่ละส่วนของประเด็นที่ศึกษา

1.3 กรอบความคิดที่ 3 เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในส่วนรูปแบบสมรรถนะ (ส่วนที่ 1) ประยุกต์แนวคิด

โดยพิจารณาจากหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดรูปแบบสมรรถนะ ประยุกต์แนวคิดของสำนักงาน ก.พ. (2537, หน้า 17-43), เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546, หน้า 21-34), Spencer and Spencer (1993, p. 94) และกระบวนการสร้างรูปแบบสมรรถนะ ของ David D. Doubois (2004, p. 23)

1.4 กรอบความคิดที่ 4 เป็นกรอบความคิดเชิงทฤษฎีในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะ (ส่วนที่ 2) ประยุกต์แนวคิดโดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะของ Spencer and Spencer (1993, p. 13)

1.5 กรอบความคิดที่ 5 เป็นกรอบความคิดเชิงทฤษฎีในการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนที่ 3) ประยุกต์แนวคิดโดยพิจารณาจากทฤษฎีการประเมินสมรรถนะ ของ สำนักงาน ก.พ. (2537, หน้า 45), เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546, หน้า 85-116)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นในแบบสอบถามรอบที่ 1 และ 2 พบประเด็นสำคัญ คือ รูปแบบสมรรถนะสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกคนสอดคล้องกัน คือ สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ส่วนสมรรถนะในงานผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกันมีจำนวน 15 สมรรถนะ คือ สมรรถนะส่วนบุคคล (5 สมรรถนะ) สมรรถนะในบทบาทหน้าที่ (5 สมรรถนะ) และ สมรรถนะองค์การ (5 สมรรถนะ)

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะที่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกคนสอดคล้องกัน คือ องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ส่วนสมรรถนะในงานผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกันมีจำนวน 15 สมรรถนะ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากการศึกษาวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะ โดยการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (focus group discussion) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผลการศึกษารูปแบบสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสรุปได้ว่า รูปแบบสมรรถนะประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานมีจำนวนสมรรถนะทั้งสิ้น 20 สมรรถนะ ตามที่เสนอมีความเหมาะสมและครอบคลุมสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประเด็นที่เพิ่มเติม คือ ควรปรับปรุงนิยามสมรรถนะให้มีความชัดเจนและครอบคลุมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนามากยิ่งขึ้นเมื่อนำไปใช้ประเมิน ซึ่งแตกต่างจากสมรรถนะสำนักงาน ก.พ. ที่เน้นการประเมินเพื่อวัดผลการปฏิบัติงาน และเห็นด้วยที่จะกำหนดสมรรถนะในงานขึ้นมาใช้เองเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานปลัดกระทรวงและควรให้เหมาะสมและครอบคลุมสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคลากร และควรเพิ่มเติมจำนวนสมรรถนะให้ครอบคลุมกับตำแหน่งข้าราชการทั้งหมดทุกกลุ่มสายงาน ในโอกาสต่อ ๆ ไป สำหรับการนำรูปแบบสมรรถนะลงสู่การปฏิบัติในระยะแรกควรสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้ทำหน้าที่ประเมินมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งทั้งนิยามและกระบวนการวัดและประเมิน โดยควรพิจารณาเลือกสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นและส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานขององค์การมาทำการประเมินก่อนประมาณ 4-5 สมรรถนะ แล้วจึงนำสมรรถนะที่เหลือมาประเมินและพัฒนาเป็นระยะ ๆ ต่อเนื่องกันไป

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะเพื่อการพัฒนาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สรุปได้ว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะที่กำหนดขึ้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องที่จะนำไปใช้ในการประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ ประเด็นที่เพิ่มเติม คือ รายการตัวชี้วัดพฤติกรรมสมรรถนะที่กำหนดขึ้นไม่ได้ระบุจำเพาะเจาะจงที่ชัดเจนว่าจะนำไปใช้เป็นเครื่องมือประเมินสมรรถนะแต่กำหนดไว้ให้เป็นรายการพฤติกรรมสมรรถนะในภาพรวมเพื่อการนำไปสร้างเครื่องมือประเมินตามลักษณะการใช้ประโยชน์หรือวัตถุประสงค์ เช่น เพื่อการพัฒนา เพื่อการประเมินผลงาน หรืออื่นๆ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจจึงควรเขียนคำอธิบายการนำไปใช้ประโยชน์ให้ชัดเจนไว้ในคู่มือด้วย รวมถึงการกำหนดจำนวนระดับสมรรถนะอาจมีการวิเคราะห์กำหนดระดับให้มีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของสมรรถนะนั้นๆ ซึ่งอาจมีจำนวนระดับมากกว่าหรือน้อยกว่า 5 ระดับ ไม่จำเป็นต้องเท่ากันทุกสมรรถนะ ส่วนข้อความรายการตัวชี้วัดพฤติกรรมสมรรถนะนั้น มีบางรายการที่ข้อความที่เขียนยังไม่สื่อถึงพฤติกรรมที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติแสดงออกได้จริง เมื่อนำไปสร้างเครื่องมือประเมินควรปรับปรุงให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นพร้อมทั้งอธิบายวิธีการประเมินรายการตัวชี้วัดไว้ในคู่มือ รวมถึงการตัดสินใจของผู้ประเมินที่จะตัดสินว่าผู้รับการประเมินมีระดับสมรรถนะอยู่ที่ระดับเท่าใดด้วย สำหรับรายการตัวชี้วัดสมรรถนะนี้มุ่งเน้นให้นำไปใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะของตัวบุคคลที่มีความแตกต่างจากรายการตัวชี้วัดพฤติกรรมสมรรถนะที่ ก.พ.กำหนดมาสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงควรมีคำอธิบายความแตกต่างให้เห็นอย่างชัดเจน เพื่อให้การนำไปใช้ประเมินถูกต้องตามวัตถุประสงค์

ผลการการศึกษารูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการด้วยการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมและเป็นไปได้ ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะ คู่มือ และคุณภาพของรูปแบบการประเมิน สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์รูปแบบการประเมินสมรรถนะเชิงระบบ ที่ประกอบด้วยกิจกรรมด้านปัจจัยนำเข้า คือ การเตรียมการและวางแผน กิจกรรมด้านกระบวนการ คือ การดำเนินงานประเมินสมรรถนะ กิจกรรมด้านผลผลิต คือ การดำเนินการและการใช้ประโยชน์กับผลผลิตนั้น มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้ดำเนินการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิเคราะห์คู่มือรูปแบบการประเมินสมรรถนะ ที่กำหนดรายการดำเนินงานในคู่มือทุกข้อนั้น มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้ เป็นคู่มือดำเนินการตามรูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และผลการวิเคราะห์คุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่มเห็นด้วยกับคู่มือรูปแบบการประเมินว่ามีคุณภาพเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ดำเนินการตามรูปแบบการประเมินสมรรถนะ

การอภิปรายผล

ผลการศึกษารูปแบบสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

การกำหนดรูปแบบสมรรถนะสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ขององค์การมีด้วยกันหลายวิธี การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสร้างรูปแบบสมรรถนะจากการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยวิเคราะห์จากบทบาทภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ วิสัยทัศน์ ค่านิยม สมรรถนะข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ. สมรรถนะข้าราชการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และศึกษาหลักการและทฤษฎีกำหนดสมรรถนะจากหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ หลักการสมรรถนะ และหลักการพัฒนารูปแบบสมรรถนะนำมากำหนดเป็นกรอบคำถามสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบสมรรถนะที่เหมาะสม และตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำมาใช้

จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้แทนกลุ่มข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลสมรรถนะที่หลากหลายและครบถ้วนเหมาะสมที่จะใช้เป็นรูปแบบสมรรถนะข้าราชการ เพื่อใช้ประโยชน์ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการต่อไป ซึ่งผลการวิจัยได้กำหนดประเภทสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก (core competency) และสมรรถนะในงาน (functional competency) มีสมรรถนะรวมทั้งสิ้น 20 สมรรถนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำสมรรถนะแต่ละสมรรถนะมาพิจารณากำหนดชื่อและกำหนดนิยาม ซึ่งรูปแบบสมรรถนะที่ได้มีความสอดคล้องกับ สำนักงาน ก.พ. (2537, หน้า 11-13) ซึ่งกำหนดโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย ออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน และ (2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน ประเภทสมรรถนะที่ได้จากการวิจัยยังสอดคล้องกับการกำหนดขอบเขตสมรรถนะของ Paul (1999, pp. 22-29) ซึ่งกำหนดออกเป็น 4 ขอบเขต คือ (1) สมรรถนะและความสามารถหลัก (core competencies and capabilities) เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าองค์การดำเนินธุรกิจอะไร และมีขีดความสามารถอะไรในการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความรู้ทักษะทางเทคนิค (technical knowledge and skills) รวมถึงการจะใช้ความรู้ความสามารถอย่างไร (2) ค่านิยมและความเชื่อหลัก (core Values and Belief) เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าองค์การมีวิธีการจัดการกับบุคคลในองค์การอย่างไร มีบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การเป็นอย่างไร (3) ความรู้ด้านเทคนิคและทักษะในงาน (technical Knowledge and Job skill) เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าบุคคลในองค์การจำเป็นต้องมีสมรรถนะในด้านความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือทางเทคนิคและทักษะในงานอุปกรณ์ (tools) หรือการบริการ (service) ขององค์การอย่างไร (4) ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (performance skill and competencies) เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าบุคคลในองค์การควรมีบุคลิกลักษณะ ทักษะและสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะเป็นไปตามที่ความต้องการ วัฒนธรรม ค่านิยม และความเชื่อขององค์การ สำหรับกระบวนการกำหนดสมรรถนะจากการวิจัยครั้งนี้ยังมีวิธีการสอดคล้องกับกระบวนการสร้างรูปแบบสมรรถนะ ของ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2537, หน้า 146) ซึ่งเสนอวิธีการกำหนดสมรรถนะไว้ 4 วิธีคือ (1) วิธีการรวมกลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ (expert judgment) ซึ่งใช้วิธีการสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการแจกจงพฤติกรรมของนักปฏิบัติการทางวิชาชีพต่าง ๆ ว่า ผู้มีสมรรถนะในวิชาชีพนั้น ๆ ควรต้องมีความรู้ เจตคติ หรือทักษะที่ต้องการจำเป็นทางด้านใดบ้าง (2) วิธีการประเมินความต้องการ (needs assessment) เป็นการศึกษาจากกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้นโดนประเมินจากกความต้องการขององค์การ หรืออาจประเมินจากความต้องการด้านนโยบายเร่งด่วนหรือจำเป็นต้องดำเนินการว่าจำเป็นจะต้องเตรียมบุคคลในองค์การให้พร้อมต่อภาระงานโดยให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ต้องการอย่างไรบ้าง (3) วิธีการวิเคราะห์งานหรือบทบาท (task analysis or role analysis) โดยการจำแนกเนื้อหาและเป้าหมายของงานให้อยู่ในรูปของงานที่จะต้องปฏิบัติหรือเรียนรู้และแยกแยะให้ย่อยลงในรายละเอียด (4) วิธีการวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและตำราโดยการกำหนดสมมติฐานว่าประสิทธิภาพที่ต้องการนั้นจะต้องอาศัยสมรรถนะอย่างใดบ้าง และสอดคล้องกับกระบวนการกำหนดกรอบสมรรถนะ ของ Lucia และ Lepsinger ซึ่ง นิสดาร์ เชยานนท์ (2550, หน้า 26-31) สรุปไว้มี 4 ขั้นตอน คือ (1) การกำหนดวัตถุประสงค์และระบุขอบเขตของโครงการ ซึ่งประกอบด้วยการระบุความจำเป็นขององค์การว่ากรอบสมรถนะจะไปช่วยเสริมสมรรถนะขององค์การอย่างไร,การระบุหน่วยงาน กลุ่มงาน เป้าหมาย หรือความสามารถหลักที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรในทุกระดับ, การระบุวิธีการพัฒนากรอบสมรรถนะ, การระบุจำนวนคนในทีม (2) การกำหนดผลลัพธ์และมาตรฐานที่ต้องการ ปรกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายที่เจาะจง (specific) ท้าทายและสามารถบรรลุได้ (challenge

and attainable) เหมาะสมกับทรัพยากร (available resource) สอดคล้องกับนโยบาย (organization's policies) วัดได้ (measurable) และมีการกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด (expected completion date) (3) การสร้างแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วยการระบุขั้นตอนการปฏิบัติ (action step) ความรับผิดชอบ (accountability) กำหนดการทำงาน (schedule) กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ (resource requirement) และ (4) การระบุถึงลักษณะของผลการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนา ประกอบด้วยการทำให้รูปแบบเข้าใจง่าย มีความยืดหยุ่นและเป็นมิตรกับผู้ใช้ สร้างทางเลือกให้กับบุคลากร เชื่อมโยงกับระบบการสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้ผู้ใช้รูปแบบได้ร่วมแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิธีการกำหนดรูปแบบสมรรถนะของ Anntoinette D.Lucia and Richard Lepsinger (1999, pp. 18-19) ซึ่งกำหนดวิธีปฏิบัติในการสร้างรูปแบบสมรรถนะไว้ 7 วิธี คือ (1) วิธีการประเมินสมรรถนะในงาน (The job competence assessment method) เป็นการพัฒนารูปแบบสมรรถนะโดยใช้การสัมภาษณ์และสังเกตจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศเพื่อกำหนดสมรรถนะที่แตกต่างระหว่างบุคคล และวิธีนี้ยังสอดคล้องกับการกำหนดสมรรถนะของ David D. Doubois (1993, pp.72-84) และ Spencer and Spencer (1993) อีกด้วย (2) วิธีการประเมินสมรรถนะจากการปรับปรุงงาน (The modified job competence assessment method) เป็นการกำหนดรูปแบบสมรรถนะจากพฤติกรรมที่แตกต่างออกไป และรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์และเขียนเหตุการณ์สำคัญในงาน ซึ่งยังสอดคล้องกับ การกำหนดสมรรถนะของ Doubois (1993, pp. 85-86) (3) วิธีใช้รูปแบบทั่วไป (The generic model overlay method) เป็นการซื้อหรือหารูปแบบสมรรถนะทั่วไปที่มีอยู่แล้วเพื่อใช้สำหรับบทบาท หน้าที่เฉพาะด้าน (4) วิธีปรับปรุงจากรูปแบบทั่วไป (The customized generic model method) เป็นวิธีที่องค์การกำหนดร่างสมรรถนะขึ้นเป็นตัวแทนกลุ่มสมรรถนะและทำการตรวจสอบสมรรถนะจากปัจจัยความเป็นเลิศและผู้ปฏิบัติงานที่ดี (5) วิธีการยืดหยุ่นตามกาลเทศะ(The flexible job competency model method) เป็นการค้นหาเพื่อกำหนดสมรรถนะที่เป็นความต้องการให้เกิดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายใต้สภาพที่เหมาะสมกับอนาคต (6) วิธีเชิงระบบ (The systems method) เป็นการสะท้อนความต้องการที่ไม่เจาะจงเฉพาะว่าอะไรคือสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำในปัจจุบันหรือสิ่งที่ต้องทำทั้งหมด แต่เป็นพฤติกรรมที่อาจเป็นความสำคัญในอนาคตอีกด้วย (7) วิธีลัดหรือร่นเวลา (The accelerated competency systems method) เป็นการนำสมรรถนะมาโดยเน้นเฉพาะสมรรถนะที่สนับสนุนและก่อประโยชน์ต่อผลผลิต เช่น ผลิตภัณฑ์ขององค์การ,การบริการ,หรือสารสนเทศ เป็นต้น วิธีการกำหนดรูปแบบสมรรถนะของ San Francisco ดังกล่าวทำให้เกิดรูปแบบสมรรถนะได้หลายประเภท

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

การประเมินสมรรถนะ เป็นกระบวนการขั้นตอนหนึ่งที่ต่อเนื่องจากการกำหนดรูปแบบสมรรถนะ ซึ่งต้องมีการกำหนดองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะ ให้เสร็จสมบูรณ์ก่อนที่จะนำสมรรถนะไปสู่กระบวนการประเมินจริง ซึ่งเป็นการนำเอาสมรรถนะจากรูปแบบสมรรถนะมากำหนดรายละเอียดที่เรียกกันอย่างหลากหลายว่า การกำหนดองค์ประกอบ หรือโครงสร้างสมรรถนะ หมายถึง สมรรถนะตัวหนึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทสมรรถนะ ชื่อสมรรถนะ ซึ่งได้กำหนดทั้งชื่อที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ นิยามสมรรถนะ ระดับสมรรถนะ และนิยามระดับ และตัวชี้วัดพฤติกรรมสมรรถนะ ส่วนสำคัญภายในองค์ประกอบสมรรถนะที่จะนำไปใช้ในการประเมินก็คือ การกำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดและเรียกชื่อว่าพจนานุกรมสมรรถนะ ซึ่งหมายถึงแหล่งรวมของสมรรถนะที่ได้กำหนดองค์ประกอบครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว หลังจากกำหนดองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะแล้วได้นำมากำหนดเป็นกรอบคำถามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ

องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะที่เหมาะสม และตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำมาใช้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้แทนกลุ่มข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะจากรูปแบบสมรรถนะที่ครบถ้วน เหมาะสมที่จะนำไปใช้สร้างเป็นเครื่องมือการประเมินสมรรถนะ สำหรับใช้ประโยชน์ในพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการต่อไป ซึ่งวิธีดำเนินการเป็นการประยุกต์แนวคิดโดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะที่กำหนดขึ้นจึงมีความสอดคล้องกับหลักการและทฤษฎีองค์ประกอบของสมรรถนะของ Spencer and Spencer (1993, p. 13) และการเขียนนิยาม และจากความหมายและแหล่งที่มาของสมรรถนะดังกล่าวนำมาสู่การกำหนดพฤติกรรมสมรรถนะโดยใช้หลักและวิธีการกำหนดพฤติกรรมสมรรถนะตามหลักการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's taxonomy) และเกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546, หน้า 85-116)

จากความหมายสมรรถนะของสำนักงาน ก.พ. ที่เสนอว่า สมรรถนะคือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามที่องค์การกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลให้องค์การสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างไรก็ตามการกำหนดองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะขึ้นนั้น องค์การแต่ละองค์การจะมีวัตถุประสงค์ที่จะนำรูปแบบสมรรถนะไปสู่กระบวนการประเมิน เพื่อวัตถุประสงค์ในการนำผลการประเมินไปใช้ที่แตกต่างกันไป เช่น มีวัตถุประสงค์การประเมินเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือเพื่อประโยชน์ด้านอื่น ๆ ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประเด็นของวัตถุประสงค์ในการประเมินนี้เองที่จะเป็นกรอบในการนำองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะที่กำหนดไว้ไปสร้างเครื่องมือการประเมิน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เหล่านั้น โดยอาศัยองค์ประกอบและตัวชี้วัดเป็นกลไก และกำหนดขอบเขตเครื่องมือที่จะทำการประเมินให้ครอบคลุมพฤติกรรมสมรรถนะที่องค์การต้องการ ซึ่งส่งผลให้ต้องมีการประยุกต์หรือปรับปรุงมาตรวัดการประเมินทั้งจำนวนระดับและรายการข้อความพฤติกรรมตัวชี้วัดสมรรถนะให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการนั้นด้วย ตัวอย่างเช่น หากมีวัตถุประสงค์การประเมินเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ระดับมาตรวัดและตัวชี้วัดการประเมินจะต้องเขียนสำหรับการประเมินเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานซึ่งมีหลักการเขียนวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดการประเมินสำหรับประเภทนี้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การประเมินเพื่อนำผลการประเมินไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ดังนั้น การเขียนนิยาม วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดพฤติกรรมสมรรถนะจึงเลือกใช้หลักการเขียนข้อความพฤติกรรมที่ต้องการให้ข้าราชการแสดงออกถึงความก้าวหน้าของการเรียนรู้และพัฒนา โดยใช้หลักการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's taxonomy) ดังกล่าวแล้ว ดังนั้น เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำพจนานุกรมสมรรถนะไปใช้มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และการนำตัวชี้วัดไปประยุกต์ใช้ที่ตรงกัน องค์การจะต้องมีระบบการสื่อสารที่ดีและชัดเจนด้วยเอกสาร คู่มือ หรือสื่อต่าง ๆ จึงจะทำให้การนำรูปแบบสมรรถนะไปสู่การดำเนินงานประเมินสมรรถนะที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่องค์การต้องการอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. การกำหนดรูปแบบสมรรถนะ เป็นการกำหนดกรอบสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรขึ้นในองค์การ และเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญที่จะนำผลไปใช้ในการดำเนินงานอีก 2 ขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน คือ การกำหนดระบบการประเมินสมรรถนะและการกำหนดระบบการพัฒนาสมรรถนะ ดังนั้น การดำเนินการกำหนดรูปแบบสมรรถนะให้ถูกต้องเสียตั้งแต่ต้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ทั้งการกำหนดประเภทสมรรถนะ ชื่อสมรรถนะ นิยามสมรรถนะและการจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการตามหลักวิชาจะละเลย

ไม่ได้ และประการสำคัญรูปแบบสมรรถนะที่กำหนดขึ้นเป็นการกำหนดรูปแบบสมรรถนะเฉพาะสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ไม่สามารถนำไปใช้กับองค์การอื่นได้ ดังนั้น การพิจารณานำรูปแบบสมรรถนะขององค์การอื่นมาปรับใช้กับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงต้องระมัดระวังอย่างมาก ซึ่งต้องพิจารณาและตัดสินใจให้ชัดเจนว่าจะกำหนดขึ้นเองตามภาระงานหรือนำสมรรถนะจากที่หน่วยงานอื่นกำหนดขึ้น นำมาประยุกต์ใช้ เช่น สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดตัวแบบสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทยขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐนำมาปรับใช้ ซึ่งหน่วยงานอาจพิจารณากำหนดขึ้นเองโดยไม่นำสมรรถนะของ ก.พ. มาปรับใช้ก็ได้ ซึ่งจะทำให้ได้สมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานมากกว่า ดังนั้น รูปแบบสมรรถนะที่ดีที่สุดจึงควรได้มาจากการศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบสมรรถนะที่เป็นขององค์การนั้นโดยเฉพาะ

2. รูปแบบสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่นำมาใช้สำหรับระบบการประเมินสมรรถนะครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดโดยการศึกษาวิเคราะห์จากรูปแบบสมรรถนะของสำนักงาน ก.พ. สมรรถนะของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดขึ้นในระยะแรกจากกิจกรรมการพัฒนาระบบราชการ สมรรถนะจากยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และการสำรวจสมรรถนะพื้นฐานสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นำมาประมวลเชื่อมโยงสรุปเป็นกรอบสมรรถนะและนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้แสดงความคิดเห็นแล้วสรุปเป็นรูปแบบสมรรถนะสำหรับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการภาพรวม ซึ่งเป็นหลักการของการกำหนดรูปแบบสมรรถนะวิธีหนึ่ง ดังนั้น การพิจารณาเพิ่มลดจำนวนสมรรถนะหรือปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบต่าง ๆ ในรูปแบบสมรรถนะก่อนที่จะนำไปใช้ดำเนินการประเมินจึงควรได้รับความเห็นชอบจากส่วนรวม

3. รูปแบบสมรรถนะจากงานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อต้องการใช้เป็นรูปแบบพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การประเมินสมรรถนะและใช้ผลการประเมินสมรรถนะสำหรับการพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการ จึงนำรูปแบบสมรรถนะมากำหนดองค์ประกอบและกำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะเพื่อการพัฒนา ได้แก่ ชื่อสมรรถนะ นิยามสมรรถนะ ระดับสมรรถนะ และตัวชี้วัดพฤติกรรมสมรรถนะแล้วนำมาสร้างเป็นพจนานุกรมสมรรถนะขึ้น โดยใช้หลักการกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะของสเปนเซอร์ และใช้หลักการเขียนตัวชี้วัดพฤติกรรมสมรรถนะตามหลักการเรียนรู้ของบลูม เป็นหลัก ซึ่งองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะที่กำหนดขึ้นนี้จะนำไปสู่การกำหนดรูปแบบการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในภาพรวม โดยจะทำการประเมินสมรรถนะ 2 ส่วน ตามรูปแบบสมรรถนะ คือ ประเมินสมรรถนะหลัก และประเมินสมรรถนะในงาน ดังนั้น หากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีวัตถุประสงค์ในการนำรูปแบบสมรรถนะไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นโดยใช้การประเมิน การกำหนดรูปแบบการประเมินสมรรถนะจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินที่ต้องกำหนดองค์ประกอบ และตัวชี้วัดให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ซึ่งต้องอาศัยการกำหนดตามหลักวิชาการและเป็นไปตามวัตถุประสงค์นั้นด้วยว่าต้องการนำผลการประเมินสมรรถนะไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ใด เช่น มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการใช้ผลการประเมินสมรรถนะสำหรับการสรรหาและเลือกสรรบุคคล การกำหนดองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะก็จะต้องกำหนดขึ้นเพื่อการสรรหาและเลือกสรรบุคคลด้วย หรือหากมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการใช้ผลการประเมินสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะก็จะต้องกำหนดขึ้นเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย เช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2537). *การฝึกอบรม: 1.เอกสารคำสอนประกอบการสอนวิชา ปว.671 การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2546). *การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นาโกต้า.

นิสดาร์ เชยานนท์.

สำนักงาน ก.พ. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: พี. เอ. ลีพวิ่ง.

Dubois, D. D., & Rothwell, J. W. (2000). *The competency toolkit volume IN*. Amherst, Mass.: HRD Press.

Paul, C. G. (1999). *Building Robust Competencies : Linking Human resource systems to Organizational Strategies*. Jersey-Bass, San Francisco: California.

Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.

การเทียบเคียงตามเกณฑ์ของการจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้าที่ใช้ในกลุ่มบริษัทนิตโตเด็นโกะ

Benchmarking the Basics of the Nitto Denko Group's Advanced Quality Management Program

วิลาวัลย์ ติรรัตน์เมธากุล[1] และ จักร ติงศภัทิย์[2]

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้ประเมินความสามารถในการจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้าของนิตโตะเด็นโกะ ประเทศไทย ดำเนินการวิจัยโดยใช้รายงานการประเมินผลการจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้าของกลุ่มบริษัท ระหว่างปี ค.ศ.2008 ถึง ค.ศ.2010 ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในคณะกรรมการประเมินผลและนำผลประเมินของบริษัทในประเทศไทยไปเปรียบเทียบกับบริษัทญี่ปุ่นในเครือ 10 บริษัทซึ่งเป็นกลุ่มเทียบเคียงเพื่อค้นหาปัจจัยรองรับที่มีคะแนนประเมินต่ำกว่า 4 ตามเกณฑ์ที่กลุ่มบริษัทกำหนดขึ้น จากนั้นสอบทานความสอดคล้องของผลการประเมินด้วยการสำรวจความคิดเห็นของผู้จัดการจากแผนกที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์ปัจจัยรองรับในการจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้าจำนวน 5 คนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้แบบสำรวจที่ปรับปรุงจากแบบประเมินตนเองและคู่มือ Raku Raku Lesson ของกลุ่มบริษัท ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ เกณฑ์ช่วงชั้นเท่ากัน 5 ระดับ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าปัจจัยรองรับ 11 ตัวขององค์ประกอบรองในขั้นตอนการผลิต การฝึกอบรมด้านคุณภาพ และระบบสารสนเทศมีคะแนนประเมินต่ำกว่า 4 และต่ำกว่ากลุ่มเทียบเคียง โดยผลการประเมินปัจจัยรองรับของขั้นตอนการผลิตและระบบสารสนเทศของผู้ตอบแบบสำรวจมีความสอดคล้องกับผลการประเมินของกลุ่มบริษัทนิตโตะเด็นโกะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80: 2.83 และ 2.53: 2.30 ส่วนผลการประเมินปัจจัยรองรับของการฝึกอบรมด้านคุณภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70: 3.50 เนื่องจากปัจจัยรองรับเหล่านี้ไม่ได้เป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานโดยตรงของผู้ตอบแบบสำรวจ ผลจากการวิจัยข้างต้นนำไปสู่การกำหนดปัจจัยรองรับเพื่อพัฒนาแผนปฏิบัติการในการยกระดับการจัดการคุณภาพต่อไป

คำสำคัญ: การจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้า, การประเมินความสามารถ, และการเทียบเคียง

[1]ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ บริษัทนิตโตเด็นโกะ แมททีเรียล (ประเทศไทย) จำกัด

E-mail: wilawan_tiraratmaethakul@gg.nitto.co.jp

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

Abstract

The objective of this research is to assess the performance of the Nitto (Thailand) advanced quality management system adopted by the Nitto Denko Group. The Nitto (Thailand) assessment data is taken from AQM performance annual reports between 2008 and 2010 and is analyzed and benchmarked with 10 Japanese affiliates, which are referred to as the compared group, to identify the supplementary factors which score below the Nitto Group standard criteria of 4 on a scale of 5. To verify the congruence between the survey and the group AQM assessment scores, the survey method used questionnaires modified from the company's self-assessment improvement manual to collect the opinions of five department managers familiar with the AQM system, as the purposive samples. The results from data analysis processed and interpreted with the five-stratified scale criteria, mean, and standard deviation, found that eleven supplementary factors from Manufacturing Stage (MFG), Quality Education (QED) and Information Systems (INS) have scores below the standard criteria and the compared group as well. The survey and the group AQM assessment average scores are congruent in MFG and INS, which equal are 2.80:2.83 and 2.53:2.30, whereas the average score of QED was equivalent to 2.70:3.50, since these supplementary factors were not the respondents' direct performance indicators. This finding led to the factors identification for further developing the proposed plan to enhance the AQM performance.

Keywords: advanced quality management (AQM) system, performance assessment, and benchmarking

---

ความนำ

สถานการณ์ในปัจจุบันของตลาด ผู้บริโภคกลายเป็นผู้กำหนดความต้องการและมาตรฐานคุณภาพของสินค้า ปัญหาหลักของผู้ประกอบการจึงอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพสินค้าเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ ระบบการผลิตของอุตสาหกรรมสมัยใหม่จะต้องเป็นนวัตกรรมการผลิตที่เน้นตอบสนองความต้องการของลูกค้าเฉพาะกลุ่ม ยืดหยุ่นและมีการจัดการคุณภาพตั้งแต่ต้นทางจนถึงปลายทางเพื่อลดต้นทุนตลอดวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ซึ่งครอบคลุมถึงต้นทุนทั้งหมดที่เกิดจากการผลิตสินค้าที่ไม่ได้คุณภาพด้วย (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2550)

คุณภาพหมายถึงความดีงาม ความเหมาะสมในการใช้งาน การสร้างความพึงพอใจและความจงรักภักดีของลูกค้า การจัดการคุณภาพเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์การซึ่งเป็นความรับผิดชอบหลักของผู้บริหารระดับสูงและเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนและทุกระดับที่จะต้องร่วมกันพัฒนาให้เกิดขึ้น (Goetsch & Davis, 2000) กลุ่มบริษัทนิตโตเด็นโกะ (Nitto Denko Corporation: Nitto Group HQ) เป็นบริษัทผลิตสินค้าอุตสาหกรรมเคมีและสินค้าโฟมซึ่งได้จากยางสังเคราะห์ชนิด Ethylene Propylene Diene Monomer (EPDM) ที่มีบริษัทสาขากระจายอยู่ในโซนต่าง ๆ ทั่วโลก ทั้งยุโรป อเมริกาเหนือ เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้ รวมถึงประเทศไทย มีนโยบายนำระบบการจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้า (Advanced Quality Management --AQM) มาใช้ในการจัดการคุณภาพเพื่อให้สินค้าของ Nitto ที่ผลิต

จากทุกโรงงานในกลุ่มบริษัทมีคุณภาพเท่าเทียมกันโดยมีต้นทุนที่เหมาะสมในมุมมองของผู้ผลิตเพื่อสร้างคุณภาพภายใต้ความคุ้มค่าทางธุรกิจ นอกจากนี้ Nitto Group HQ ยังได้กำหนดนโยบายที่จะเป็นบริษัทชั้นนำด้านคุณภาพในปีค.ศ. 2018 โดยตั้งเป้าหมายของคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินการจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้าจะต้องเท่ากับหรือสูงกว่า 4 จาก 5 คะแนนเต็ม

ในการปฏิบัติตามระบบ AQM ของ Nitto Group HQ ผู้บริหารของบริษัทนิตโตเด็นโกะ แมททีเรียล (ประเทศไทย) จำกัด (Nitto [T]) จะต้องจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาไปสู่ระบบ AQM ตามนโยบายของ Nitto Group HQ จากหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานให้สามารถพัฒนาไปสู่ระบบ AQM ได้ ผู้วิจัยจึงต้องการตรวจสอบและประเมินความสามารถในการจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้าเพื่อค้นหาปัจจัยรองรับที่มีคะแนนประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และกำหนดปัจจัยรองรับที่จะนำไปใช้พัฒนาแผนปฏิบัติการในการยกระดับการจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้าของกลุ่มบริษัทนิตโตะเด็นโกะซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้

กรอบทฤษฎีในการวิจัย

ที่มาของกรอบทฤษฎีซึ่งเป็นแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วย

1. ระบบการจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้าของกลุ่มบริษัทนิตโตะเด็นโกะ (ระบบ AQM) เป็นแนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านคุณภาพในเชิงรุกและอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเชื่อถือแก่ลูกค้า มีพื้นฐานมาจากระบบการบริหารคุณภาพ ISO 9000 และอิงหลักการจัดการคุณภาพตามตัวแบบประเมินการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การของ ดร.โนริอากิ คาโน หรือตัวแบบบ้านคาโน (Kano's House Model) (Kano, 1996) มีแนวทางการพัฒนาเพื่อควบคุมและยกระดับการปรับปรุงคุณภาพด้วยการใช้เทคนิคและเครื่องมือคุณภาพ 7 ชนิด เครื่องมือคุณภาพแบบใหม่ 7 ชนิด การควบคุมกระบวนการทางสถิติ (SPC) การวิเคราะห์ข้อบกพร่องและผลกระทบ (FMEA) และการวิเคราะห์ผังต้นไม้หรือผังระบบโครงสร้าง (FTA) บนแนวคิดพื้นฐานที่ว่ากระบวนการถัดไปคือลูกค้า การทำให้เป็นมาตรฐาน และการป้องกันความผิดพลาด ระบบ AQM เป็นรูปแบบและแนวทางจัดการคุณภาพภายในของ Nitto Group HQ ที่เน้นจัดการคุณภาพในเชิงป้องกันความล้มเหลว ให้ความสำคัญกับการจัดการคุณภาพตั้งแต่กระบวนการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับชั้นในองค์การและสร้างจิตสำนึกเรื่องคุณภาพ การตั้งเป้าหมายและติดตามการดำเนินการโดยใช้แบบประเมินตนเองรวมถึงการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยใช้หลักการวิศวกรรมคุณภาพ (Quality Engineering) โครงสร้างของระบบ AQM ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก (Nitto Denko Cooperation, 2011) ได้แก่

1. องค์ประกอบหลัก (AQM elements) หมายถึง หัวข้อสำคัญที่เป็นตัวชี้วัดการจัดการคุณภาพ ประกอบด้วย การปรับปรุงการสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า (CS) ความเสถียรด้านคุณภาพ (QS) การลดความเสี่ยง (RM) และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (ID)

2. องค์ประกอบรอง (sub-elements) หมายถึง มิติในการจัดการคุณภาพที่เป็นหัวข้อย่อยขององค์ประกอบหลัก และสะท้อนผลการดำเนินงานรวมขององค์ประกอบหลัก มีเพียงความเสถียรด้านคุณภาพ และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเท่านั้นที่มีองค์ประกอบรอง

3. ปัจจัยรองรับ (supplementary factors) หมายถึงปัจจัยที่เป็นพื้นฐานสำคัญและเป็นคุณลักษณะที่สะท้อนถึงคุณค่าและระดับการจัดการคุณภาพขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบรอง

2. คู่มือ Raku Raku Lesson เป็นคู่มือกำหนดแนวทางการพัฒนาและยกระดับการจัดการคุณภาพไปสู่ระดับที่ดีขึ้นตามระบบ AQM ของกลุ่มนิตโตะเด็นโกะ ในการศึกษาคู่มือฉบับนี้จะทบทวนเฉพาะองค์ประกอบหลักตามโครงสร้างหลักของระบบ AQM ที่มีคะแนนประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ ความเสถียรของคุณภาพ (เฉพาะขั้นตอนการผลิตไม่รวมขั้นตอนวิจัยและพัฒนา

เนื่องจากบริษัท Nitto [T] ไม่ได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ภายในประเทศ) และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณภาพและมิติระบบสารสนเทศ (Nitto Denko Cooperation, 2011)

2.1 ความเสถียรของคุณภาพ ในขั้นตอนการผลิต (MFG) มีปัจจัยรองรับ 6 ตัว ได้แก่

คิวซีเกท (QC Gate--MFG1) หมายถึง การจัดการไม่ให้เกิดและส่งของเสียให้แก่ลูกค้าในกระบวนการถัดไป มีแนวทางพัฒนาโดยจัดทำระบบที่เน้นกระบวนการพื้นฐาน กำหนดตัวบ่งชี้การควบคุมพิเศษและเกณฑ์ในการตัดสิน การรายงานไปยังหัวหน้าและให้อำนาจผู้ตรวจสอบในการสั่งหยุดสายการผลิต การสื่อสารกับกระบวนการถัดไปและกระบวนการก่อนหน้าเพื่อแจ้งกลับปัญหา คิวซีเกททำให้มีโครงสร้างการป้องกันการหลุดรอดของเสีย ลดข้อร้องเรียนรุนแรงที่ก่อให้เกิดการเรียกร้องค่าเสียหายเป็นจำนวนมากได้

การควบคุมพารามิเตอร์ (parametric control--MFG2) เป็นการหาสภาวะที่เหมาะสมของวัตถุดิบและกระบวนการที่ไม่ทำให้เกิดคุณภาพผิดปกติ และควบคุมให้อยู่ภายในช่วงสภาวะนั้น มีแนวทางพัฒนาโดยทำให้ระบบสามารถควบคุมค่าควบคุมให้อยู่ที่เส้นค่ากลางไม่เกินกว่าช่วงควบคุม ต้องทบทวนช่วงการควบคุมและปรับปรุงความผิดปกติของกระบวนการ ทดลองใช้พารามิเตอร์ควบคุมในกระบวนการผลิตและติดตามผลจนสามารถผลิตภายใต้สภาวะควบคุมได้

การควบคุมกระบวนการทางสถิติ (statistical process control--MFG3) เป็นแนวทางควบคุมที่อาศัยเครื่องมือทางสถิติในการตรวจจับความผันแปรของกระบวนการชนิดที่เกิดจากสาเหตุธรรมชาติซึ่งมีค่าคงที่ที่สามารถคาดคะเนได้ เน้นจัดการความขึ้นลงของคุณลักษณะตัวเลือก (alternative characteristic) อาทิ เกณฑ์ยอมรับความหนาของชั้นกาว ความกว้างของโฟม และสภาวะกระบวนการ (process condition) เช่น อุณหภูมิของการ Polymerizing อุณหภูมิ Drying ค่า Tension แนวทางพัฒนาโดยประยุกต์ใช้งานแผนภูมิควบคุมและกำหนดแถบเตือนให้ปรับแต่งเครื่องจักร

ไซด์-แมทชิง (site-matching--MFG4) เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพที่เท่าเทียมกันของรายการผลิตภัณฑ์ระหว่างต้นทางที่ถ่ายทอดกับปลายทางที่รับการถ่ายทอด และป้องกันการเกิดความแตกต่างของคุณภาพผลิตภัณฑ์ประเภทเดียวกันที่ผลิตจากต่างโรงงาน การทำไซด์-แมทชิงต้องพึ่งพาหน่วยงานปฏิบัติที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดโดยมอบหมายให้ส่วนงานที่เป็นผู้กำหนด (supervising sector) เป็นผู้ดูแลรักษาสถานภาพภายหลังการถ่ายโอนการผลิต

กิจกรรมกลุ่มคุณภาพย่อย (global activity toward excellence--MFG5) มีแนวคิดมาจาก QCC สมาชิกกลุ่มมาจากหลายแผนกร่วมทำกิจกรรมไคเซ็น (Kaizen) โดยใช้ขั้นตอนของ QC Story และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือคุณภาพเพื่อค้นหาแนวทางป้องกันไม่ให้ผลการปรับปรุงกลับสู่สภาพเดิม การปรับปรุงจะใช้ระบบการสื่อสารกับสาขาทั่วโลกเพื่อปรับเปลี่ยนและกำหนดแนวทางพัฒนาร่วมกัน ประเมินผลสิ่งที่วัดได้และวัดไม่ได้เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การป้องกันความผิดพลาด (Error-proofing--MFG6) เป็นการควบคุมคุณภาพแบบของเสียเป็นศูนย์โดยรวมขั้นตอนการปฏิบัติงานและการตรวจสอบเข้าด้วยกัน ใช้อุปกรณ์ในการตรวจสอบ ณ แหล่งกำเนิด (Source inspection) ในทางปฏิบัติมีการใช้ระบบป้องกันความผิดพลาด Poka-Yoke ในอุปกรณ์แทนที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ตรวจสอบความผิดพลาดของตัวเอง ระบบมี 2 ชนิด คือ Poka-Yoke แบบตรวจสอบเต็มร้อยและแบบป้อนกลับข้อมูลอย่างรวดเร็ว

2.2 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (ID) แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบรอง

1. การฝึกอบรมด้านคุณภาพ (QED) มีปัจจัยรองรับ 2 ตัว ได้แก่

การฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคคุณภาพ (quality technique educations--QED1) เน้นฝึกอบรม 3 เรื่อง คือ (1) เครื่องมือคุณภาพ 7 ชนิดและเครื่องมือ

คุณภาพใหม่ 7 ชนิด (2) การวิเคราะห์ข้อบกพร่องและผลกระทบและการวิเคราะห์ต้นไม้แห่งความล้มเหลว (FMEA/FTA) และ (3) วิศวกรรมคุณค่า การฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคคุณภาพช่วยให้สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการปรับปรุงคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

การใช้ประโยชน์ของเทคนิคคุณภาพ (Utilization of quality techniques--QED2) เพื่อยกระดับประสบการณ์การใช้เครื่องมือคุณภาพที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคคุณภาพ (QED1) มาฝึกใช้ในขั้นตอนการทำไคเซ็น (Kaizen) ตามวงจร PDCA ของเดมมิ่ง

2. ระบบสารสนเทศ (INS) มีปัจจัยรองรับ 3 ตัว ได้แก่

การสอบกลับด้วยฐานข้อมูล (integrated databases for tracing histories--INS1) จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อสอบกลับข้อมูลเกี่ยวกับความแปรผันคุณภาพ 2 ทิศทาง คือ การสอบกลับย้อนหลังโดยเริ่มจาก Lot No. ของผลิตภัณฑ์ สอบกลับไปยังกระบวนการผลิตภัณฑ์จนถึงผู้ส่งมอบวัตถุดิบ และการสอบกลับไปข้างหน้าเพื่อค้นหาช่วงการกระทบ เริ่มจากวัตถุดิบ กระบวนการผลิตจนเป็นผลิตภัณฑ์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความแปรผันทางคุณภาพได้มาจากการตรวจวัดที่กระบวนการรับเข้า ภายในกระบวนการ และกระบวนการส่งมอบสินค้า ผลที่ได้เพื่อใช้สนับสนุนการปรับปรุงคุณภาพ

การใช้ประโยชน์ของฐานข้อมูลเพื่อป้องกันความผิดพลาดด้านคุณภาพ (utilization of databases for quality failures--INS2) จัดทำฐานข้อมูลข้อร้องเรียนและฐานข้อมูลผลการตรวจวัด ใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์เพื่อค้นหาหัวข้อที่สำคัญและความสามารถของกระบวนการเพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง กำหนดหัวข้อขึ้นเพื่อช่วยในการนำปัญหาในอดีตมาทบทวนในขั้นตอนการออกแบบกระบวนการผลิตและป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำ

การเทียบเคียง (benchmarking--INS3) เป็นการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนในการดำเนินงานของตนเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นและค้นหาวิธีปรับปรุงให้ดีขึ้น ส่วนใหญ่ใช้การเปรียบเทียบกับบริษัทที่เหนือกว่าหรือบริษัทที่เป็นเลิศทั้งในและนอกกลุ่มอุตสาหกรรม ผลการเปรียบเทียบและองค์ความรู้ที่พบจะใช้วางแผนเพื่อการปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่องตามแนวคิด PDCA และใช้เครื่องมือ 5W 2H

3. องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นรากฐานสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการจัดการคุณภาพ เริ่มจากกลุ่มคนทำการปรับปรุงให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (action learning) เป็นวิธีเร่งการเรียนรู้วิธีหนึ่งที่ทำให้คนสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ยุ่งยากได้อย่างมีประสิทธิผลมากขึ้น การนำไปขยายผลดำเนินการในส่วนอื่น ๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะทำให้บริษัทสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี (มาร์ควอดต์, 2550)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปฏิบัติการฉบับนี้มีกระบวนการดำเนินงานและผลการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 นำผลการวิเคราะห์ผลประเมินการจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้าของ Nitto [T] ย้อนหลัง 3 ปี (ปี ค.ศ. 2008-2010) ไปเทียบเคียงกับบริษัทในเครือ 10 บริษัทที่ตั้งอยู่ในประเทศญี่ปุ่น (Nitto [J]) เพื่อค้นหาปัจจัยรองรับที่มีคะแนนประเมินต่ำกว่า 4 ซึ่งเป็นจุดที่ต้องการปรับปรุง กลุ่มตัวอย่างในการเทียบเคียงเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive samples) โดยพิจารณาจากความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลและความเป็นประเทศในภูมิภาคเอเชียที่มีตลาดและความต้องการของลูกค้าที่ใกล้เคียงกัน ใช้รายงานผลการประเมิน AQM ของบริษัท Nitto [T] และของบริษัทญี่ปุ่นในเครือ 10 บริษัทที่รวบรวมโดย Nitto Group HQ ซึ่งเป็นข้อมูลประเภททุติยภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ช่วงชั้นเท่ากัน 5 ระดับ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสอบทานผลการประเมินเปรียบเทียบระหว่างผู้ตอบแบบสำรวจและการประเมินของ Nitto Group HQ เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของผลการประเมินและกำหนดปัจจัยรองรับที่จะนำไปพัฒนาแผนปฏิบัติการในการยกระดับการจัดการคุณภาพ ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 5 คน โดยพิจารณาเลือกผู้จัดการที่มีความเกี่ยวข้องหรือมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานตามระบบ AQM จาก 5 แผนก ได้แก่ แผนกประกันคุณภาพ แผนกผลิต แผนกทรัพยากรบุคคล แผนกวิจัยและพัฒนา และแผนกสารสนเทศ ที่มีอายุงานไม่ต่ำกว่า 3 ปี ผู้วิจัยสร้างแบบสำรวจโดยปรับปรุงจากแบบประเมินตนเองและคู่มือ Raku Raku Lesson ของกลุ่มบริษัท โดยศึกษาเฉพาะปัจจัยรองรับที่มีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ที่บริษัทกำหนดและต่ำกว่าการเทียบเคียงตามผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เกณฑ์ช่วงชั้นเท่ากัน 5 ระดับ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายจากระดับการปฏิบัติสูงสุด (5 คะแนน) ไปจนถึงการปฏิบัติตามต่ำสุด (1 คะแนน)

ผลการวิจัย

ปัจจัยรองรับที่เป็นจุดอ่อนในการจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้าของ Nitto [T] ได้แก่ ปัจจัยรองรับ 3 ตัวของขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (R&D1-R&D3) และปัจจัยรองรับ 6 ตัวของขั้นตอนการผลิต (MFG1-MFG6) ในองค์ประกอบหลักด้านความเสถียรด้านคุณภาพ (QS) และปัจจัยรองรับที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมด้านคุณภาพ 2 ตัว (QED1 และ QED2) และปัจจัยรองรับของระบบสารสนเทศ 3 ตัว (INS1-INS3) ในองค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (ID) แต่เนื่องจาก Nitto [T] ไม่ได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนาภายในประเทศเอง แต่รับเอาเทคโนโลยีการผลิตจากสำนักงานใหญ่มาปรับเปลี่ยนตามสภาพของเครื่องจักรที่ใช้ในโรงงาน ผู้วิจัยจึงตัดปัจจัยรองรับ 3 ตัวของขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (R&D1-R&D3) ออกไป ผลการวิเคราะห์และแปลความการประเมินการจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้าของ Nitto [T] ปรากฏตามตาราง 1

ตาราง 1

ผลการประเมินการจัดการคุณภาพตามเกณฑ์ช่วงชั้นเท่ากัน

องค์ประกอบหลัก (AQM Elements)	องค์ประกอบรอง (Sub-Elements)	ผลการประเมินการจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้า					
		ปี2008		ปี2009		ปี2010	
		ผลคะแนน	เกณฑ์	ผลคะแนน	เกณฑ์	ผลคะแนน	เกณฑ์
การปรับปรุงการสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า:CS		3.00	ปานกลาง	4.00	สูง	3.50	สูง
ความเสถียรด้านคุณภาพ:QS	ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา:R&D	2.00	ต่ำ	2.00	ต่ำ	1.70	ต่ำสุด
	ขั้นตอนการผลิต: MFG	2.50	ต่ำ	3.00	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง
QS คะแนนรวม		2.25	ต่ำ	2.50	ต่ำ	2.25	ต่ำ
การลดความเสี่ยง :RM		2.50	ต่ำ	3.50	สูง	3.50	สูง
การพัฒนโครงสร้างพื้นฐาน:ID	การฝึกอบรมด้านคุณภาพ: QED	3.00	ปานกลาง	3.50	สูง	3.50	สูง
	ระบบสารสนเทศ:INS	1.30	ต่ำสุด	2.30	ต่ำ	2.30	ต่ำ
ID คะแนนรวม		2.20	ต่ำ	2.90	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง

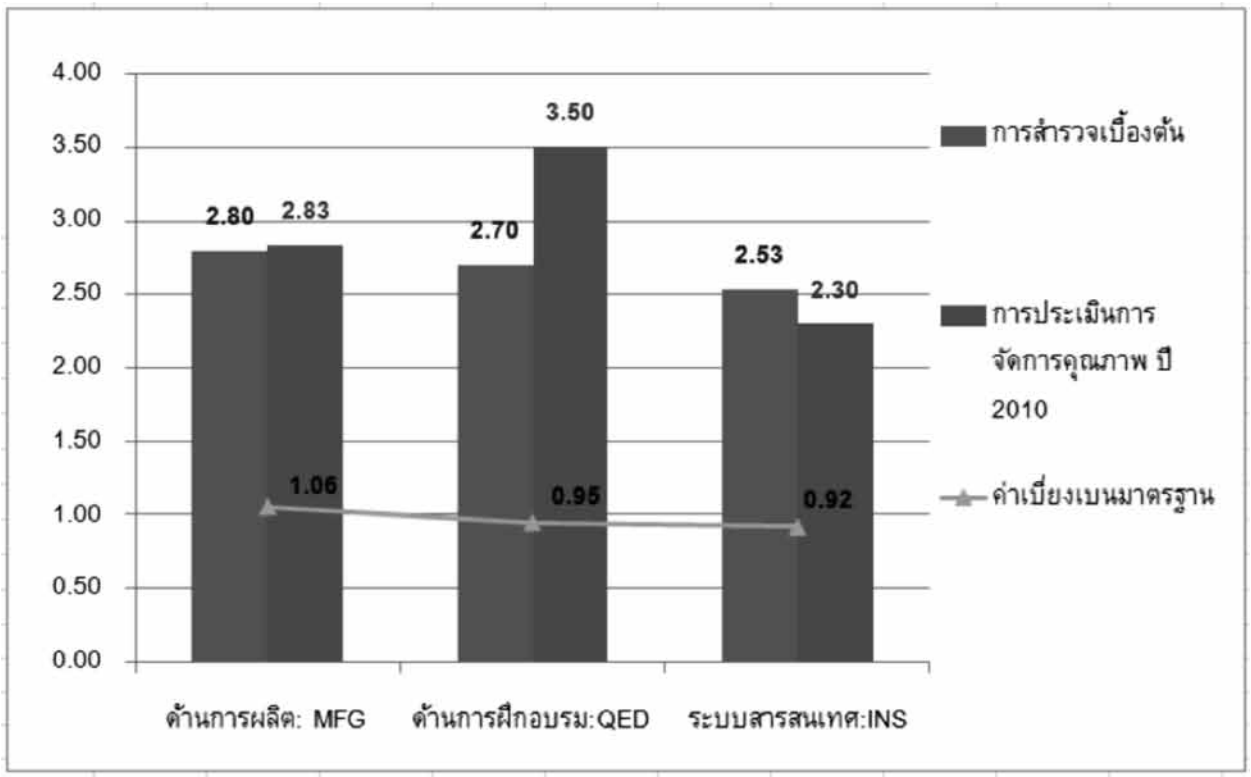
เมื่อนำคะแนนประเมินของ Nitto (T) ระหว่างปี 2008 ถึง 2010 ไปเทียบเคียงกับ Nitto [J] พบว่าคะแนนประเมินปัจจัยรองรับทั้ง 9 ตัว (R&D1-R&D3 และ MFG1-MFG6) ในด้านความเสถียรด้านคุณภาพ (QS) ของ Nitto (T) ส่วนใหญ่ต่ำกว่า Nitto (J) ยกเว้นการควบคุมทางสถิติ (MFG3) ที่ในปี 2009 และ 2010 คะแนนของNitto (T) มีค่าสูงกว่า Nitto (J) และกิจกรรมกลุ่มย่อย (MFG5) ซึ่งทั้ง 3 ปี Nitto (T) ได้รับคะแนนประเมินที่สูงกว่า Nitto (J) ส่วนด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (ID) พบว่า การฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคคุณภาพ (QED1) ของ Nitto (T) มีคะแนนสูงกว่า Nitto (J) ในปี 2009 และ2010 ในขณะที่ปัจจัยรองรับตัวอื่น ๆ ทั้งหมด (QED2 และINS1-INS3) มีคะแนนต่ำกว่า Nitto (J) รายละเอียด ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2

เปรียบเทียบผลการประเมินระหว่างบริษัท Nitto (T) และ Nitto (J)

องค์ประกอบหลัก (AQM Elements)		ปัจจัยรองรับ (Supplementary)	ปี 2008		ปี 2009		ปี 2010	
			Nitto (T)	Nitto (J)	Nitto (T)	Nitto (J)	Nitto (T)	Nitto (J)
1. การปรับปรุงการสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า		1.1.1 การสำรวจความพึงพอใจ	2.00	3.20	4.00	3.38	3.00	3.15
		1.1.2 การตอบสนองอย่างรวดเร็ว	4.00	3.30	4.00	3.45	4.00	3.45
2. ความเสถียรด้านคุณภาพ	2.1 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา	2.1.1 การใช้ประโยชน์ของปัญหาในอดีต	2.00	2.93	2.00	2.48	2.00	2.55
		2.1.2 การทบทวนการออกแบบ	2.00	2.94	3.00	3.18	2.00	3.05
		2.1.3 โรบัสดีไซด์	1.00	2.67	1.00	2.81	1.00	2.85
	2.2 ขั้นตอนการผลิต	2.2.1 คิวซีเกจ	2.00	3.19	3.00	3.43	3.00	3.00
		2.2.2 พารามิเตอร์คอนโทรล	1.00	1.89	2.00	2.30	1.00	2.10
		2.2.3 การควบคุมทางสถิติ	2.00	3.25	4.00	2.98	4.00	3.30
		2.2.4 ไซด์แมทชิง	4.00	3.27	3.00	3.33	3.00	3.20
		2.2.5 กิจกรรมกลุ่มย่อย	4.00	3.13	4.00	3.39	4.00	3.20
		2.2.6 การป้องกันความผิดพลาด	2.00	3.00	2.00	3.06	2.00	3.15
3. การลดความเสี่ยง		3.1.1 การตอบสนองต่อความเสี่ยงของสินค้า	2.00	3.50	4.00	3.61	4.00	3.40
		3.1.2 การลดความเสี่ยงของการร้องเรียนคุณภาพ	3.00	3.31	3.00	3.50	3.00	3.10
4. การพัฒนาโครงสร้าง	4.1 การฝึกฝนอบรมด้านคุณภาพ	4.1.1 การฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคคุณภาพ	3.00	3.19	4.00	3.10	4.00	3.10
		4.1.2 การใช้เทคนิคคุณภาพ	3.00	3.38	3.00	3.15	3.00	3.00
	4.2 ระบบสารสนเทศ	4.2.1 การกลับด้วยฐานข้อมูล	2.00	2.94	3.00	3.47	3.00	3.30
		4.2.2 การใช้ประโยชน์ของฐานข้อมูลเพื่อป้องกันความผิดพลาดด้านคุณภาพ	1.00	3.31	3.00	3.50	3.00	3.30
		4.2.3 การเทียบเคียง	1.00	2.47	1.00	2.70	1.00	2.95

ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินปัจจัยรองรับของขั้นตอนการผลิตและระบบสารสนเทศ (MFG1-MFG6 และ INS1- INS3) ของผู้ตอบแบบสำรวจมีความสอดคล้องกับผลการประเมินของ Nitto (T) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80: 2.83 และ 2.53: 2.30 ส่วนผลการประเมินปัจจัยรองรับของการฝึกอบรมด้านคุณภาพ (QED1-QED2) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70: 3.50 เนื่องจากปัจจัยรองรับเหล่านี้ไม่ได้เป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานโดยตรงของผู้ตอบแบบสำรวจ กราฟเปรียบเทียบผลการประเมินจากผู้ตอบแบบสำรวจและผลการประเมินของ Nitto (T) แสดงดังภาพ 1 และตาราง 3



ภาพ 1 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างผลการสำรวจและผลการประเมินของ Nitto[T]

ตาราง 3

เปรียบเทียบผลจากการสำรวจและผลการประเมินของ Nitto (T)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบรอง	ปัจจัยรองรับ	คะแนนสำรวจเบื้องต้น	ค่าเฉลี่ยรวมขององค์ประกอบรอง		ผลการประเมินการจัดการคุณภาพของ Nitto [T] ปี 2010		
ความเสถียรคุณภาพ: QS	ขั้นตอนการผลิต: MFG	MFG1	2.80	2.80	คิดเห็นว่าปฏิบัติตามปานกลาง	3.00	2.83	ปฏิบัติตามปานกลาง
		MFG2	3.40			1.00		
		MFG3	2.60			4.00		
		MFG4	2.40			3.00		
		MFG5	3.20			4.00		
		MFG6	2.40			2.00		
โครงสร้างพื้นฐาน: ID	การฝึกอบรม: QED	QED1	3.00	2.70	คิดเห็นว่าปฏิบัติตามปานกลาง	4.00	3.50	ปฏิบัติตามสูง
		QED2	2.40			3.00		
	ระบบสารสนเทศ : INS	INS1	2.20	2.53	คิดเห็นว่าปฏิบัติตามต่ำ	3.00	2.30	ปฏิบัติตามต่ำ
		INS2	2.80			3.00		
		INS3	2.60			1.00		

การอภิปรายผล

การวิเคราะห์ผลการประเมินและการเทียบเคียงกับบริษัทญี่ปุ่น 10 บริษัททำให้ค้นพบปัจจัยรองรับ 11 ตัวที่ต้องปรับปรุงเพื่อยกระดับการจัดการคุณภาพให้ดีเทียบเท่าหรือสูงกว่าเกณฑ์ที่บริษัทกำหนดไว้ ได้แก่ คิวซีเกจ (MFG1) การควบคุมพารามิเตอร์ (MFG2) การควบคุมกระบวนการทางสถิติ (MFG3) ไซด์แมทชิ่ง (MFG4) กิจกรรมกลุ่มย่อย (MFG5) การป้องกันความผิดพลาด(MFG6) การฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคคุณภาพ (QED1) การใช้ประโยชน์ของเทคนิคคุณภาพ (QED2) การสอบกลับด้วยฐานข้อมูล (INS1) การใช้ประโยชน์ของฐานข้อมูลเพื่อป้องกันความผิดพลาดด้านคุณภาพ (INS2) การเทียบเคียง (INS3) และเมื่อสอบทานด้วยผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการประเมินระหว่างการสำรวจความคิดเห็นของผู้จัดการแผนกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหรือมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามระบบ AQM กับการประเมินของ Nitto (T) พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจให้คะแนนการประเมินการปฏิบัติตามกิจกรรมของปัจจัยรองรับ 8 ตัวในระดับที่ต่ำกว่าผลการประเมินของ Nitto (T) ปัจจัยรองรับ 8 ตัวได้แก่ คิวซีเกจ (MFG1) การควบคุมกระบวนการทางสถิติ (MFG3) ไซด์แมทชิ่ง (MFG4) กิจกรรมกลุ่มย่อย (MFG5) การฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคคุณภาพ (QED1) การใช้ประโยชน์ของเทคนิคคุณภาพ (QED2) การสอบกลับด้วยฐานข้อมูล (INS1) และการใช้ประโยชน์ของฐานข้อมูลเพื่อป้องกันความผิดพลาดด้านคุณภาพ (INS2) คะแนนประเมินที่แตกต่างกันนี้เกิดจากความแตกต่างในความเข้าใจและการรับรู้ (perception) เกี่ยวกับการปฏิบัติตามปัจจัยรองรับทั้ง 8 ตัวของกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจและผู้ประเมินจากฝ่ายควบคุมและประกันคุณภาพของ Nitto (T) กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจเป็นผู้ที่รับผิดชอบหน้างานและดำเนินกิจกรรมในหัวข้อเหล่านี้จึงมองเห็นสภาพการปฏิบัติงานจริงได้ชัดเจนกว่า นอกจากนี้ปัจจัยรองรับทั้ง 8 ตัวไม่ได้เป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานโดยตรงของกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจจึงไม่มีความกังวลที่จะแสดงความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติกิจกรรมจริง สำหรับปัจจัยรองรับที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมพารามิเตอร์ (MFG2) การป้องกันความผิดพลาด (MFG6) และ การเทียบเคียง

(INS3) ผลจากการสำรวจเบื้องต้นเป็นไปในทิศทางที่ขัดแย้งกับผลการประเมินของ Nitto (T) โดยกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจให้คะแนนประเมินสูงกว่าผลการประเมินประจำปี มีคะแนนเปรียบเทียบในแต่ละปัจจัยรองรับดังนี้ 3.40: 1.00 2.40: 2:00 และ 2.60: 1:00 ตามลำดับ (ดูตาราง 3) โดยเฉพาะการควบคุมพารามิเตอร์ (MFG2) และการเทียบเคียง (INS3) มีความแตกต่างที่สูงมาก แสดงให้เห็นว่าระดับความเข้าใจในการปฏิบัติตามกิจกรรมของปัจจัยรองรับทั้งสองตัวมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติตามกิจกรรมของการควบคุมพารามิเตอร์ การป้องกันความผิดพลาด และการเทียบเคียงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเครื่องมือคุณภาพ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานยังต้องผ่านการฝึกอบรมและทดลองปฏิบัติจริงในงานด้วย

ผลจากการวิจัยตามขั้นตอนที่ 1 และ 2 ของวิธีการดำเนินการวิจัยทำให้สามารถกำหนดปัจจัยรองรับที่จะนำไปศึกษาต่อในขั้นตอนการพัฒนาแผนปฏิบัติการจำนวน 11 ตัว ได้แก่ คิวซีเกจ (MFG1) การควบคุมพารามิเตอร์ (MFG2) การควบคุมกระบวนการทางสถิติ (MFG3) ไซด์แมทชิ่ง (MFG4) กิจกรรมกลุ่มย่อย (MFG5) การป้องกันความผิดพลาด (MFG6) การฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคคุณภาพ (QED1) การใช้ประโยชน์ของเทคนิคคุณภาพ (QED2) การสอบกลับด้วยฐานข้อมูล (INS1) การใช้ประโยชน์ของฐานข้อมูลเพื่อป้องกันความผิดพลาดด้านคุณภาพ (INS2) และการเทียบเคียง (INS3)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

การสำรวจทำให้เห็นว่าผู้ประเมินมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันต่อปัจจัยรองรับของการจัดการคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องแสดงความมุ่งมั่นต่อการดำเนินงานตามระบบ AQM ของกลุ่มบริษัท โดยให้การส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมด้าน AQM และหัวข้อกิจกรรมในคู่มือ Raku Raku Lesson แก่พนักงานทุกส่วนงานอย่างต่อเนื่อง คู่มือ Raku Raku Lesson เป็นภูมิปัญญาและวิธีการปฏิบัติงานในระดับ World Class ที่ประมวลองค์ความรู้เข้าไว้ด้วยกัน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายดำเนินการให้ความรู้แก่พนักงานและให้มีการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและพัฒนาคู่มือ AQM เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาไปสู่การเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การและกลุ่มบริษัทกลายเป็นวงจรการเรียนรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ในท้ายที่สุด (Salaheldin, 2009; Ab Whid; & Corner, 2009) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในการจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้าเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการธำรงรักษามาตรฐานการจัดการคุณภาพแบบก้าวหน้าของกลุ่มบริษัทนิตโตะ-เด็นโกะ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กิติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. (2553). *หลักการควบคุมคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย -ญี่ปุ่น).

คาโน, โนริอากิ. (2548). *คู่มือ TQM สู่ความเป็นเลิศในภาคธุรกิจบริการ*. แปลโดย จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว และ ศุภชัย อาชีวะระงับโรค. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก.

มาร์ควอดต์, ไมเคิล เจ. (2550). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. แปลโดย บดินทร์ วิจารณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). *การจัดการคุณภาพจาก TQC ถึง TQM, ISO 9000 และการประกันคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

Ab Whid, R., & Corner, James. (2009). Critical success factors and problems in ISO 9000 maintenance. *International journal of quality & reliability management, 26*(9), pp. 881-893.

Goetsch, D. L. & Davis, S. B. (2000). *Quality management; introduction to total quality management for production, processing and services*. NJ: Prentice Hall International.

Kano, N. (1996). *Guide to TQM in service industry*. Hong Kong: Nordica International.

Nitto Denko Cooperation. (2011). *Nitto handbook Raku Raku Lesson*. Retrieved from http://www.nitto.com/

Salaheldin, I. (2009). Critical success factors for TQM implementation and their impact on performance of SMEs. *International journal of productivity and performance management, 24*(3), 159-168.

อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา*

Student Identity Development in Higher Education Institutions

สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาปัจจุบัน ประชากรคือ นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 1 จำนวน 49,431 คน สุ่มจากตารางยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 621 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบวัดการมีอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบของอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาคือ อัตลักษณ์ด้านเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย ความมั่นใจในร่างกาย การบทบาททางเพศ และอัตลักษณ์ด้านสังคม ประกอบด้วย ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี การเมือง อัตลักษณ์ด้านการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย การมีอุดมการณ์ การคบเพื่อน การมีจิตสาธารณะ อัตลักษณ์ด้านวิชาการ ประกอบด้วย การเตรียมตัวเพื่ออาชีพ การมีทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (2) ในภาพรวมอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาด้านบวกอยู่ในระดับจริงมาก โดยด้านเฉพาะบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนในภาพรวมด้านลบอยู่ในระดับจริงปานกลาง โดยด้านการดำเนินชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

คำสำคัญ: อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษา, สถาบันอุดมศึกษา

Abstract

This descriptive research aims to study the identities of students studying in higher education institutes. The population were 49,431 students studying in first year level. The size of the sample is calculated through Yamane Table. The sample were 621 students. The research instrument used were

[1]นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา2554

E-mail: supatcha@eau.ac.th

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์, ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา

questionnaires. Statistics used in analyzing the data were percentage, mean, standard deviation. The findings show that: (1)The identities of the students consists of various parts including individualism, socialism such as religion, culture, tradition, and politics, living including lives' destination, friends, and hospitality, academic such as career readiness, communication skills, technology skills, and life-long learning. (2) the overall positive student identity is reported as "very true" level; especially, the individualism part that reaches the highest level. While, the overall negative student identity is reported as "fairly true" level. Living is the highest scored identity report for this part.

Keywords: students' identity, higher education institute

ความนำ

นิสิตนักศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ เนื่องจากการเรียนในระดับอุดมศึกษาเป็นการเรียนเพื่อให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วออกไปประกอบอาชีพตามสาขาวิชาที่ตนเองได้ศึกษา ดังนั้นหากมีการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในตนเอง เข้าใจในบทบาทของตน จะช่วยส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป แต่ทั้งนี้จะเห็นได้ว่านิสิตนักศึกษาอยู่ในช่วงวัยรุ่นซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและค้นหาอัตลักษณ์ของตนเอง ดังที่ มธุรส สว่างบำรุง (2542, หน้า 169) กล่าวว่า นิสิตนักศึกษานับว่าอยู่ในช่วงเวลาที่มีความสำคัญ เนื่องจากอยู่ในช่วงวัยรุ่นมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ อัมพร ศรีประเสริฐสุข (2545, หน้า 1) ยังกล่าวเพิ่มเติมว่านิสิตนักศึกษาอยู่ในช่วงที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มเพื่อนและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ส่งผลถึงมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่ตนรับรู้ รวมถึงในด้านการดำเนินชีวิต ความคิด และวัฒนธรรมด้านต่าง ๆ ทำให้นิสิตนักศึกษาที่อยู่ในช่วงแสวงหาอัตลักษณ์ เกิดความสับสนและไม่เข้าใจในตนเองได้

วิทย์ เที่ยงบูรณะธรรม (2541, หน้า 436) ได้ให้ความหมายของอัตลักษณ์ (identity) ไว้ตรงกับคำว่า "เอกลักษณ์" ซึ่งสอดคล้องกับที่ อภิญญา เฟื่องฟูสกุล (2546) ได้อธิบายไว้ว่าอัตลักษณ์ (identity) ตามคำแปลเดิมใช้คำว่า "เอกลักษณ์" ซึ่งหมายถึงลักษณะเฉพาะของคนหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในทางสังคมศาสตร์ปัจจุบันความหมายนี้แปรเปลี่ยนไปโดยใช้คำว่า "อัตลักษณ์" แทนคำว่า "เอกลักษณ์" (ในความหมาย identity) เนื่องจากปัจเจกอาจมีหลายอัตลักษณ์ได้ในขณะเดียวกันและการให้ความหมายของอัตลักษณ์ก็อาจเปลี่ยนไปตามบริบทได้เสมอ ส่วนดวงเดือน พันธุมนาวิน และดุจเดือน พันธุมนาวิน (2538, หน้า 77) ได้กล่าวถึงอัตลักษณ์ไว้ว่า เป็นโครงสร้างของบุคลิกภาพของบุคคลที่เกิดจากการรู้จักตน การยอมรับตนว่ามีลักษณะที่คงที่และต่อเนื่องมาตั้งแต่เด็กจนถึงผู้ใหญ่ ในขณะเดียวกันบุคคลก็เข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนตามที่สังคมและวัฒนธรรมกำหนดและรับรู้ลักษณะความรู้ความสามารถ ความต้องการของตนได้ สอดคล้องกับสังคมและคนรอบข้างทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองที่สามารถทำทุกอย่างได้ดีตามมาตรฐานตนเองและสังคมไปพร้อมกัน

สิ่งที่ยังคงไว้ในคำจำกัดความคือ อัตลักษณ์เป็นเรื่องของการกำหนด "ความเหมือน" (similarity) และ "ความแตกต่าง" (difference) ระหว่างคนหรือสิ่งของ ความเหมือนและความแตกต่างเป็นเรื่องการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (social interaction) หรือเป็นผลมาจากการเป็นสมาชิกของกลุ่ม (group affiliation) (Brown, p. 2004)

ปรีชา คุวินทร์พันธ์ (2548) ได้แบ่งประเภทของอัตลักษณ์ไว้ 2 ประเภท ได้แก่

1. อัตลักษณ์ของบุคคลหรือปัจเจก (individual identity) หมายถึง อัตลักษณ์ที่เน้นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. อัตลักษณ์ร่วม (collective identity) หมายถึง อัตลักษณ์ที่สมาชิกในกลุ่มมีเหมือนกัน

ทั้งนี้ในความเป็นจริง ทั้งอัตลักษณ์ของบุคคล (individual identity) และอัตลักษณ์ร่วม (collective identity) ต่างอยู่ในกระบวนการของการกำหนดประเภทอัตลักษณ์ที่ไม่สามารถแยกความแตกต่างระหว่างความเป็นกลุ่มและความเป็นบุคคลได้อย่างเด็ดขาด เนื่องจากทั้งสองเป็นกระบวนการเดียวกัน นั่นคือ ความเป็นตัวตนของบุคคลกับการเป็นสมาชิกของกลุ่ม ถึงแม้ว่าจะแยกบุคคลออกจากกลุ่มก็ตาม แต่อัตลักษณ์เป็นเรื่องสังคม ไม่ใช่เป็นเรื่องของการกำหนดตนเอง

ดังนั้นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในพัฒนาการพัฒนาอัตลักษณ์จะต้องมีความเข้าใจและรู้จักตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง เรียนรู้บทบาทต่าง ๆ ในสังคมและมีอุดมคติ ส่วนบุคคลที่ประสบความล้มเหลวจะเป็นบุคคลที่มีความสับสนและไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง โดยการก่อรูปของอัตลักษณ์เป็นกระบวนการตลอดทั้งชีวิต (life-long process) และคนเราสามารถเปลี่ยนแปลงลักษณะสำคัญของตนเองได้ ขึ้นอยู่กับจิตใต้สำนึกและเสรีภาพในการเลือกของแต่ละบุคคล ซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อทางเลือกในชีวิตและรูปแบบอัตลักษณ์ที่ตนเลือกจะเป็น

นอกจากนี้ชิคเคอร์ริ่งและไรเซอร์ (Chickering & Reisser, 1993) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนานิสิตนักศึกษา ที่อยู่ในช่วงวัยรุ่น พบว่า การศึกษาในระดับอุดมศึกษาช่วยให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาในด้านการสร้างอัตลักษณ์ (identity) เป็นการค้นหาว่าประสบการณ์ในรูปแบบใดที่ทำแล้วทำให้ตนเองพอใจ รู้สึกปลอดภัย เกิดความมั่นใจในตนเอง รวมไปถึงความพอใจในรูปร่างลักษณะ การปรับตัวทางเพศ การยอมรับและเข้าใจในบทบาทของตน และมั่นใจในบุคลิกภาพของตนเองด้วย

ในส่วนของการศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้น จากการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างอัตลักษณ์ พบว่า การสร้างอัตลักษณ์จะเกิดขึ้นในช่วงการเรียนระดับมหาวิทยาลัยมากกว่าในช่วงมัธยมศึกษา (Waterman, 1994) ดังนั้นการช่วยให้นักศึกษามีพัฒนาการที่เหมาะสม เป็นหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้ชีวิตตนเองและครอบครัวดีขึ้น รวมถึงมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคม สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้ (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2546) จึงเห็นได้ว่าควรให้ความสำคัญของการพัฒนาอัตลักษณ์ของนิสิตนักศึกษา

ปัจจุบันได้มีการประกาศใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ที่เปิดกว้างและส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งได้บรรจุเนื้อหาวิชาในส่วนที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ได้อย่างอิสระ เหมาะสมและตรงกับความต้องการหรืออัตลักษณ์ของแต่ละสถาบันได้และในการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษารอบสามที่กำลังพัฒนาขึ้น (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2552) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งให้สอดคล้องกับสถาบันอุดมศึกษาแห่งนั้น เพื่อส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษามีความเป็นเลิศได้ตามจุดเน้นและศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะทำให้สถาบันอุดมศึกษามีความงดงามที่แตกต่างกัน จึงเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้เน้นให้สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีอัตลักษณ์เป็นของตนเอง เพื่อที่จะได้พัฒนานิสิตนักศึกษาให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของสถาบันอุดมศึกษานั้น ดังนั้นหากมีการกำหนดอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาที่ควรมีในขณะศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาร่วมกันอย่างชัดเจนจะช่วยให้สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์เฉพาะของสถาบันอุดมศึกษาได้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาว่าควรประกอบด้วยอะไรบ้าง และในปัจจุบันนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษามีอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาอยู่ในระดับใด ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่ควรศึกษาเพื่อให้นิสิตนักศึกษาสามารถเตรียมตัวสู่อนาคตได้อย่างเหมาะสมมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาปัจจุบัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับอัตลักษณ์

อัตลักษณ์ หมายถึง การเข้าใจและยอมรับตนเอง รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนตามที่สังคมรอบตัวกำหนด รวมถึงมีแนวทางในการดำเนินชีวิตเป็นของตนเอง และมีความสามารถทางวิชาชีพ

ทฤษฎีพัฒนาการ ด้านการมีอัตลักษณ์บุคคล (Identity) (Erikson: 1971) ผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาการตามการตอบสนองความต้องการทางสังคมของบุคคล บุคคลที่ประสบความสำเร็จในพัฒนาการขั้นนี้จะมีความเข้าใจและรู้จักตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง เรียนรู้บทบาทต่าง ๆ ในสังคมและมีอุดมคติ

2. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนานิสิตนักศึกษาด้านการพัฒนาอัตลักษณ์ (Chickering and Reisser:1993) 1) ด้านร่างกายและลักษณะท่าทาง 2) บทบาทและการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมทางเพศ 3) ความรู้สึกของตนเองที่มีต่อสังคม ประเพณี และวัฒนธรรม 4) การแสดงแนวความคิด บทบาท และรูปแบบการดำเนินชีวิต 5) ความรู้สึกในการตอบสนองนำความคิดเห็นของบุคคลอื่นมาปรับปรุงตนเอง 6) การยอมรับนับถือตนเอง 7) ความมั่นคงในบุคลิกภาพ

3. องค์ประกอบวัฒนธรรมนิสิตนักศึกษา (Astin: 1993) 1) ด้านวิชาการ ได้แก่ การเข้าชั้นเรียน การศึกษาด้วยตนเอง การใช้คอมพิวเตอร์ 2.) ด้านอาจารย์ 3) ด้านกลุ่มเพื่อน 4) ด้านการทำกิจกรรม

4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับนิสิตนักศึกษาและบัณฑิตในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา: 2550) มีดังนี้ 1) ความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ 2) ทักษะการสื่อสาร 3) การทำงานเป็นหมู่คณะ 4) การแก้ปัญหา 5) การรับความเสี่ยง 6) การมีความคิดสร้างสรรค์ 7) ความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น 8) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 9) การบริหารจัดการตนเอง 10) การมีจริยธรรม

4.2 มาตรฐานผลการเรียนรู้ที่คาดหวังระดับปริญญาตรี (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา: 2552) 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ทักษะการสื่อสาร

4.3 คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: 2553) 1) มีความรู้ 2) คุณธรรม 3) คิดเป็น 4) ทำเป็น 5) ใฝ่รู้ 6) มีภาวะผู้นำ 7) มีสุขภาวะ 8) มีจิตอาสา 9) ดำรงความเป็นไทย

5. องค์ประกอบของอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาทั้ง 4 ด้าน

1) อัตลักษณ์ด้านเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย
   - 1.1) ความมั่นใจในร่างกาย
   - 1.2) การบทบาททางเพศ
2) อัตลักษณ์ด้านสังคม ประกอบด้วย
   - 2.1) ศาสนา
   - 2.2) วัฒนธรรมประเพณี
   - 2.3) การเมือง
3) อัตลักษณ์ด้านการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย
   - 3.1) การมีอุดมการณ์
   - 3.2) การคบเพื่อน
   - 3.3) การมีจิตสาธารณะ
4) อัตลักษณ์ด้านวิชาการ ประกอบด้วย
   - 4.1) การเตรียมตัวเพื่ออาชีพ
   - 4.2) การมีทักษะการสื่อสาร
   - 4.3) การใช้เทคโนโลยี
   - 4.4) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 1 ทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ที่ก่อตั้งขึ้นเป็นแห่งแรกของภูมิภาค เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาที่ก่อตั้งเป็นแห่งแรกจะมีการเปิดการเรียนการสอนมาเป็นระยะเวลานาน ทำให้เห็นถึงอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาแห่งนั้นได้อย่างชัดเจน โดยจำแนกตามการแบ่งสถาบันอุดมศึกษาตามภูมิภาคหลักของประเทศไทย ได้จำนวน 5 ภูมิภาค ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาในภาคกลาง สถาบันอุดมศึกษาในภาคเหนือ สถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออก และสถาบันอุดมศึกษาในภาคใต้ รวมประชากรที่ใช้ในงานวิจัยทั้งหมด จำนวน 49,431 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 ทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นตัวแทนของภูมิภาค หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน ±4% (Yamane, 1973, p. 1088 อ้างถึงใน วรรณี แกมเกตุ, 2551, หน้า 285) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 621 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำหรับศึกษาอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน คือ แบบวัดการมีอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามส่วนบุคคลของนิสิตนักศึกษา เช่น เพศ อายุ คณะ สาขาวิชา มหาวิทยาลัย คะแนนเฉลี่ยสะสม สถานที่พักอาศัยขณะศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษา เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 อันดับ ลักษณะ Likert's Scale Type (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยแบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวกและข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 64 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษา

วิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบองค์ประกอบของอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษา เพื่อสรุปเป็นองค์ประกอบใหม่ของอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาที่ควรมีอยู่ในสถาบันอุดมศึกษา แล้ววิเคราะห์ด้วยวิธีการจำแนกประเภทข้อมูล (typological analysis) เพื่อหาองค์ประกอบย่อยของอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษา

2. ขั้นตอนการวัดอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

การสร้างแบบวัดอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/จุดประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) (วรรณี แกมเกตุ, 2551) ของแบบวัดอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาที่สร้างขึ้น โดยตรวจสอบความตรงของเนื้อหารายข้อ (item content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน จากนั้นวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบวัดโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha-coefficient) (วรรณี แกมเกตุ, 2551) ได้ค่าความเที่ยง .81 แล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและอัตลักษณ์ของนิสิตนักศึกษาแต่ละด้าน โดยใช้สถิติเชิงพรรณา ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการศึกษาอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

แนวคิดและประเภทของอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษา ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ได้องค์ประกอบหลักของอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาที่มีร่วมกันมีจำนวน 4 ด้าน ซึ่งได้ตั้งชื่อเป็นองค์ประกอบใหม่ขึ้นมา เนื่องจากยังไม่มีแนวคิดใดที่กล่าวถึงองค์ประกอบของอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ อัตลักษณ์ด้านเฉพาะบุคคล อัตลักษณ์ด้านสังคม อัตลักษณ์ด้านแนวทางการดำเนินชีวิต และอัตลักษณ์ด้านวิชาการ โดยแต่ละด้านนั้นมีองค์ประกอบย่อยที่สามารถจัดให้เป็นหมวดหมู่ได้ โดยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหามาวิเคราะห์ต่อเพื่อหาองค์ประกอบย่อยด้วยวิธีการจำแนกประเภทข้อมูล ได้องค์ประกอบของอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาที่ใช้ในการวิจัยคือ (1) อัตลักษณ์ด้านเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย ความมั่นใจในร่างกาย การบทบาททางเพศ (2) อัตลักษณ์ด้านสังคม ประกอบด้วย ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี การเมือง (3) อัตลักษณ์ด้านการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย การมีอุดมการณ์ การคบเพื่อน การมีจิตสาธารณะ (4) อัตลักษณ์ด้านวิชาการ ประกอบด้วย การเตรียมตัวเพื่ออาชีพ การมีทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 2 การวัดอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

จากการวัดอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยวัดจากนิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในแต่ละภูมิภาคที่ลงทะเบียนเรียนในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2554 ผลปรากฏดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของนิสิตนักศึกษา พบว่า นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.57) อายุ 18 ปี (ร้อยละ 38.99) เกรดเฉลี่ยสะสมในระดับมัธยมศึกษา3.00-3.49 (ร้อยละ 35.57) เป็นนิสิตนักศึกษากลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ร้อยละ 34.23) ในมหาวิทยาลัยรัฐ (ร้อยละ 58.63) นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในมหาวิทยาลัยภูมิภาคตะวันออก (ร้อยละ 21.73) สถานที่พักอาศัยขณะศึกษาเล่าเรียนของนิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่ไม่พักอยู่หอพักของมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 53.27) อาชีพของบิดาคือประกอบธุรกิจส่วนตัว (ร้อยละ 36.01) และอาชีพของมารดาคือประกอบธุรกิจส่วนตัว (ร้อยละ 38.24) เช่นกัน การศึกษาของบิดาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 55.51) และการศึกษามารดาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 59.52) เช่นกัน

2.2 การวิเคราะห์อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

1) ผลการวิเคราะห์อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาด้านต่าง ๆ พบว่าในภาพรวมด้านบวกอยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.86) โดยด้านเฉพาะบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.95) รองลงมาคือด้านวิชาการ ($\overline{X}$ = 3.83) ด้านการดำเนินชีวิต ($\overline{X}$ = 3.89) และด้านสังคม ($\overline{X}$ = 3.69) ตามลำดับ ส่วนในภาพรวมด้านลบอยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.45) โดยด้านการดำเนินชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.88) รองลงมาคือด้านเฉพาะบุคคล ($\overline{X}$ = 3.48) ด้านสังคม ($\overline{X}$ = 3.23) และด้านวิชาการ ($\overline{X}$ = 3.20) ตามลำดับ

2) การวิเคราะห์อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านเฉพาะบุคคล ด้านสังคม ด้านการดำเนินชีวิต และด้านวิชาการ ดังนี้

การวิเคราะห์อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาด้านเฉพาะบุคคล แบ่งได้เป็นองค์ประกอบย่อย 2 ด้าน คือความมั่นใจในร่างกายและบทบาททางเพศ

ประเภทความมั่นใจในร่างกาย พบว่าภาพรวมในด้านบวกอยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.70) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือรู้สึกมั่นใจเมื่อแต่งกายถูกระเบียบของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.98) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือถ้ามีคนมาทำให้โกรธ สามารถควบคุมตนเองได้ อยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.56) ส่วนในภาพรวมด้านลบอยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.26) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือชอบเลียนแบบการแต่งกายและท่าทางต่าง ๆ จากเพื่อนหรือคนที่ชื่นชอบอยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.48) รองลงมาคือขาดความเชื่อมั่นในรูปร่างของตนเอง อยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.04)

ประเภทบทบาททางเพศพบว่าภาพรวมในด้านบวกอยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 4.21) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมั่นใจว่าตนเองแสดงความเป็นชายหรือความเป็นหญิงตามสภาพจริงอย่างเหมาะสมแล้ว อยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 4.28) รองลงมาคือ แต่งกายได้เหมาะสมตามเพศของตน อยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.56) ส่วนในภาพรวมด้านลบอยู่ในระดับจริงน้อย ($\overline{X}$ = 3.70) โดยมีเพียงข้อเดียว คือกังวลหากไม่มีคู่รักในขณะกำลังศึกษาในมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับจริงน้อย($\overline{X}$ = 3.70)

การวิเคราะห์อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเป็นรายข้อ ด้านสังคม แบ่งได้เป็นองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน คือ ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และการเมือง ต่อไปนี้

ประเภทศาสนา พบว่าภาพรวมในด้านบวกอยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.97) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นิสิตนักศึกษาไม่ทุจริตในการสอบ อยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 4.31) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนิสิตนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาที่ตนเองนับถือ เช่น วันทอดกฐิน วันคริสต์มาส วันฮารีรายอ เป็นต้น อยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.57) ส่วนในภาพรวมด้านลบมีเพียงข้อเดียว คือ นิสิตนักศึกษาลอกการบ้านและรายงานของเพื่อน เพื่อให้ทันเวลาส่ง อยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.98)

ประเภทวัฒนธรรมประเพณี พบว่าภาพรวมในด้านบวกอยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.60) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเมื่อพบอาจารย์นิสิตนักศึกษาทำความเคารพทุกครั้ง อยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 4.04) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนิสิตนักศึกษาระมัดระวังในการพูดและการเขียนภาษาไทยให้ถูกต้อง โดยเฉพาะในการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.20) ส่วนในภาพรวมด้านลบอยู่ในระดับจริงน้อย ($\overline{X}$ = 3.57) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือขณะที่อาจารย์กำลังสอน ถ้านิสิตนักศึกษาอยากออกจากห้องเรียน นิสิตนักศึกษาจะเดินออกไปเลย อยู่ในระดับจริงน้อย ($\overline{X}$ = 3.95) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเมื่อนิสิตนักศึกษาอยู่กับเพื่อนสนิท นิสิตนักศึกษาจะพูดเสียงดังและใช้คำไม่สุภาพ อยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.11)

ประเภทการเมือง พบว่าภาพรวมในด้านบวกอยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.52) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือนิสิตนักศึกษาใช้สิทธิ์ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งในมหาวิทยาลัย เช่น เลือกหัวหน้าห้อง เลือกประธานนิสิตนักศึกษา เป็นต้น อยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 4.04) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนิสิตนักศึกษานำข่าวสารทางการเมืองที่ดู ฟัง หรืออ่าน ไปวิพากษ์วิจารณ์ในครอบครัวหรือกลุ่มเพื่อน อยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.11) ส่วนในภาพรวมด้านลบอยู่ในระดับจริงน้อย ($\overline{X}$ = 3.57) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือนิสิตนักศึกษาไม่สนใจไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งในระดับท้องถิ่นและประเทศ เช่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (ส.อบต.) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สส.) เป็นต้น อยู่ในระดับจริงน้อย ($\overline{X}$ = 3.99) รองลงมาคือ นิสิตนักศึกษาไม่ชอบเข้าร่วมฟังคำปราศรัยหาเสียง ของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและในระดับประเทศ อยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.10)

การวิเคราะห์อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาด้านการดำเนินชีวิต แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ การมีอุดมการณ์ การคบเพื่อน และการมีจิตสาธารณะ ต่อไปนี้

ประเภทอุดมการณ์ พบว่าภาพรวมในด้านบวกอยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 4.13) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือนิสิตนักศึกษาจะประกอบอาชีพด้วยความสุจริต เพราะเป็นหน้าที่ของพลเมืองดี อยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 4.47) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเมื่อมีการบ้าน รายงาน นิสิตนักศึกษาวางแผนในการทำงาน เพื่อให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.74) ส่วนในภาพรวมด้านลบอยู่ในระดับจริงน้อย ($\overline{X}$ = 3.73) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือนิสิตนักศึกษาไม่มีเป้าหมายในการเรียนเพื่ออนาคตของนิสิตนักศึกษา อยู่ในระดับจริงน้อย ($\overline{X}$ = 4.03) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเมื่อนิสิตนักศึกษาพบอุปสรรคในการทำงาน นิสิตนักศึกษามักท้อถอยหรือล้มเลิกการทำงานนั้น อยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.48)

ประเภทการคบเพื่อน พบว่าภาพรวมในด้านบวกอยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.92) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือนิสิตนักศึกษามีเพื่อนทั้งเพศเดียวกันและเพื่อนต่างเพศเพราะทำให้ได้มุมมองที่หลากหลาย อยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 4.18) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเพื่อนของนิสิตนักศึกษาตักเตือนให้นิสิตนักศึกษามีความตั้งใจเล่าเรียนมากขึ้น เมื่อนิสิตนักศึกษารู้สึกเกียจคร้านในการเรียน อยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.46) ส่วนในภาพรวมด้านลบอยู่ในระดับจริงน้อย ($\overline{X}$ = 3.97) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือถ้าเพื่อนชักชวนให้ทดลองสิ่งที่สงสัยว่าอาจเป็นยาเสพติด นิสิตนักศึกษาก็อยากจะลองไม่ปฏิเสธ อยู่ในระดับจริงน้อย ($\overline{X}$ = 4.08) รองลงมาคือเมื่อถึงเวลาเรียน เพื่อนของนิสิตนักศึกษามักชักชวนไปเที่ยวเล่นเพื่อหาความบันเทิง ทำให้เสียเวลาเรียนอยู่ในระดับจริงน้อย ($\overline{X}$ = 3.86)

ประเภทการมีจิตสาธารณะ พบว่าภาพรวมในด้านบวกอยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.61) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือนิสิตนักศึกษาไม่ทำลายและช่วยดูแลรักษาของส่วนรวมในมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 4.03) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือช่วงปิดเทอม นิสิตนักศึกษาไปทำกิจกรรม เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับชุมชน อยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.14) ส่วนในภาพรวมด้านลบอยู่ในระดับจริงน้อย ($\overline{X}$ = 3.94) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือนิสิตนักศึกษามักขีดเขียนบนโต๊ะในห้องบรรยาย อยู่ในระดับจริงน้อย ($\overline{X}$ = 4.06) รองลงมาคือเมื่อเพื่อนมีความจำเป็นมาขอยืมเงิน แม้นิสิตนักศึกษามีนิสิตนักศึกษาก็จะไม่ให้ อยู่ในระดับจริงน้อย ($\overline{X}$ = 3.83)

การวิเคราะห์อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาการ แบ่งได้เป็น 4 ประเภทคือ การเตรียมตัวเพื่ออาชีพ การมีทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ต่อไปนี้

ประเภทการเตรียมตัวเพื่ออาชีพ พบว่าภาพรวมในด้านบวกอยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.86) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือนิสิตนักศึกษาคิดว่า วิชาที่เรียนในปัจจุบันจะทำให้นิสิตนักศึกษาประกอบอาชีพได้ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 4.03) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนิสิตนักศึกษาได้ฝึกฝนตนเองอย่างจริงจัง ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์และได้ฝึกหัดเพิ่มเติมเมื่อมีเวลาว่าง อยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.52) ส่วนในภาพรวมด้านลบมีเพียงข้อเดียวคือนิสิตนักศึกษาไม่เคยศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพในสาขาที่ตนเองศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.12)

ประเภทการสื่อสาร พบว่าภาพรวมในด้านบวกอยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.85) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือนิสิตนักศึกษารู้สึกภูมิใจที่นิสิตนักศึกษาได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานกลุ่ม อยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 4.09) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนิสิตนักศึกษามีความรู้ความสามารถไม่ด้อยไปกว่าคนอื่น อยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.51) ส่วนในภาพรวมด้านลบอยู่ในระดับจริงน้อย ($\overline{X}$ = 3.29) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเวลาทำงานร่วมกันแล้วผิดพลาด มักเป็นความผิดของคนอื่น อยู่ในระดับจริงน้อย ($\overline{X}$ = 3.65) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนิสิตนักศึกษาปฏิเสธเมื่อมีเพื่อนเสนอให้เป็นหัวหน้าหรือเลขาของกลุ่ม ในการทำงานต่างๆ อยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.86)

ประเภทการใช้เทคโนโลยี พบว่ามีข้อคำถามเชิงบวกมีเพียงข้อเดียว คือนิสิตนักศึกษาสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทำรายงาน สืบค้นข้อมูล และนำเสนอผลงานได้ อยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 4.00) ส่วนข้อคำถามเชิงลบมีเพียงข้อเดียว คือส่วนใหญ่นิสิตนักศึกษาใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบันเทิง เช่น เล่นเกม คุยกับเพื่อนหรือดูหนัง วันละหลายชั่วโมง อยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.34)

ประเภทการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พบว่าภาพรวมในด้านบวกอยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.60) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือนิสิตนักศึกษาสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งในและนอกสาขาวิชาที่เรียนอยู่ตลอดเวลาอยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.68) รองลงมาคือนิสิตนักศึกษาสนใจและมักเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรมต่างๆ ในกิจกรรมวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่ในระดับ

จริงมาก ($\overline{X}$ = 3.51) ส่วนในภาพรวมด้านลบอยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.05) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือนิสิตนักศึกษาไม่เคยเข้าฟังการอบรม สัมมนา ประชุมวิชาการที่มหาวิทยาลัยหรือชมรมต่าง ๆ จัดขึ้น อยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.35) รองลงมาคือนิสิตนักศึกษาไม่เคยเข้าฟังการอบรม สัมมนา ประชุมวิชาการ ที่มหาวิทยาลัยหรือชมรมต่าง ๆ จัดขึ้น อยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.75)

การอภิปรายผล

ผลการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

จากผลการศึกษาวิเคราะห์อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศปัจจุบัน พบว่า ภาพรวมด้านบวกอยู่ในระดับจริงมาก ($\overline{X}$ = 3.86) ส่วนในภาพรวมด้านลบอยู่ในระดับจริงปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.45) แสดงให้เห็นว่านิสิตนักศึกษามีความรู้สึกหรือปฏิบัติพฤติกรรมที่เป็นอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาทั้งในด้านบวกและด้านลบอยู่ในระดับที่ยังไม่ต่ำจนเกินไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้เป็นนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัยที่ก่อตั้งขึ้นเป็นแห่งแรกของภูมิภาค ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ทำให้นิสิตนักศึกษามีอัตลักษณ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีรายละเอียดในการอภิปรายผลดังนี้

1) อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาด้านเฉพาะบุคคล ผลจากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า (1)ประเภทความมั่นใจในร่างกาย ข้อคำถามเชิงลบที่อยู่ในระดับจริงปานกลางคือ ความเชื่อมั่นในรูปร่างของตนเอง ($\overline{X}$ = 3.04) และการเลียนแบบการแต่งกายและท่าทางต่าง ๆ จากเพื่อนหรือคนที่ชื่นชอบ ($\overline{X}$ = 3.48) ทั้งนี้เนื่องจากนิสิตนักศึกษายังอยู่ในช่วงวัยรุ่นมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายจากเด็กไปสู่ผู้ใหญ่ทำให้นิสิตนักศึกษายังไม่มั่นใจในตนเองและเกิดพฤติกรรมการเลียนแบบได้ ดังที่ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2545) กล่าวถึงปัญหาของวัยรุ่นว่า วัยรุ่นมีความต้องการเป็นที่ยอมรับและอยากเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยวัยรุ่นแต่ละคนจะมีการปรับตัวที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งในการปรับตัวของวัยรุ่นนั้นจะมีปัญหาเกิดขึ้น เช่น การแต่งตัวแปลก ๆ หรือการแต่งตัวตามแฟชั่น ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาเกิดความมั่นใจในรูปร่างของตนเองและมีวิจารณญาณในการแต่งกายให้เหมาะสมกับเพศและวัย ซึ่งสอดคล้องกับที่ สำเนาว์ ขจรศิลป์ (2538: 10) กล่าวว่า เป้าหมายในการพัฒนานิสิตนักศึกษาในด้านร่างกาย ควรเน้นการพัฒนาความเจริญเติบโตในช่วงวัยรุ่นตอนปลาย การพัฒนาเจตคติในการรักษาสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ โดยตามแนวคิดการพัฒนานิสิตนักศึกษาของ ชิคเกอริ่ง (Chickering, 1974) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนานิสิตนักศึกษาด้านร่างกาย ควรพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางด้านกีฬาและศิลปะ ความแข็งแรงและมีวินัยในตนเอง ส่วน (2) ประเภทบทบาททางเพศ ข้อคำถามเชิงบวกอยู่ในระดับจริงมากและข้อคำถามเชิงลบอยู่ในระดับจริงน้อย แสดงให้เห็นว่านิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่รับรู้และเข้าใจในเพศของตนเอง สามารถแสดงออกมาทางด้านการแต่งกายและการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามเพศของตนได้อย่างเหมาะสม ดังที่เบม (Bem, 1981) กล่าวว่า การเรียนรู้บทบาททางเพศนี้เป็นกระบวนการเรียนรู้ต่อเนื่องตั้งแต่วัยเด็ก การเรียนรู้บทบาททางเพศคือการที่เด็กรวบรวมลักษณะ คุณสมบัติและพฤติกรรมต่าง ๆ ตามที่สังคมและวัฒนธรรมกำหนดแล้วนำมาปฏิบัติให้เหมาะสมกับเพศของตน ผลที่ได้จากกระบวนการดังกล่าวคือ การมีอัตลักษณ์ด้านบทบาททางเพศ (Sex Role Identity) ดังนั้นนักศึกษาที่มีการตกลงใจทางด้านบทบาทเพศด้วยตนเองและมีพฤติกรรมสอดคล้องกับการตกลงใจตามบทบาททางเพศ โดยมีการพิจารณาแล้วว่าแนวคิดและพฤติกรรมเกี่ยวกับบทบาททางเพศนั้นเหมาะสมกับตนเองอย่างแท้จริง นั้นเป็นการพัฒนาอัตลักษณ์ด้านเพศตั้งแต่ในวัยเด็กแล้ว

2) อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาด้านสังคม ผลจากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า (1) ประเภทศาสนา คำถามเชิงลบที่อยู่ในระดับจริงปานกลางคือ การที่นิสิตนักศึกษาลอกการบ้านและรายงานของเพื่อน เพื่อให้ทันเวลาส่ง ($\overline{X}$ = 2.98) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรีย์ ตะโพนทอง, กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร์ และมนตรี คู่ควร (2548: บทคัดย่อ) เรื่อง

พฤติกรรมการนำศีล 5 ไปใช้ในชีวิตประจำวันของนิสิตนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษารัฐบาล ในกรุงเทพมหานคร พบว่า นิสิตนักศึกษามักละเมิดศีลข้อ 2 คือการนำของผู้อื่นมาเป็นของตนโดยการลอกการบ้านหรือรายงานของเพื่อน แสดงให้เห็นว่านักศึกษายังขาดคุณธรรมทางด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับนักศึกษา ส่วน (2) ประเภทวัฒนธรรมประเพณี ข้อคำถามเชิงบวกและลบที่อยู่ในระดับจริงปานกลางคือ การแสดงน้ำใจช่วยอาจารย์ถือของ ($\overline{X} = 3.44$) การระมัดระวังในการพูดและการเขียนภาษาไทย ในการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ($\overline{X} = 3.20$) การพูดเสียงดังและใช้คำไม่สุภาพกับเพื่อสนิท ($\overline{X} = 3.11$) การพูดแซงในวงสนทนาระหว่างเพื่อน ($\overline{X} = 3.43$) แสดงให้เห็นว่านักศึกษามักไม่กล้าแสดงน้ำใจกับอาจารย์ และนอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่านักศึกษามักขาดความระวังในการใช้คำพูดเมื่ออยู่กันระหว่างกลุ่มเพื่อนสนิทหรือในเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ดังงานวิจัยของ นารีรัตน์ สุวรรณวารี (2543: 134) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง พฤติกรรมจริยธรรมในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่า นักศึกษามีพฤติกรรมจริยธรรมในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านการละเมิดความเป็นส่วนตัวของผู้ใช้ ด้านการพนัน ด้านการรบกวนความปลอดภัยของระบบเครือข่ายและด้านอนาจาร แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรายุ สุดสงวน (2549) ศึกษามารยาทการใช้อินเทอร์เน็ตของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า นักศึกษามีมารยาทในการใช้อินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.95$) และนักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีมารยาทในการใช้อินเทอร์เน็ตโดยรวมไม่ต่างกัน ด้วยความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าหากนิสิตนักศึกษาได้รับการอบรมการใช้อินเทอร์เน็ตที่ถูกต้องหรือสร้างเสริมมารยาทด้านการใช้อินเทอร์เน็ตก็สามารถทำให้นักศึกษามีพฤติกรรมอัตลักษณ์ที่เหมาะสมได้ ด้วยเหตุนี้ในการพัฒนาอัตลักษณ์ด้านวัฒนธรรมประเพณีจึงควรเน้นที่การมีมารยาทในขณะอยู่ร่วมกับกลุ่มเพื่อน และการระมัดระวังในการใช้ภาษาในการแสดงความคิดเห็นในสื่ออินเทอร์เน็ต เนื่องจากอาจทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตัวนิสิตนักศึกษาได้ สำหรับ (3) ประเภทการเมือง ข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบที่อยู่ในระดับปานกลางคือ การติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมืองและการบริหารงานของรัฐ ($\overline{X} = 3.41$) การนำข่าวสารทางการเมืองไปวิพากษ์วิจารณ์ในครอบครัวหรือกลุ่มเพื่อน ($\overline{X} = 3.11$) การเข้าร่วมฟังคำปราศรัยหาเสียง ($\overline{X} = 3.10$) แสดงให้เห็นว่านักศึกษาไม่ค่อยสนใจติดตามข่าวสารทางด้านการเมืองมากนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านิสิตนักศึกษาคิดว่าการเมืองเป็นเรื่องไกลตัว ไม่ส่งผลอะไรต่อตนเองอย่างชัดเจน เป็นเรื่องของผู้ใหญ่ ซึ่งจากงานวิจัยของสายฝน ควรผดุง (2537) ได้ศึกษาสถานะทางอัตลักษณ์ทางด้านการเมืองของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า อัตลักษณ์ทางด้านการเมืองของนักศึกษาไม่ได้เพิ่มขึ้นเมื่ออยู่ในระดับชั้นปีที่เพิ่มขึ้น ดังนั่นในการจัดกิจกรรมพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาทางด้านการเมืองจึงควรเน้นให้นิสิตนักศึกษาเห็นความสำคัญของการเมืองที่มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของตนเอง เพื่อให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านการเมืองในระดับชั้นปีที่สูงขึ้น

3) อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาด้านการดำเนินชีวิต ผลจากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า (1) ประเภทอุดมการณ์ ข้อคำถามเชิงลบที่อยู่ในระดับจริงปานกลางคือ การท้อถอยหรือล้มเลิกการทำงานเมื่อพบอุปสรรค ($\overline{X} = 3.48$) แสดงให้เห็นว่านักศึกษาเมื่อพบปัญหาแล้วยังไม่มีทักษะในการแก้ไขปัญหา แสดงว่านิสิตนักศึกษายังไม่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคหรือ Adversity Quotient ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลในการอดทนต่อปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ เมื่อเกิดอุปสรรคขึ้นในชีวิตแล้วสามารถที่จะตอบสนองต่อปัญหาเหล่านั้นได้ มีจิตใจที่เข้มแข็งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ และมีความสามารถที่จะควบคุมสถานการณ์ วิเคราะห์ได้ว่าอะไรเป็นต้นตอของอุปสรรค อีกทั้งยังมีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการให้เหตุผลกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ (Stoltz, 1997, pp. 6-7) ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถ

ในการเผชิญอุปสรรคของนักศึกษาด้วย เนื่องจากผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคต่ำเมื่อต้องเผชิญกับความผิดหวังหรือความทุกข์ยากก็จะยอมแพ้ บางคนอาจทิ้งงานกลางคันหรือบางคนอาจท้อแท้กับชีวิตถึงขั้นลาออก (มัณฑรา ธรรมบุศย์, 2544, หน้า 14) ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีลักษณะใจร้อน ท้อแท้และหมดกำลังใจ ไม่รู้จักรอคอย ทนอะไรไม่ค่อยได้ บางครั้งถึงกับทำร้ายร่างกายตัวเองหรือทำร้ายร่างกายผู้อื่น (ศิริรัตน์ แอดสกุล, 2545, หน้า 9) ด้วยเหตุนี้ในการส่งเสริมวิธีการแก้ไขปัญหาเมื่อนิสิตนักศึกษาต้องพบกับอุปสรรคต่าง ๆ ด้วย โดยอาจผ่านทางอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งมีความใกล้ชิดกับนิสิตนักศึกษา หรืออาจารย์ผู้สอนในรายวิชาต่าง ๆ เพื่อให้นิสิตนักศึกษาสำเร็จการศึกษาตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และรู้จักการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในชีวิตได้ ส่วน (2) ประเภทการคบเพื่อน ข้อคำถามเชิงบวกที่อยู่ในระดับจริงปานกลางคือ การที่เพื่อนมักไม่ตักเตือนเมื่อเห็นนิสิตนักศึกษาเกียจคร้านในการเรียน ($\overline{X}$ = 3.46) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเป็นเรื่องส่วนตัวของนิสิตนักศึกษาแต่ละคนซึ่งอาจไม่กล้าก้าวก่ายกัน ดังนั้นอาจารย์ที่ปรึกษาหรืออาจารย์ผู้รับผิดชอบดูแลนิสิตนักศึกษาอาจเป็นสอบถามพฤติกรรมส่วนตัวจากเพื่อนของนิสิตนักศึกษาได้ และหากเห็นว่ามีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมก็ควรจะเป็นผู้ตักเตือนนิสิตนักศึกษาเอง เพราะบางครั้งหากให้เพื่อนคอยตักเตือน นิสิตนักศึกษาอาจไม่เชื่อฟังได้ และ (3) ประเภทการมีจิตสาธารณะ มีข้อคำถามเชิงบวกที่อยู่ในระดับจริงปานกลางคือ การเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนในช่วงปิดเทอม ($\overline{X}$ = 3.14) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ยังเพิ่งเข้ามาศึกษาในระดับอุดมศึกษา ผู้ปกครองอาจเป็นห่วงในเรื่องความปลอดภัย ทำให้ยังไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในช่วงปิดเทอม ดังนั้นในระดับชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยอาจจัดกิจกรรมการมีจิตสาธารณะในช่วงเปิดภาคเรียนในสถานที่ที่ใกล้ ๆ กับมหาวิทยาลัย เพื่อจะได้สะดวกในการเดินทางของนักศึกษา และไม่ให้ผู้ปกครองของนักศึกษาเกิดความกังวลด้วย

4) อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาด้านวิชาการ ผลจากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า (1) ประเภทการเตรียมตัวเพื่ออาชีพ มีข้อคำถามเชิงลบที่อยู่ในระดับปานกลางคือ การไม่ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพในสาขาที่ตนเองศึกษา ($\overline{X}$ = 3.12) แสดงให้เห็นว่านักศึกษายังไม่สนใจแสวงหาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวกับวิชาชีพในสาขาที่ตนเองกำลังศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย(สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: 2553) กล่าวว่า “นิสิตควรมีทักษะทางวิชาชีพ มีทักษะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ติดตามความก้าวหน้าในศาสตร์ รู้วิธีแก้ปัญหาและต่อยอดองค์ความรู้ได้” ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ยังไม่แน่ใจในอาชีพที่ตนเองต้องการในอนาคต จึงเกิดปัญหาการลาออกกลางคันจำนวนมาก เพราะไม่แน่ชัดในอาชีพของตนเอง ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษามีการศึกษาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับอาชีพในสาขาวิชาที่ศึกษา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อเป็นข้อมูลให้กับนักศึกษาในการประกอบอาชีพต่อไป ส่วน (2) ประเภทการมีทักษะการสื่อสาร มีข้อคำถามเชิงลบที่อยู่ในระดับจริงปานกลางคือ การปฏิเสธเมื่อมีเพื่อนเสนอให้เป็นหัวหน้าหรือเลขาของกลุ่ม ($\overline{X}$ = 2.86) และการไม่กล้าถามอาจารย์เมื่อมีข้อสงสัย ($\overline{X}$ = 3.00) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านิสิตนักศึกษายังไม่ค่อยมีภาวะผู้นำและยังขาดความมั่นในตนเอง ดังนั้นอาจารย์ผู้สอนควรส่งเสริมทักษะดังกล่าวในขณะทำกิจกรรมในชั้นเรียน เช่น ในปัจจุบันมีการส่งเสริมให้ให้มีการนำเทคนิคการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมเข้ามาใช้ในการเรียนการสอนระดับมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น เพื่อนักศึกษาสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและเป็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในอนาคตได้ ดังที่ นงลักษณ์ ใจสะอาด (2553, หน้า 415) กล่าวว่า ผู้สอนควรส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยมอบหมายให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันและแบ่งหน้าที่ให้ครบทุกคน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการทำงานเป็นทีม

การมีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี ทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าและความสำคัญของทีม เกิดความรัก ความสามัคคีและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (3) ประเภทการใช้เทคโนโลยี มีข้อคำถามเชิงลบที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อความบันเทิงวันละหลายชั่วโมง ($\overline{X}$ = 3.34) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทในชีวิตมากยิ่งขึ้นในชีวิตประจำวัน และนิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่ยังใช้คอมพิวเตอร์เพื่อความบันเทิงมาก ดังนั้นอาจารย์ที่ปรึกษานิสิตนักศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับนักศึกษาในด้านนี้ด้วย เพราะถึงแม้ว่าคอมพิวเตอร์จะมีประโยชน์ในการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ แต่หากใช้ในทางที่ไม่ถูกต้อง เช่น เล่นเกม คุยกับคนที่ไม่คุ้นเคย ดูหนัง อาจทำให้เกิดโทษขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ นันทนา วงษ์อินทร์ (2543, หน้า 20) ได้กล่าวถึงเยาวชนไทยในปัจจุบันซึ่งอยู่ในยุคโลกาภิวัฒน์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายและรวดเร็ว เนื่องจากมีการพัฒนาเทคโนโลยีจนกลายเป็นโลกที่ไร้พรมแดน มนุษย์ได้รับรู้มีประสบการณ์และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้สะดวกและกว้างขวางมากขึ้น มนุษย์รับเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต และพยายามพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จนทำให้เกิดความเครียดขึ้นโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัว ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าเทคโนโลยีมีทั้งประโยชน์และโทษ ทางมหาวิทยาลัยจึงควรส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษารู้จักใช้เทคโนโลโลยีไปในทางที่ถูกต้องสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับนิสิตนักศึกษามากที่สุด และ (4) ประเภทการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีข้อคำถามเชิงลบที่อยู่ในระดับจริงปานกลางคือ การติดตามข่าวสารข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยและสังคม ($\overline{X}$ = 2.75) และการเข้าฟังการอบรมสัมมนา ประชุมวิชาการ ที่มหาวิทยาลัยหรือชมรมต่าง ๆ จัดขึ้น ($\overline{X}$ = 3.35) แสดงให้เห็นว่านิสิตนักศึกษายังไม่ค่อยติดตามข่าวสารที่เกิดขึ้นในสังคมและยังไม่ขวนขวายแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีการจัดกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น จัดอบรมการใช้ห้องสมุด เนื่องจากห้องสมุดเป็นแหล่งศูนย์รวมการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย ดังในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้จัดห้องสมุดไว้ในฐานะเป็นแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้นิสิตนักศึกษารู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2547 ที่มีแนวทางที่สำคัญในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมให้การเรียนรู้ สามารถสร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการ ให้มีความสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม โดยจัดเป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทย โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการนำผลการวิจัยไปใช้ควรพิจารณาในประเด็นดังต่อไปนี้

1. แบบวัดอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษา สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ได้ แต่ทั้งนี้ควรเพิ่มคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในครอบครัวละเอียดมากขึ้น เช่น ปัจจุบันนิสิตนักศึกษาพักอยู่กับใคร บิดามารดาอยู่ด้วยกันหรือแยกกันอยู่ เป็นต้น เพราะจะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของนิสิตนักศึกษาและบุคคลในครอบครัว ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษา นอกจากนี้อาจปรับเกณฑ์การวัดให้มีความละเอียดมากขึ้น เนื่องจากเป็นแบบวัดที่นิสิตนักศึกษาประเมินตนเอง ซึ่งนักศึกษามักประเมินตนเองในระดับสูง ทั้งนี้หากมีเกณฑ์ที่ละเอียดจะช่วยให้สามารถแยกนักศึกษาที่ควรได้รับการพัฒนาออกมาได้ชัดเจนมากขึ้น

2. ควรนำแบบวัดอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้อัตลักษณ์นิสิตนักศึกษา เช่น การจัดหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมทั้งภายในคณะและระดับมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของนิสิตนักศึกษาในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

จิรายุ สุดสงวน, (2549). *มารยาทการใช้อินเทอร์เน็ตของนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การศึกษาวิทยาศาสตร์ (คอมพิวเตอร์) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2538). ระบบอัตลักษณ์แห่งอีโก้ในเยาวชนไทย. *วารสารจิตวิทยา. 2*(1): 76-79.

นงลักษณ์ ใจสะอาด. (2553). *รูปแบบการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนิสิตนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา*. ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นารีรัตน์ สุวรรณนารี. (2543). *พฤติกรรมจริยธรรมในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

นันทนา วงษ์อินทร์. (2543). การพัฒนาอารมณ์. ในรวม*บทความวิชาการ EQ*.บรรณาธิการ โดยอัจฉรา สุขารมณ์, วิลาสลักษณ์ ชัววัลลีและอรพินทร์ ชูชม.กรุงเทพฯ: ชมรมผู้สนใจอีคิว.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น

ปรีชา คุวินทร์พันธ์. (2548). *ศาสนา ชาติพันธุ์-ชาตินิยม และความรุนแรง*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มธุรส สว่างบำรุง. (2542). *จิตวิทยาทั่วไป*. เชียงใหม่: กิตติการพิมพ์.

มัณฑรา ธรรมบุศย์. (2544). AQ กับความสำเร็จของชีวิต. *วารสารวิชาการ.4*(9), 12-17.

วรรณี แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรากรณ์ สามโกเศศ. (2546). วิตามินเสริมของมหาวิทยาลัยที่ดี: กระแสทัศน์. *มติชนรายวัน*. 10 เมษายน, 6.

วิทย์ เที่ยงบูรณะธรรม. (2541). *A New English-Thai Dictionary (Library Edition)*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2545). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริรัตน์ แอดสกุล. (2545). การเลี้ยงลูกในยุคปฏิรูปการศึกษา. *วารสารวิชาการ. 4*(1), 9.

สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). *คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.academic.chula.ac.th

สายฝน ควรผดุง. (2537). *การศึกษาสถานะทางเอกลักษณ์ของวัยรุ่นตอนปลายในสถาบันอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สินธะวา คามดิษฐ์ และ วิศรุต สุวรรณวิเวก. (2539). *การรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมพื้นฐานของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต รายงานการวิจัย.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2552). *มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก*. กรุงเทพฯ: จุดทอง.

สำเนาว์ ขจรศิลป์. (2538). *มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2: พื้นฐานและบริการนักศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสาวรีย์ ตะโพนทอง, กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร์ และมนตรี คู่ควร. (2548). *พฤติกรรมการนำศีล 5 ไปใช้ในชีวิตประจำวันของนิสิตนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษารัฐบาล ในกรุงเทพมหานคร*. ภาควิชาบริหารธุรกิจเกษตร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อภิญญา เฟื่องฟูสกุล. (2546). *อัตลักษณ์*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

อัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างเอกลักษณ์แห่งตนและสัมพันธภาพในครอบครัวกับทัศนคติต่อวัฒนธรรมไทยของวัยรุ่นทั่วไปและวัยรุ่นเซ็นเตอร์พอยท์*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Astin, A. W. (1993). *What Matter in College*? Four Critical Year Revisited. San Francisco: Jossey Bass.

Bem, S. (1981). Gender Schema Theory: A cognitive Account of sex Typing. *Psychological Review*, *88* (4).

Brown, S. (2004). *Assessing learners in higher education*. London: Kogan.

Chickering, A. W., (1974). *Education and Idetity*. San Francisco: Jossey Bass.

Chickering, A. W., and Reisser, L. (1993). *Education and Identity* (2nd Edition). San Francisco: Jossey Bass.

Erikson, E. H. (1971). youth and Life Cycle. *Adolescent Behavior and Society*. Edit by Rolf E. Muss. 255. Random House.

Stoltz, P.G. (1997). *Adversity Quotient: Turning Obstacies into Opportunities*. New York: United States of America.

Waterman, A. S. (1994). *Ego Identity A Handbook For Psychosocial Research*. New York: Springer-Verlag.

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทย ด้านการสอนคิดวิเคราะห์*

The Development of Training Curriculum for Thai Language Teachers in Analytical Thinking Competencies

ชาลินี เกษรพิกุล[1]

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ รวมทั้งติดตามผลความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ที่สอนโดยครู ที่เป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองหลักสูตร ประกอบด้วยครูภาษาไทยระดับมัธยมศึกษาจำนวน 8 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 320 คน เลือกมาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ/อุปกรณ์ และการวัดผลประเมินผล หลักสูตรดังกล่าวผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้นเองและทดสอบคุณภาพของหลักสูตรโดยการทดลองใช้กับครู 3 คน 6 คน และ 12 คน ผลปรากฏว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ 81.12 / 81. 25 เมื่อนำหลักสูตรมาใช้ฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน พบว่าหลังการฝึกอบรมมีคะแนนความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรม นอกจากนั้นผู้วิจัยสร้างแบบวัดการคิดวิเคราะห์ในวิชาภาษาไทยจำนวน 30 ข้อ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่า IOC มีค่าเท่ากับ 0.60-1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.78 โดยใช้สูตร KR. 20 ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ มีประสิทธิภาพสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน และจากการติดตามผลกับนักเรียนที่ครูเป็นกลุ่มตัวอย่างนำหลักสูตรไปใช้สอน พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูงขึ้น หลังจากได้รับการสอนจากครูที่ผ่านการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม, การคิดวิเคราะห์, สมรรถนะ

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุม

*เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2555

E-mail: ajarnchalinee@gmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. รุจิร์ ภู่สาระ

Abstract

This study aims to develop and evaluate the training programs in improving Thai teacher performance in teaching analytical thinking skills and to monitor the ability of analytical thinking of students taught by teachers who are trained in this course. The samples used in this experimental program were 8 high school teachers and 320 students selected by purposive sampling. Equipment used in this study was a curriculum designed by a researcher for training Thai language teachers consisting of purpose, teaching content, media and instruments, and measurement evaluation. The curriculum quality was tested by 3, 6 and 12 teachers who found the quality of the curriculum to be 81.12/81. 25. When this curriculum was used to train 8 teachers, ability scores of analytical thinking were higher. The measurement of analytical thinking in Thai language teaching was 30 questions with the Item Objective Conguence Index equal to 0.60 to 1.0 and a confidence level of 0.78 by the KR-20 formula. The results show that the training curriculum for Thai language teachers in analytical thinking competencies had high performance. Upon follow-up, students who were taught by teachers who were trained in this program had high performance in analytical thinking.

Keywords: development of training curriculum, analytical thinking, competency

---

ความนำ

การคิดเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการดำรงชีวิต สังคมจะพัฒนาก้าวหน้าได้ก็ต่อเมื่อบุคคลในสังคมนั้นมีความคิดริเริ่ม การจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญที่สุด ดังที่ระบุไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 -2559) ที่กำหนดเป้าหมายว่าคนไทยทุกคนต้องมีทักษะและกระบวนการในการคิด การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา มีความใฝ่รู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เต็มตามศักยภาพ สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญที่สุดในการทำหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้ที่มีบทบาทโดยตรงกับภารกิจดังกล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวจักรสำคัญในการผลักดันและพัฒนาครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการสอนและเปลี่ยนแปลวิธีการสอน

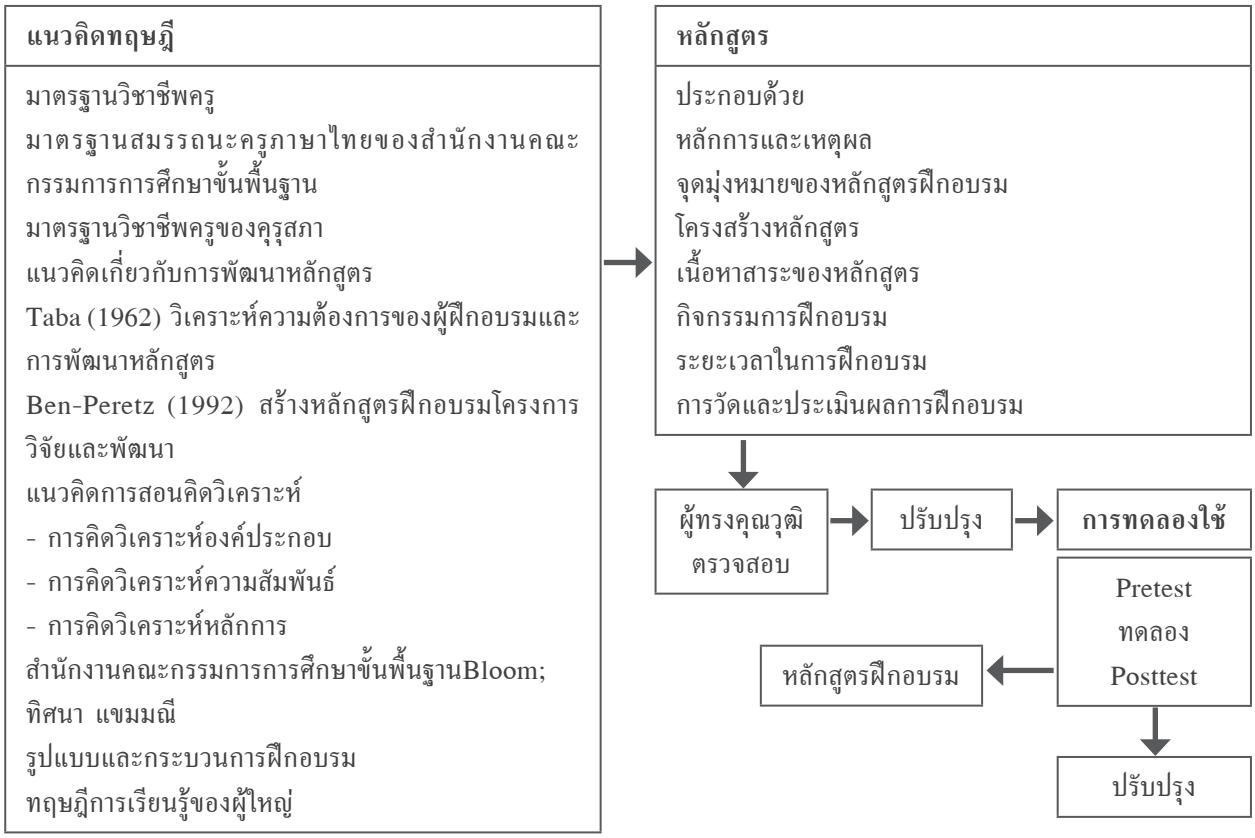
วิชาภาษาไทยซึ่งเป็นวิชาพื้นฐานที่ถือว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการเรียนรู้ของมนุษย์ในการติดต่อสื่อสาร สร้างความเข้าใจและแสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ การคิดวิเคราะห์ ความต้องการและความรู้สึกต่อผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนั้นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จัดให้วิชาภาษาไทยเป็นวิชาทักษะที่ต้องฝึกฝนเด็กให้เกิดความชำนาญทุกทักษะทุกด้าน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ครูภาษาไทยจึงเป็นบุคคลสำคัญในการสอนคิดวิเคราะห์และการฝึกอบรมครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานจึงเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์

2. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์

3. ติดตามผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยมีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ตอนนี้เป็นการจัดเตรียมเพื่อกำหนดข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นและต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นที่ 2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอนคิดวิเคราะห์ ขั้นที่ 3 การจัดกลุ่มสนทนา เกี่ยวกับการสอนภาษาไทยกับการคิดวิเคราะห์ การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์

ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ตอนนี้เป็นการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์มีขั้นตอนดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นที่ 2 การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นที่ 3 การปรับปรุงหลักสูตรเพื่อนำไปทดลองใช้ต่อไป

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อหาประสิทธิภาพ ในตอนนี้เป็นการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับครูภาษาไทยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน 6 คน และ 12 คน เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อนำไปใช้ในสถานการณ์จริงกับกลุ่มตัวอย่างครูภาษาไทย จำนวน 8 คน

ตอนที่ 4 ประเมินหลักสูตรฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมเป็นเวลา 1 เดือน กับนักเรียนที่เรียนกับครูผู้ที่เข้ารับการอบรม จำนวน 8 ห้อง ๆ ละ 40 คน จำนวน 320 คน เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้หลักสูตรฉบับสมบูรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ครูภาษาไทยระดับมัธยมศึกษา ใช้ตรวจสอบคุณภาพเพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ครั้งที่ 1 จำนวน 3 คน ครั้งที่ 2 จำนวน 6 คน ครั้งที่ 3 จำนวน 12 คน และกลุ่มตัวอย่างทดลองในสถานการณ์จริงจำนวน 8 คน นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 320 คน โดยสุ่มแบบเจาะจง (นักเรียนที่ได้รับการสอนจากครูที่เข้ารับการฝึกอบรม)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์แบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของครูและนักเรียน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานของคะแนนได้แก่ การหาคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความจำเป็นของส่วนประกอบเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมและประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม

3. หาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม

4. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมก่อนใช้และหลังใช้หลักสูตรฝึกอบรมจากแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมโดยใช้ t-Test แบบ Dependent

ผลการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ประกอบด้วย หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ/อุปกรณ์ การวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ระหว่าง 4.29-4.86 และค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.71 - 1.00

การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 ด้วยการทดสอบครั้งที่ 1 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน พบว่า มีประสิทธิภาพ 84.45/83.88 ครั้งที่ 2 จำนวน 6 คน พบว่ามีประสิทธิภาพ 83.33/85.55 และทดสอบครั้งที่ 3 จำนวน 12 คน พบว่ามีประสิทธิภาพ 81.12/81.25 จึงสรุปได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ตามสมมุติฐาน และเมื่อนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในสถานการณ์จริงจำนวน 8 คน พบว่า ครูที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์มีความสามารถในการสอนคิดวิเคราะห์หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 การติดตามผลความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนที่ได้รับการสอนจากครูที่เข้ารับการอบรม จากแบบวัดความสามารถการคิดวิเคราะห์ภาษาไทยจำนวน 30 ข้อ พบว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนจากครูที่ผ่านการฝึกอบรมมีความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์สูงว่าก่อนการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอนคิดวิเคราะห์ พบว่า

สภาพการจัดการเรียนการสอนคิดวิเคราะห์ มีการจัดการเรียนการสอนในระดับน้อย ครูมีความต้องการอบรมในด้านความรู้พื้นฐานในการสอนคิดวิเคราะห์ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการคิดวิเคราะห์ ซึ่งการดำเนินการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเป็นตามกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรดังที่สมใจ กงเติม (2553) ได้เสนอว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพจะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การประเมินความต้องการ ขั้นที่ 2 ขั้นการฝึกอบรม และขั้นที่ 3 การประเมินผลและสอดคล้องกับ สาคร พุทธปวน (2535, หน้า 23-25) ได้เสนอกระบวนการฝึกอบรมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือขั้นที่ (1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ (2) สร้างและพัฒนาโครงสร้างหลักสูตร (3) ทดลองใช้หลักสูตร (4) ปรับปรุงหลักสูตร การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้เป็นไปตามเทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์ ค้นคว้าเอกสาร และสนทนากลุ่มจึงทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นดำเนินการโดยศึกษาข้อมูล ได้แก่ กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์การศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนและปัญหาในการสอนคิดวิเคราะห์ การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานแล้วได้นำข้อมูลพื้นฐานดังกล่าวมาสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของวิชิต สุรัตน์เรืองชัย (2534, หน้า 81-83) องอาจ พงษ์พิสุทธิ์บุปผา, 2541, หน้า 93-94) ที่ดำเนินการวิจัยโดยมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างหลักสูตร (2) การสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน โดยมีกิจกรรรม 3 ประการ คือ การสร้างโครงสร้างหลักสูตร การประเมินโครงร่าง และการปรับปรุงโครงร่าง (3) ทดลองใช้หลักสูตร และ (4) การประเมินปรับปรุงหลักสูตร ส่วนการกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรเป็นไปตามความต้องการของครูผู้สอนและผลการสนทนากลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยได้ยกร่างหลักสูตรประกอบไปด้วย หลักการและเหตุผลของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร กิจกรรมฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และจัดเตรียมเอกสารประกอบหลักสูตรพร้อมนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร ผลการตรวจสอบหลักสูตรพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความสอดคล้องสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ในครั้งนี้ เป็นไปตามแนวทางของการพัฒนาหลักสูตรของทาบา (Taba, 1962) ได้เสนอว่ากระบวนการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวิเคราะห์สำรวจความต้องการ (2)กำหนดจุดมุ่งหมาย (3) การเลือกเนื้อหาสาระของหลักสูตร (4) การจัดระบบเนื้อหา (5) การเลือกประสบการณ์เรียนรู้ (7) การกำหนดสิ่งที่จะประเมิน สำหรับองค์ประกอบของหลักสูตรที่สร้างขึ้นได้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ด้านการปฏิบัติและด้านเจตคติ ซึ่งเป็นไปตามองค์ประกอบหลักของหลักสูตร ซึ่ง สงัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 236-241) ได้ให้แนวคิดว่าทุกหลักสูตรไม่ว่าจะเป็นการออกแบบในลักษณะใด ๆ ก็ตาม มีความสอดคล้องต่อเนื่องกันอยู่ 3 ส่วน คือ จุดมุ่งหมายทั่วไป จุดมุ่งหมายเฉพาะ เนื้อหาสาระและประสบการณ์เรียนรู้และการประเมินผล

ผลจากการนำหลักสูตรและคู่มือ เอกสารประกอบการสอนไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่านตรวจพบว่า ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมมีมากจนถึงมากที่สุด ในขณะเดียวกันความสอดคล้องขององค์ประกอบของหลักสูตรในแต่ละด้านเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอย่างมีระบบตามขั้นตอนแนวทางการจัดพัฒนาหลักสูตรของวิชัย วงษ์ใหญ่ (2533, หน้า 16-17) วิชิต สุรัตน์เรืองชัย (2533) พรชัย หนูแก้ว (2541) วิจิตร์พร หล่อสุวรรณกุล (2544) และศิริพงษ์ เศาภายน (2545)

นอกจากนี้ในการหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.25 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบมีค่า 0.54 ซึ่งนับว่าอยู่ในระดับสูง

การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

ในการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยใช้ทดลองกับครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 8 คน และติดตามผลการวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนที่ได้รับการสอนจากครูผู้ผ่านการอบรม หลังการอบรมแล้ว 3 สัปดาห์ จำนวน 320 คน

ผลจากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีประเด็นที่สำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ได้ด้วยตนเองหลังจากได้รับการฝึกอบรม ได้เรียนรู้ตามความสะดวกของตนเอง ในเรื่องของเวลาที่เหมาะสม โดยหลักสูตรการฝึกอบรมในการจัดรูปแบบที่ชัดเจน มีคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมค้นหาคำตอบจากเนื้อหาที่มีอยู่ในหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างพร้อมสรรพ เป็นการดึงดูดให้อยากที่จะเรียนรู้ เมื่อผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเรียนเนื้อหาส่วนใดแล้วยังไม่เข้าใจก็สามารถเรียนเนื้อหานั้นซ้ำ ๆ ได้โดยไม่มีขีดจำกัดและการทำแบบฝึกหัดในหลักสูตรฝึกอบรมจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจเนื้อหามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮุสตันและคนอื่น (Houston and others, 1972, pp. 10-15) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 ซึ่งเป็นความสามารถของชุดฝึกอบรมในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ถึงระดับเกณฑ์ที่คาดหวังผลการเปรียบเทียบคะแนนแบบทดสอบวัดความสามารถเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ก่อนและหลังการฝึกอบรมคะแนนจากแบบทดสอบวัดความสามารถเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ของผู้เข้ารับการอบรม หลังทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เข้ารับการอบรมมีความพอใจ มีความพร้อมในการที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ตามแนวคิดของนักการศึกษา อาทิ ฮุสตัน (Houston and others, 1972, pp. 10-15) สมชัย เรืองมณีชัชวาล (2550) เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถที่จะใช้เป็นสื่อสำหรับการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี เพราะหลังจากที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาเนื้อหาสาระและทำกิจกรรมรวมถึงพบกลุ่มและได้ทำแบบทดสอบเพื่อวัดผลหลังการฝึกอบรม ปรากฏว่าผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมจากหลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ดังนั้นหลักสูตรฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์สามารถนำไปใช้กับบุคลากรที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้คิดวิเคราะห์ ผลการเปรียบเทียบคะแนนแบบทดสอบวัดความสามารถของนักเรียนอันเกิดจากการปฏิบัติการสอนของครูหลังการฝึกอบรม 3 สัปดาห์คะแนนจากแบบทดสอบวัดความสามารถเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนหลังการปฏิบัติการสอนการคิดวิเคราะห์สูงกว่าก่อนการเรียนคิดวิเคราะห์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจัดให้ศึกษาด้วยตนเอง ตามความเหมาะสม ศึกษาได้ตลอดเวลา และมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งถือได้ว่าหลักสูตรการฝึกอบรมที่สร้างขึ้นได้พัฒนาครูให้มีความสามารถในการสอนคิดวิเคราะห์สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2552) ซึ่งสังเคราะห์รูปแบบเทคนิควิธีการกระบวนการนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดของครู ทั้งในและต่างประเทศ พบว่างานวิจัยด้านการพัฒนาครูมีจำนวนน้อยมาก โดยเฉพาะงานวิจัยเชิงทดลอง ดังนั้นสภาพความรู้ในปัจจุบันจึงยังขาดแคลนความรู้ในการพัฒนาครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยที่จะเชื่อมการพัฒนาการคิดของครูไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติการสอนของครู ซึ่งจะส่งผลไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย และได้เสนอแนวคิดว่ากิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จประกอบด้วยด้านการอบรมให้ความรู้ เชิงปฏิบัติการเรียนรู้จากตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ การเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม การปฏิบัติจริง

และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างเครือข่ายหนุนเสริม และการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้สอดคล้องกับพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และอรวรรณ พรสีมา (2546) ได้กล่าวถึงหลักการของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ว่า เป็นการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง และความต้องการของโรงเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อยกระดับความสามารถของโรงเรียน การฝึกอบรมต้องเพิ่มความสามารถครูทุกกลุ่ม และเป็นไปด้วยความสมัครใจ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการอบรม และต้องมีการปฏิบัติจริง ใช้ในสถานการณ์จริง และสอดคล้องกับแนวคิดที่อมรวิชช์ นาครทรรพ (2546) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์และแนวทางรูปแบบการพัฒนาครู ซึ่งพบว่าแนวทางและรูปแบบการจัดการอบรมครูยังเน้นการให้ความรู้จากแนวดิ่งจากผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานต้นสังกัด การจัดอบรมจัดในระยะสั้น ๆ 2-3 วัน ซึ่งไม่ได้เชื่อมโยงการแก้ปัญหาที่แท้จริงในห้องเรียน ขาดการทดลองทำจริง ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมนี้ได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวคือการฝึกอบรมเกิดจากความต้องการและความสมัครใจของครู และสามารถเชื่อมโยงกับการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนได้จริง และสอดคล้องกับทิชช์แมน เพอร์คิรส์ และเจย์ (Tisman Perking and Jay, 1995, อ้างถึงใน สมใจ กงเติม, 2553) ซึ่งกล่าวว่าต้องให้ความรู้ด้านทักษะการคิดและกลยุทธ์ในการคิดที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ในชั้นเรียน จะช่วยให้ครูเข้าใจและสามารถนำไปใช้ให้สอดคล้องกับการการเรียนการสอน ซึ่งการพัฒนาการคิดสามารถทำได้ทุกวิชา แต่อย่างไรก็ตามการปฏิบัติการสอนคิดวิเคราะห์ต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กับการนิเทศ ติดตามและการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปในแนวเดียวกันกับอุทุมพร หล่อสมฤดี (2545, หน้า 99) ที่ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน พบว่าควรให้ครูได้ปฏิบัติจริงในลักษณะการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน (on the job training) โดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำจะทำให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ และสอดคล้องกับข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2543) 4 ประการ ได้แก่ (1) การจัดระบบและกลไกการพัฒนาครูให้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้ (2) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (3) จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และ (4) มีระบบเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น เป็นหลักสูตรที่พัฒนาครูอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ การปฏิบัติการสอน และเจตคติในการสอน ซึ่งนำไปใช้ในสถานการณ์จริง ก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อผู้เรียนและโรงเรียน

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูภาษาไทยด้านการสอนคิดวิเคราะห์ เป็นหลักสูตรที่สามารถนำไปใช้พัฒนาครูภาษาไทยในระดับชั้นอื่น ๆ และครูรายวิชาอื่น ๆ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. กิจกรรมและองค์ประกอบอื่น ๆ ของหลักสูตรฝึกอบรม เมื่อนำไปใช้กับครูรายวิชาอื่น ควรปรับให้เหมาะสมกับเนื้อหาและบริบทของผู้รับการฝึกอบรม

2. ในการนำหลักสูตรอบรมไปใช้ ผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญของใบงานในแต่ละหน่วย เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ อาจเป็นการช่วยเหลือแนะนำ หรือเพิ่มเวลาในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การสอนคิดวิเคราะห์นับเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ระบุเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนไว้ในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษาในมาตราที่ 24 (2) และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้ระบุไว้ในหลักการของ

หลักสูตร ข้อที่ 5 และในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรข้อ 2 นอกจากนี้ได้กำหนดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการเทคโนโลยี ถือว่าเป็นนโยบายสำคัญประการหนึ่ง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้

หน่วยงานระดับกระทรวงศึกษาธิการ ควรมีกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพครูในเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

หน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 และ เขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ สามารถนำผลงานวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการสอนคิดวิเคราะห์ อันเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

คันศร คงยืน. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะหัวหน้าศูนย์บ่มเพาะอาชีพศึกษาในวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวงษ์เชาวลิตกุล.

พรชัย หนูแก้ว. (2541). *การพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมประชาธิปไตยของนักเรียนประถมศึกษา*. ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิจิตร์พร หล่อสุวรรณกุล. (2543). *การพัฒนาหลักสูตรพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาล*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2535). *การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุริยาสาสน์.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.

วิชิต สุรัตน์เรืองชัย. (2534). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคเอดส์สำหรับครูประถมศึกษา*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริพงษ์ เศาภายน. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งของตำรวจชุมชน*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สงัด อุทรานันท์. (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: มิตรสยาม.

สมใจ กงเติม. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนคิดวิเคราะห์สำหรับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สมชัย เรืองมณีชัชวาล. (2550). *แนวทางการผลิตอาหารตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ดี*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สาคร พุทธปวน. (2534). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการป้องกันการใช้ยาผิดและยาเสพติดสำหรับบุคลากรในงานสาธารณสุขมูลฐาน*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, เอมอร จังศิริพรปกรณ์ และ ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2552). *รายงานการสังเคราะห์รูปแบบเทคนิค วิธีการนวัตกรรมการจัดการเรียนเพื่อพัฒนาการติดของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในและต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

องอาจ พงษ์พิสุทธิ์บุปผา. (2541). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำทางเกษตรสำหรับนักเรียนโครงการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อมรวิชช์ นาครทรรพ. (2546). *โครงการวิจัยเพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานด้านการศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

อเนก พ.อนุกูลบุตร. (2554). *สอนให้คิดเป็น*. กรุงเทพฯ: อีดีเบส.

อเนก พ.อนุกูลบุตร. (2547). การสอนให้คิดเป็นการคิดวิเคราะห์. *วารสารวงการครู*, *1*, 63-66.

อรพรรณ พรสีมา และ พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). *รายงานการสังเคราะห์การวิจัยและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อรพรรณ พรสีมา. (2537). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุทุมพร หล่อสมฤดี. (2545). *รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Houston, R. W. and Others. (1972). *Developing instructional modules A modular system for writing Modules*. Houston: Texas College.

Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. New York: Harcourt, Brace & World.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4*

Factors Affecting the Adversity Quotient of Students in Mathayomsuksa IV

ทศพร บรรจง[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ ศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยศึกษากับตัวอย่างนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 400 คนจากโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์จำนวน 7 ฉบับ และแบบสอบถามตัวแปรเกณฑ์ จำนวน 1 ฉบับ การตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจายค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของ ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้านได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านความสามารถด้านความเข้าใจ และด้านความยืดเยื้อของปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน และบุคลิกภาพแบบมีสติ ส่งผลในเชิงบวก แต่ ปัจจัยบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ส่งผลในเชิงลบ

คำสำคัญ: การเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค, นักเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This research studies the adversity quotient and the factors affecting the adversity quotient of students in Mathayomsuksa IV. The sample group consists of 400 students in Mathayomsuksa IV at

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุม

*เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2555

E-mail: tos601@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. รุจิร์ ภู่สาระ

the Secondary Education Service Area Office 5. A questionnaire was used to gather data to measure the factors affecting the adversity quotient. Statistics used to analyze the data were Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression. The results showed that: the adversity quotient was at the middle level; the elements of the adversity quotient included control, origin and ownership, and reach and endurance which were at the middle level; the factors affecting the adversity quotient consisted of positive factors, namely student relationships and mindfulness and a negative factor which was personality.

Keywords: affecting the adversity, secondary school students

ความนำ

สภาพสังคมในปัจจุบัน ที่มีการพัฒนาด้านวัตถุและความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี พร้อมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างการเจริญก้าวหน้าทางวัตถุกับวิถีการดำเนินชีวิตของประชากรเนื่องจากความเจริญทางเทคโนโลยีที่มีเครื่องอำนวยความสะดวกสบาย ที่มาพร้อมกับสิ่งยั่วยุ ซึ่งเป็นสาเหตุให้นักเรียนทำสิ่งที่ผิดพลาดได้ง่าย ก่อให้เกิดปัญหามากมาย ในการปรับตัว ทางสังคม การใช้สารเสพติด ความฟุ่มเฟือย การย่อหย่อนระเบียบวินัย การทะเลาะวิวาท การขาดศีลธรรม ดังนั้นการดำเนินชีวิตให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุขคนเราจะต้องปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ มีจิตใจที่แข็ง แกร่ง มีการจัดการกับปัญหาอย่างมีเหตุผล ไม่กล่าวโทษสิ่งแวดล้อมภายนอก สิ้นหวังและรู้สึกท้อแท้ เกิดความเครียด จัดการกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างไม่ถูกต้อง เช่น การฆ่าตัวตายเพื่อหนีปัญหา เป็นสาเหตุทำให้ไม่สามารถคลี่คลายปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา เป็นช่วงที่อยู่ในวัยรุ่น นับว่าเป็นวัยที่สำคัญเป็นหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต ที่จะก้าวไปสู่วัยผู้ใหญ่ และเป็นวัยแห่งการปรับตัว รวมทั้งเป็นวัยแห่งปัญหา ความเครียดทางอารมณ์และเป็นวัยที่พร้อมจะแสวงหาและพัฒนาเอกลักษณ์ของตนเอง ถ้าหากวัยรุ่นคนใดสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ก็จะเป็นผู้มีความสุขกายและสุขภาพจิตที่ดี แต่ถ้าปรับตัวไม่ได้ก็จะสร้างปัญหาต่าง ๆ ตามมาเช่นปัจจุบัน อย่างเช่น การใช้สารเสพติด การมั่วสุมทางเพศ การฆ่าตัวตาย ซึ่งมาจากสาเหตุหลักเรื่องการไม่สามารถควบคุมอารมณ์และปรับตัวเข้ากับสังคมสิ่งแวดล้อมไม่ได้ ซึ่งจะทำให้เป็นคนที่ทำอะไรวู่วามขาดสติ ไม่สู้งาน บางคนเมื่อพบปัญหาอุปสรรคมักจะท้อแท้ สิ้นหวัง ไม่อดทน มองโลกในแง่ร้าย ไม่ใช้ความพยายาม บางครั้งควบคุมสถานการณ์ไม่ดีทำให้เกิดการทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกาย บางคนใช้วิธีแก้ปัญหาโดยการหนีโรงเรียน เสพสิ่งเสพติดของมึนเมา และที่ร้ายที่สุดคือการฆ่าตัวตาย

จากสภาพปัญหาของนักเรียนที่ปรากฏในปัจจุบัน แนวทางแก้ไขจะต้องได้รับการส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (adversity quotient) ตามแนวคิดของ สโตลท์ซ (Stoltz) เป็นการตอบสนองต่อเหตุการณ์ในยามที่ต้องเผชิญกับความทุกข์ยากหรือความลำบาก ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นการนำเอารูปแบบพฤติกรรมการตอบสนองต่อปัญหาอุปสรรคในชีวิต คนที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคสูงจะมีจิตใจเข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ แม้จะพ่ายแพ้หรือล้มเหลวก็สามารถต่อสู้หรือเอาชนะได้ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในชีวิต ถูกสร้างขึ้นจากพื้นฐาน ศาสตร์ 3 สาขาหลัก ๆ ได้แก่ จิตวิทยาการรู้คิด (cognitive psychology) จิตเวชประสาทและ

ภูมิคุ้มกันวิทยา (psychoneurolmmurology) และสรีรประสาทวิทยา (neurophysiology) เป็นแนวคิดใหม่ที่มีความสำคัญมาก สำหรับบุคคลทุกคนในช่วงระยะเวลาปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคสารสนเทศ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคยังสามารถใช้บอกและทำนายความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ของบุคคลแล้วยังเกี่ยวข้องการดำเนินชีวิตของบุคคลหลายด้าน เช่น การทำงาน ความเป็นอยู่ การเรียนรู้ สุขภาพกายสุขภาพจิต อารมณ์และสังคม ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนระดับมัธยมศึกษามากน้อยอย่างไร เพื่อใช้ในการปลูกฝังส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งจะทำให้นักเรียนมีโอกาสประสบความสำเร็จในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4

กรอบแนวคิดและทฤษฎี

การวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผู้วิจัยใช้แนวคิดตามแนวคิดของ สโตลท์ซ (Stoltz, 1997) โดยทฤษฎีการปฏิบัติและประสิทธิผลของมนุษย์ที่มีงานวิจัยของนักวิชาการที่มีชื่อเสียงสนับสนุนตลอดเวลา 35 ปี เป็นการนำแนวคิดพื้นฐานจากศาสตร์ทางวิทยาศาสตร์ 3 ด้านด้วยกันคือ (1) จิตวิทยาการรู้คิด (cognitive psychology) (2) จิตประสาทภูมิคุ้มกันวิทยา psychoneuroimmunology) และ (3) ระบบประสาทสรีรวิทยา (neurophysiology) ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการคือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล และ (2) ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม ตามแนวคิดแมกนูสสัน และเอ็นเดลอร์ ได้วิเคราะห์สาเหตุของการเกิดพฤติกรรมในคนที่สำคัญไว้ 2 ประการ คือ (1) สาเหตุภายในตัวมนุษย์ (2) สาเหตุจากสภาพแวดล้อมภายนอก และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ดังนี้

1. ปัจจัยภายในบุคคลที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วย

1.1. บุคลิกภาพที่ประกอบด้วย (1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (2) บุคลิกภาพแบบแสดงออก (3) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (4) บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (5) บุคลิกภาพแบบมีสติ

1.2. ลักษณะพฤติกรรมแสดงออกทางเพศประกอบด้วย (1) ลักษณะความเป็นชาย (2) ลักษณะความเป็นหญิง

2. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย

2.1. สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาในโรงเรียน

1. ระดับนักเรียนประกอบด้วย (1) สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู (2) สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน

2. ระดับห้องเรียนประกอบด้วย (1) บรรยากาศในการเรียนการสอน (2) คุณลักษณะของครู (3) พฤติกรรมการสอนของครู (4) บรรยากาศในชั้นเรียน

3. ระดับโรงเรียนประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (2) พฤติกรรมการบริหาร (3) บรรยากาศของโรงเรียน และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2.2. สิ่งแวดล้อมทางการศึกษานอกโรงเรียน

การอบรมเลี้ยงดูประกอบด้วย การอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย และการอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวดกวดขัน

การเข้าถึงสื่อสารมวลชนหรือการเปิดรับสื่อสารมวลชนประกอบด้วย (1) สื่อโทรทัศน์ (2) สื่อวิทยุ (3) สื่อสิ่งพิมพ์ (4) สื่ออินเตอร์เน็ท

ในการวิจัยครั้งนี้ การพิจารณาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคใช้กรอบแนวคิดของสตอลท์ซ (Stoltz, 1997, pp. 106-125) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การควบคุมสถานการณ์ (control) สาเหตุและความรับผิดชอบ (origin and ownership) ความสามารถด้านความเข้าใจ (reach) และการอดทนต่อปัญหา (endurance)

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (explanatory research) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรได้แก่นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวง ศึกษาธิการ ในปีการศึกษา 2554 ซึ่งประกอบด้วย 4 จังหวัด คือ จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดลพบุรี และจังหวัดชัยนาท มีจำนวน 64 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 9407 คน

2. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Louis, C., Lawrence, M., & Keith, M. (2001) ที่มีประชากรไม่เกิน 10,000 คน และระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % จะได้กลุ่มตัวอย่างขนาดไม่น้อยกว่า 370 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ซึ่งเพียงพอที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างได้

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ มีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. สำรวจข้อมูลหน่วยสมาชิกของประชากรจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ แล้วจัดทำกรอบของการสุ่ม (Sampling Frame) โดยอาศัยการแบ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกจังหวัดอำเภอที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 และโรงเรียนที่อยู่ในแต่ละอำเภอ ดังตาราง1

ตาราง 1

จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามจังหวัดและอำเภอ

จังหวัด	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	อำเภอ	โรงเรียน	อำเภอ	โรงเรียน
สิงห์บุรี	6	12	3	3
อ่างทอง	7	14	4	2
ชัยนาท	8	13	4	2
ลพบุรี	11	25	6	3
รวม	**32**	**64**	**17**	**10**

2. สุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยใช้อำเภอเป็นหน่วยในการสุ่มสุ่มอำเภอมาจำนวนร้อยละ 50 ในแต่ละจังหวัด ดังตาราง1

3. สุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยจัดโรงเรียนแบ่งตามขนาดโรงเรียนตามหลักการแบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เป็น 4 ขนาด ดังตาราง

ตาราง 2

จำนวนนักเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน

จังหวัด	กลุ่มตัวอย่าง				
	ใหญ่พิเศษ	ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม
สิงห์บุรี			40	80	120
อ่างทอง			40	40	80
ชัยนาท		40	40		80
ลพบุรี	40		40	40	120
รวม	**40**	**40**	**160**	**160**	**400**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค มีลักษณะเป็นมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ โดยปรับปรุงมาจากสตอลซ์ (Stoltz, 1997, pp. 87-142) ที่ได้สร้างแบบวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค หรือ The Adversity Response (ARP) ให้สอดคล้องกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาในโรงเรียนระดับนักเรียน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พัฒนาขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของนักเรียนและครูในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาในโรงเรียนระดับห้องเรียน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พัฒนาขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีลักษณะของบรรยากาศ พฤติกรรมในห้องเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาในโรงเรียนระดับโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พัฒนาขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีการบริหารของผู้บริหาร บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนและความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน

ฉบับที่ 5 แบบสอบถามวัดการอบรมเลี้ยงดู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้แนวคิดของ เฮอร์ลอด (Hurlock, 1987, pp. 402-403) เป็นกรอบในการพัฒนาแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ฉบับที่ 6 แบบสอบถามวัดการเข้าถึงสื่อสารมวลชนหรือการเปิดรับข้อมูลข่าวสารมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พัฒนาขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีการเข้าไปใช้สื่อต่าง ๆ และแสดงถึงความชื่นชอบพึงพอใจความถี่ในการใช้ เรื่องที่สนใจนำความรู้ที่ได้เผยแพร่ พร้อมทั้งแสดงความคิดสรุปวิจารณ์เรื่องต่าง ๆ ที่ได้รับจากสื่อที่เข้าถึงนั้นให้สอดคล้องกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ฉบับที่ 7 แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพประกอบห้าประการ ของคอสต้า และแมคเคร (Costa and McCrea) วัลภา สบายยิ่ง, 2542 พัฒนาแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ฉบับที่ 8 แบบสอบถามลักษณะความเป็นชายและลักษณะความเป็นหญิง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ โดยการปรับปรุงแบบสอบถาม ของเบอร์นาร์ด (วิไลวรรณ ศรีสงคราม, 2539, หน้า 15-18) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของแบบทดสอบ Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) และ Bem Sex Role Inventory (BSRI) ให้สอดคล้องกับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (face validity) ของแบบสอบถามจำนวน 8 ฉบับ โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency--IOC) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2545, หน้า 95) เพื่อคัดเลือกและปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0

2. ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ผู้วิจัยหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของเครื่องมือทุกฉบับที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าภายหลังจากการทดลองใช้และการหาค่าความเชื่อมั่นแล้ววิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน (Pearson‘s Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมโดยค่าที่ถือว่าใช้ได้คือค่าที่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า .20 (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2545, หน้า 84)

นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนท่าช้างวิทยาคาร จำนวน 59 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) รายข้อและคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป มีค่าอยู่ระหว่าง 0.234-0.804

3. ค่าความเชื่อมั่น (reliability) เพื่อให้งานวิจัยน่าเชื่อถือผู้วิจัยโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค นำแบบสอบถามทุกฉบับไปทดลองใช้ กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2545, หน้า 131) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกไปทดลองใช้ (Try Out)กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนท่าช้างวิทยาคาร จำนวน 59 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ของครอนบัค ผลการวิเคราะห์พบว่าในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.850-0.987

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างมี ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของกลุ่มตัวอย่าง

2.1.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน (Y)

ตัวแปรทำนาย	β	Std Error	Beta	t
(Constant) = 103.351		12.976		7.965**
สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน (C10)	7.910	1.452	.265	8.446**
บุคลิกภาพแบบมีสติ (A5)	5.649	2.431	.113	2.324*
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (A1)	-6.993	2.917	-.115	-2.397*
R = 0.352		SE_{est} = 13.6126		
R^2 = 0.124		F = 18.710**		
Adjust R^2 = 0.118				

** p < .01 * p < .05

จากการทดสอบค่าความแปรปรวนด้วยค่า F-test พบว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน (F = 18.710, Sig. = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$\hat{Y}$ = 103.351 + 7.910 (สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน) + 5.649 (บุคลิกภาพแบบมีสติ) - 6.993 (บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$\hat{Z}$ = 0.265(สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน) + 0.113 (บุคลิกภาพแบบมีสติ) - 0.115 (บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว)

2.2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน ด้านการควบคุม (Control) (Y1)

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน ด้านการควบคุม (Control) (Y_1)

ตัวแปรทำนาย	β	Std Error	Beta	t
(Constant) = 18.360		3.380		5.432**
บุคลิกภาพแบบมีสติ (A5)	2.757	1.025	.135	2.691**
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (C7)	1.112	0.474	.117	2.348*
R = 0.194		SE_{est} = 5.8545		
R^2 = 0.038		F = 7.796**		
Adjust R^2 = 0.033				

** p < .01 * p < .05

จากการทดสอบค่าความแปรปรวนด้วยค่า F-test พบว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน (F = 7.796, Sig. = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$\hat{Y}_1$ = 18.360 + 2.757 (บุคลิกภาพแบบมีสติ (A5)) + 1.112 (ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (C7))

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ 1

$\hat{Z}_1$ = 0.135 (บุคลิกภาพแบบมีสติ (A5)) + 0.117 (ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (C7))

2.3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (origin and ownership) (Y_2)

ตาราง 6

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership) (Y_2)

ตัวแปรทำนาย	β	Std Error	Beta	t
(Constant) = 25.778		4.758		5.418**
บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (A4)	2.501	0.971	0.126	2.575**
สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู (C1)	1.209	0.512	0.134	2.363*
สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน (C2)	1.067	0.544	0.115	1.960*
การอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย (D1)	-1.029	0.385	-0.133	-2.669**
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (A1)	-2.055	0.890	-0.110	-2.309*
R = 0.385		SE_{est} = 4.1660		
R^2 = 0.149		F = 13.750**		
Adjust R^2 = 0.138				

** p < .01 * p < .05

จากการทดสอบค่าความแปรปรวนด้วยค่า F-test พบว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน (F = 13.750, Sig. = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$\hat{Y}_2$ = 25.778 + 2.504(บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (A4)) + 1.209(สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู (C1)) + 1.067(สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน (C2)) - 1.029(การอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย (D1)) - 2.055(บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (A1))

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$\hat{Z}_2$ = 0.126 (บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (A4)) + 0.134 (สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู (C1)) + 0.115 (สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน (C9)) - 0.133 (การอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย (D1)) - 0.110 (บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (A1))

2.4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน ด้านความสามารถด้านความเข้าใจ (Reach) (Y_3)

ตาราง 7

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน ด้านความสามารถด้านความเข้าใจ (Reach) (Y_3)

ตัวแปรทำนาย	β	Std Error	Beta	t
(Constant) = 24.567		**1.493**		16.454**
สื่อสิ่งพิมพ์ (E3)	1.470	**0.401**	.218	3.665**
บรรยากาศในชั้นเรียน (C6)	0.961	**0.366**	.141	2.626**
สื่อวิทยุ (E2)	-0.690	**0.301**	-.130	-2.295*
R = 0.264		SE_{est} = 4.4183		
R^2 = 0.070		F = 9.918**		
Adjust R^2 = 0.063				

** p < .01 * p < .05

จากการทดสอบค่าความแปรปรวนด้วยค่า F-test พบว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน (F = 9.918, Sig. = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$\hat{Y}_3$ = 24.567 + 1.470(สื่อสิ่งพิมพ์ (E3)) + 0.961 (บรรยากาศในชั้นเรียน (C6)) - 0.690 (สื่อวิทยุ (E2))

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$\hat{Z}_3$ = 0.218(สื่อสิ่งพิมพ์ (E3)) + 0.141 (บรรยากาศในชั้นเรียน (C6)) - 0.130 (สื่อวิทยุ (E2))

2.5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน ด้านความยืดเยื้อของปัญหา (Endurance) (Y_4)

ตาราง 8

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน ด้านความยืดเยื้อของปัญหา (Endurance) (Y_4)

ตัวแปรทำนาย	β	Std Error	Beta	t
(Constant) = 24.421		2.845		8.585**
สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน (C2)	3.821	0.577	.340	6.619**
ลักษณะความเป็นกลาง (B3)	2.115	0.795	.315	2.659**
การอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย (D1)	-1.049	0.474	-.112	-2.215*
ลักษณะความเป็นหญิง (B2)	-2.486	0.760	-.389	-3.271**
R = 0.397		SE_{est} = 5.0250		
R^2 = 0.158		F = 18.490**		
Adjust R^2 = 0.149				

** p < .01 * p < .05

จากการทดสอบค่าความแปรปรวนด้วยค่า F-test พบว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ตัวที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน (F = 18.490, Sig. = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$\hat{Y}_4$ = 24.421 + 3821 (สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน (C2)) + 2.115 (ลักษณะความกลาง (B3)) - 1.049 (การอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย (D1)) - 2.489 (ลักษณะความเป็นหญิง (B2))

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$\hat{Z}_4$ = 0.340(สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน (C2)) + 0.315 (ลักษณะความกลาง (B3)) - 0.112 (การอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย (D1)) - 0.389 (ลักษณะความเป็นหญิง (B2))

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การที่ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของกลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นถึงลักษณะการดำเนินชีวิตของนักเรียนเป็นไปด้วยความราบเรียบ ตามวิถีชีวิตของสังคมชนบทที่มีรูปแบบของชีวิตแบบอะลุ้มอล่วย ประนีประนอม ไม่มีความเร่งรีบ มีความสัมพันธ์แบบญาติพี่น้อง และไม่มีการแข่งขันสูงอย่างสังคมเมือง (รัตนา อัตภูมิสุวรรณ์, 2542, หน้า 3) นักเรียนอาจจะตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ยาก ลำบากโดยใช้ความสามารถในการควบคุมตนเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความปริมาณ หรือความรุนแรงของเหตุการณ์ โดยนักเรียนจะหมดความหวัง และขาดความมั่นใจได้ง่าย เมื่อเผชิญกับความล้มเหลวหรือวิกฤติที่รุนแรงมากยิ่งขึ้น ซึ่งบางครั้งจุดเริ่มต้นของปัญหามาจากแหล่งอื่นและบางครั้งก็มาจากตัวนักเรียนเอง ในบางโอกาสนักเรียนอาจจะโทษตัวเองมากเกินไป และ/หรือในบางครั้งนักเรียนอาจจะเข้าไปร่วมรับผิดชอบ แต่อาจจะจำกัดความรับผิดชอบกับสิ่งที่นักเรียนเป็นต้นเหตุเท่านั้น ในบางโอกาส นักเรียนอาจจะปล่อยให้ปัญหาขยายวงกว้างโดยไม่จำเป็น และเมื่อนักเรียนเกิดความรู้สึกผิดหวัง นักเรียนอาจจะมีความคิดแบบหายนะ นักเรียนมักจะไม่ปล่อยปัญหาคงอยู่ยาวนาน โดยเฉพาะปัญหาชีวิตที่มีขนาดเล็ก ถึงปานกลาง นักเรียนจะแก้ปัญหาได้ดี แต่อาจมีบางช่วงที่เกิดความอ่อนแอและความหวังที่ลดน้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องพบกับความล้มเหลวหรือการสูญเสียที่ค่อนข้างรุนแรง จะผ่านพ้นได้ยากลำบาก

ลักษณะของนักเรียนดังกล่าวข้างต้น อาจมาจากปัจจัยหลายอย่าง ดังผลการวิจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และเมื่อพิจารณาค่าสถิติพื้นฐานพบว่าทุกปัจจัยอยู่ในระดับดี เมื่อนำมาพิจารณารายปัจจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียนอยู่ในระดับดี ชี้ให้เห็นถึงลักษณะความต้องการเพื่อนของนักเรียนซึ่งเป็นวัยรุ่น ต้องการเข้ากลุ่มและการยอมรับของกลุ่ม และมีความคิดที่คล้อยตามกัน ปรึกษาหารือ ช่วยกันแก้ไขปัญหา ดังที่ สุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 9) กล่าวถึงการแบ่งช่วงอายุของวัยรุ่นออกเป็น 3 ระยะ ซึ่งนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 จะอยู่ในระยะที่ 2 คือ อายุระหว่าง 13-16 ปี เป็นระยะที่เริ่มสนใจเพศตรงข้าม คล้อยตามกลุ่มเพื่อน อยากรู้ อยากลอง ชอบความตื่นเต้นท้าทาย ทดสอบสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ และนักเรียนในวัยนี้ยังต้องการการยอมรับนับถือจากสังคม โดยเฉพาะจากผู้ใหญ่หรือการได้รับการไว้วางใจจากผู้ใหญ่ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ (ดวงกมล เวชบรรจงรัตน์, 2527) สอดคล้องกับปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครูที่อยู่ในระดับดี ทำให้นักเรียนมีแรงจูงในในการกระทำตนเองให้เป็นที่ไว้วางใจของครู ทำให้เกิดความศรัทธาในตัวครูและเชื่อฟังคำแนะนำในการช่วยเหลือกรณีที่เกิดปัญหาและส่งเสริมในกรณีที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยบรรยากาศการเรียนการสอน คุณลักษณะของครู พฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับดี ฉะนั้นการจัดการศึกษาที่ดีย่อมสามารถยกระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคได้ นอกจากนี้ปัจจัยการบริหารงานในสถานศึกษา ที่ต้องพิจารณาอันดับแรกคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องแสดงให้นักเรียนเห็นถึงการมีภาวะผู้นำที่ดี ดังที่ พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์ (2547, หน้า 68) ได้แบ่งบทบาทของภาวะผู้นำ ออกเป็น 4 ประการ ได้แก่ (1) การกำหนดแนวทางหลัก (pathfinding) (2) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (aligning) (3) การมอบอำนาจ (empowering) และ (4) การสร้างตัวแบบ (modeling) ดังนั้น หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีเป็นแบบอย่างแล้ว นักเรียนก็จะซึมซับเอาไว้เป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิต

ต่อไป โดยที่พฤติกรรมการบริหารหมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่หรือคาดว่าจะมีจัดการดำเนินงานของสถาบันหรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ และเป็นการกระทำที่นักเรียนเห็นได้เป็นรูปธรรมชัดเจน และยังก่อให้เกิดบรรยากาศของโรงเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งมาจากการบริหารจัดการที่ดี (พนัส หันนาคินทร์, 2524, หน้า 5)

นอกจากปัจจัยภายในโรงเรียนแล้วยังมีปัจจัยภายนอกโรงเรียนที่ส่งผลในเชิงบวกอยู่ 4 ปัจจัยคือ การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย สื่อโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออินเตอร์เน็ต แสดงว่าการเลี้ยงดูประชาธิปไตย (democratic rearing) ซึ่งเป็นเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผล เป็นการอบรมเลี้ยงดูที่บุตรรู้สึกว่าบิดามารดาปฏิบัติต่อตนอย่างยุติธรรม บิดามารดามีความอดทนไม่ตามใจ และเข้มงวดกวดขันจนเกินไป ยอมรับความสามารถและความคิดเห็นของบุตรให้ความร่วมมือแก่บุตรตามโอกาสอันควร เป็นการสร้างเสริมนักเรียนให้เป็นคนมีเหตุผลจนเป็นนิสัย (Hurlock, 1984, pp. 402-403) ครอบครัวเป็นสถาบันที่มีอิทธิพลต่อวัยรุ่นมากที่สุดเพราะช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถผ่านพ้นวิกฤติการณ์ได้อย่างเหมาะสมโดยที่บิดามารดาร่วมใจกันในการอบรมเลี้ยงดูบุตร มีบรรยากาศแบบประชาธิปไตยให้มีอิสระทางความคิดพัฒนาทักษะในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง (ยุพยงค์ โคตรพัฒนานนท์, 2543) นอกจากนี้การได้รับความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ผ่านสื่อโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออินเตอร์เน็ต ซึ่งเป็นสื่อที่เข้าถึง และสามารถทำความเข้าใจได้ง่ายในปัจจุบัน เพราะได้เห็นรูปภาพซึ่งเป็นสื่อที่ทำความเข้าใจได้ง่าย มีรายการและข้อมูลข่าวสารรวมถึงสาระความรู้ต่าง ๆ มากมายที่สามารถจะหาศึกษาได้ ง่ายนับว่าเป็นสื่อที่สามารถเพิ่มประสบการณ์ความรู้ให้แก่นักเรียนได้เรียนรู้และนำมาประยุกต์แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ประสบได้อย่างมีเหตุผล อนึ่ง แม้ว่าสื่อวิทยุจะเข้าถึงได้ง่ายและมีค่าใช้จ่ายน้อย แต่การศึกษา พบว่าเป็นสื่อที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ทั้งนี้อาจจะมาจากการขอจัดตั้งสถานีวิทยุซึ่งส่วนใหญ่เป็นวิทยุชุมชนที่อยู่ในชนบท และไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ทำให้มีรายการที่ไม่ตรงกับความต้องการของวัยรุ่น จึงทำให้นักเรียนให้ความสำคัญน้อย และไม่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

ฉะนั้น การที่นักเรียนจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับใดนั้นปัจจัยทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกโรงเรียนมีส่วนสำคัญที่สร้างสมประสบการณ์ให้นักเรียน ถ้ามีการบริหารจัดการที่ดี จะทำให้นักเรียนยกระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ได้ดีขึ้น

2. ปัจจัยที่มีส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4

2.1 ปัจจัยในการพยากรณ์ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน ได้แก่ (1) สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน (2) บุคลิกภาพแบบมีสติ ส่งผลในเชิงบวก และ (3) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ส่งผลในเชิงลบ แสดงว่าในวัยนี้เพื่อนมีอิทธิพลมาก ที่จะทำให้ นักเรียนมีลักษณะนิสัยความคิดเป็นอย่างไร และปัจจัยบุคลิกภาพแบบมีสติ ซึ่งเป็นลักษณะบุคคลที่มีความสุขุมรอบคอบ ทำอะไรต้องมีเหตุและผล ถ้าบุคคลใดมีมากจะทำให้พัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนได้ดีขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวจะไปลดทอนความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน ให้ลดน้อยลง

2.2 ปัจจัยในการพยากรณ์ความสามารถด้านการควบคุม (control) มีปัจจัยที่ส่งผลในเชิงบวก คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ และ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ความสามารถด้านการควบคุมเป็นการควบคุมอารมณ์ของนักเรียนที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม จึงสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบมีสติ ซึ่งเป็นการใช้เหตุผลเข้ามาควบคุมในการตอบสนอง ส่วนปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และเหตุผลของนักเรียนโดยตรง แต่จะเป็นต้นแบบที่แสดงให้นักเรียนได้เห็นว่าเมื่อมีสถานการณ์เกิดขึ้นภายในโรงเรียน แล้ว

ผู้บริหารจะนำภาวะผู้นำออกมาแก้ปัญหาให้เกิดความประทับใจแก่นักเรียน จึงส่งผลให้นักเรียนจดจำและเกิดการเลียนแบบนำไปใช้ เป็นการส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคอีกปัจจัยหนึ่ง

2.3 ปัจจัยพยากรณ์ความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (origin and ownership) ได้แก่ ปัจจัยบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน ที่ส่งผลเชิงบวก ส่วนการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ส่งผลเชิงลบ

ความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบเป็นการเข้าไปรู้ถึงสาเหตุของปัญหาและร่วมรับผิดชอบในปัญหานั้นๆ การจะเกิดอย่างนี้ได้นั้น บุคคลจะต้องมีความสัมพันธ์กันดีพอสมควร มีความเป็นเพื่อน ญาติพี่น้อง ครูอาจารย์ ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติในสังคมไทย ซึ่งเมื่อบุคคลใดเกิดปัญหา บุคคลอื่นที่เป็นเพื่อน ญาติ พี่น้อง หรือ ครูอาจารย์จะยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือ เสมือนเป็นปัญหาของตนเอง ในทางตรงกันข้ามการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่ไม่มีความรับผิดชอบอะไร กลัวไม่กล้าทำอะไรใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลจึงไม่สนใจที่จะเข้าไปรับรู้ถึงสาเหตุของปัญหาและร่วมรับผิดชอบในปัญหานั้นๆ ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวจึงส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในเชิงลบ

2.4. ปัจจัยการพยากรณ์ความสามารถด้านความเข้าใจ (reach) คือ สื่อสิ่งพิมพ์ และบรรยากาศในชั้นเรียน ส่งผลในเชิงบวก แต่สื่อวิทยุ ส่งผลในเชิงลบ

ความสามารถด้านนี้เป็นการศึกษาและเข้าใจปัญหา โดยจะทำความเข้าใจปัญหาว่ามีความใหญ่โตเพียงใดจะขยายวงกว้างหรือไม่ จึงเป็นเรื่องการสื่อสารที่สร้างความเข้าใจตรงกัน เช่นสื่อสิ่งพิมพ์ถึงแม้ว่าเป็นสื่อทางเดียว แต่บุคคลสามารถทำความเข้าใจได้ดีโดยที่สามารถอ่านทบทวน ย้อนกลับได้เท่าที่ต้องการ หรือจนกว่าจะเข้าใจและบรรยากาศในชั้นเรียนเป็นสื่อสารสองทาง หากมีบรรยากาศที่ไม่เครียดก็จะสร้างความเข้าใจได้ดี ฉะนั้นเมื่อมีปัญหาใดๆ ถ้าจะให้บุคคลเข้ามาช่วยกันแก้ปัญหาจะต้องสร้างบรรยากาศให้เหมาะสม แต่สำหรับสื่อวิทยุนั้นเป็นสื่อทางเดียว มีความรวดเร็วในการสื่อสาร ไม่มีการอธิบายเหตุผลหรือการแก้ปัญหา จึงทำให้สื่อวิทยุส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในเชิงลบ

2.5. ปัจจัยการพยากรณ์ความสามารถด้านความยืดเยื้อของปัญหา (endurance) คือ สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน และลักษณะความเป็นกลางส่งผลในเชิงบวก แต่การอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย และ ลักษณะความเป็นหญิง ส่งผลเชิงลบ

ความสามารถด้านนี้เป็นศึกษาปัญหาว่าจะคงอยู่นานขนาดไหนจึงจะได้รับการแก้ปัญหา ซึ่งนักเรียนในวัยนี้ให้ความสำคัญกับเพื่อนมากที่สุด เมื่อเกิดปัญหาก็จะปรึกษาเพื่อนหาวิธีที่จะแก้ไข ทั้งนี้เป็นไปตามธรรมชาติของสังคมไทยส่วนปัจจัยลักษณะความเป็นกลางในการแสดงออกทางเพศนั้น เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ไม่ใช่แสดงออกทางเพศชายอย่างเดียวหรือแสดงออกทางเพศหญิงอย่างเดียว แต่ได้ลดขนาดพฤติกรรมการแสดงออกของเพศทั้งสองลงมาจึงมีทั้งความอ่อนโยน เข้มแข็ง และมีเหตุผลผสมผสานกัน จึงทำให้ได้วิธีการแก้ปัญหาที่ดีและรวดเร็วเป็นการส่งผลต่อความสามารถด้านความยืดเยื้อของปัญหาในทางบวก แต่ถ้ามีพฤติกรรมการแสดงออกความเป็นเพศหญิงเด่นอย่างเดียวจะมีลักษณะความไม่กล้าขี้อาย ทำให้ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขในที่สุดซึ่งเป็นการส่งผลต่อความสามารถด้านความยืดเยื้อของปัญหาในทางลบ

ข้อเสนอแนะ

1. สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นนโยบายในการบริหารจัดการ เช่น

1.1 การนำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อเพิ่มบุคลิกภาพแบบมีสติแก่นักเรียน

1.2 การสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาเป็นกลุ่ม

1.3 การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์จากการรับสื่อได้อย่างมีเหตุผล

2. สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในการส่งเสริมความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค ทั้งในระดับห้องเรียน โรงเรียน และชุมชนอย่างจริงจัง โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความถนัดของผู้เรียน การจัดตั้งชุมนุมตามความถนัดของผู้เรียน จัดบรรยากาศที่เหมาะสม เช่น นักเรียนสามารถขอคำปรึกษาจากครูได้ง่าย หรือการจัดกิจกรรมกลุ่มให้เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มเพื่อน หรือระหว่างผู้ปกครองของนักเรียน และการส่งเสริมการพัฒนาชุมชนตามศักยภาพที่โรงเรียน และชุมชน

3. สถานศึกษาต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อนักเรียนจะได้เข้าถึงสื่อในรูปแบบต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมการวิเคราะห์ ข่าวสารจากแหล่งสื่อว่ามีความน่าเชื่อถือหรือไม่ ควรศึกษาความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคในกลุ่มนักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยินที่เรียนร่วมกับเด็กปกติ ซึ่งมีการสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนที่มีการได้ยินปกติและนักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยินในพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ รวมถึงการศึกษาในกลุ่มผู้ที่บกพร่องทางการได้ยินที่ไม่ได้เข้าสู่ระบบการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ดวงกมล เวชบรรจงรัตน์. (2527). *พัฒนาการและการอบรม เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาการและการอบรม*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). *การวัดและการประเมินผลการศึกษา: ทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พนัส หันนาคินทร์. (2524). *การมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิฆเนศ.

พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์. (2547). Leadership for Organizational Effectiveness. *การบริหารคน*, 3(24).

ยุพยงค์ โคตรพัฒนานนท์. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติพัฒนากิจของครอบครัวระยะมีบุตรวัยรุ่น กับทัศนะชีวิตพื้นฐานของวัยรุ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลครอบครัว, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รัตนา อัตภูมิสุวรรณ์. (2542). *สังคมไทยกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโยลีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วัลภา สบายยิ่ง. (2542). *ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง*. ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุษฎี, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุพัตรา สุภาพ. (2536). *สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพาณิช.

Hurlock. (1984). *Developmental Psychology*. New York: McGraw-Hill.

Stoltz , P.G. (1997. *Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities*. New York: John Wiley & son.

Louis, C., Lawrence, M., & Keith, M. (2001). *Research Methods in Education* (5th Ed). London: Routledge Falmer.

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน*

Causal Factors related to Effective Leadership of the Executive that Affect the Effectiveness of the Kindergarten, under the Private Education Commission.

ชญานิกา ศรีวิชัย[1]

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นรายงานการวิจัยที่ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนและสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 265 คน และครูในโรงเรียนอนุบาลจำนวน 792 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2555 จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น รูปแบบงานวิจัยสังเคราะห์จากทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย ยืนยันรูปแบบด้วยวิธีการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญ 13 คน ตรวจสอบรูปแบบด้วยการหาข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ความสัมพันธ์และหาความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตามทีละตัวด้วยสถิติ Path Analysis ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลอยู่ในระดับดีและดีมาก ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประกอบด้วยตัวแปรแฝงด้านภูมิหลัง ด้านสถานการณ์ ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ / ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหาร / ประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาล

Abstract

The purpose of this research is to study the causal factors and related factors that affect the effective leadership of kindergartens under the Office of the Private Education Commission. The subjects

[1]นักศึกษาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

*ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

E-mail: chayanika@eau.ac.th

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: รศ.ดร. สมบัติ คชสิทธิ์, กรรมการที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร. บุญเรือง ศรีเหรัญ

were 265 school administrators and 792 teachers. Data were collected in 2011 by using stratified random sampling. The research was synthesized from theories, documents and research. The confirmation of the conceptual framework model was reviewed by 13 experts and a focus group. The confirmation of the research model was collected by the respondents of the sample group. The data analysis used was correlation and path analysis.

The results show that the level of leadership effectiveness and effective management of kindergartens is good to very good. Causal factors associated with effective leadership of the administration of the kindergartens is executive background, including age, experience in management and education administration, as well as the relationship between the management and the teachers in the kindergarten, influence in the executive office of the kindergarten, the structure of the kindergarten, the relationship between the kindergarten and the community, the involvement of parents and the personal characteristics of the executive leadership including leadership skills. Other factors include the behavior of the executive leadership, their vision, the charisma of individuals, intellectual stimulation, inspiration, contingent rewards and academic leadership.

Keywords: effective leadership, executive effectiveness, kindergarten

---

ความนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพในการศึกษา บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มาตรา 80 รัฐต้องพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาปฐมวัย และมาตรา 80 (4) รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้สามารถจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวว่าการศึกษาปฐมวัยเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับก่อนประถมศึกษาสำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546ข, หน้า 26) ภาครัฐจึงได้จัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมุ่งเน้น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2536, หน้า 11) จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในรอบที่สองที่ผ่านมามีโรงเรียนปฐมวัยเข้ารับการตรวจประเมินทั้งสิ้นจำนวน 20,890 โรงเรียน ในจำนวนดังกล่าวมี 4,885 โรงเรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ปัจจัยที่สำคัญเพราะขาดแคลนครู บางโรงเรียนต้องอาศัยครูที่ไม่มีวุฒิการสอนเข้ามาช่วยสอน รวมทั้งหลายโรงเรียนก็เป็นโรงเรียนด้อยโอกาส โรงเรียนชายขอบ (วาทินี ธีระตระกูล, 2554) และจากผลการสำรวจยังพบว่าเด็กปฐมวัยที่มีพัฒนาการล่าช้ามีราว 1 ใน 6 หรือกว่า 900,000 คน ซึ่งเด็กเหล่านี้จะเติบโตขึ้นในอนาคต หากมีปัญหาดังกล่าวโอกาสที่จะเรียนหนังสือไม่เก่ง ออกจากโรงเรียนกลางคัน ไม่จบการศึกษาภาคบังคับและมีข้อจำกัดในการเรียนรู้ไปตลอดชีวิตมีสูง ซึ่งจะเป็นภาระของสังคมไทย

ในอนาคต (วิทยากร เชียงกูล, มปป.) ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ดังคำกล่าวของเดวิสและโทมัส (Davis and Thomas, 1989 อ้างถึงใน ถวิล มาตรเลี่ยม, 2545) ที่กล่าวไว้ว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ (instructional leaderships) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีการต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาย่อมทำให้เกิดประสิทธิผลแก่ผู้เรียนและโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถสร้างบรรยากาศทางวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น และเพื่อพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

2. ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

3. เพื่อสร้างรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเป็นการวิจัยแบบผสม (mixed methodology)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนอนุบาล จำนวน 8,267 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนอนุบาล จำนวน 1,196 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญ 13 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสอบถาม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสนทนากลุ่ม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

หาสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และวิเคราะห์หาความสอดคล้องของรูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตามทีละตัวด้วยสถิติ Path Analysis เพื่อยืนยันความสอดคล้องเหมาะสมของกรอบแนวคิดของรูปแบบ (model)

ผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด

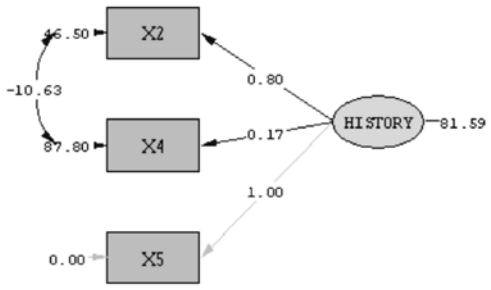
2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ดังนี้

(1) องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัว ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการบริหาร และ การศึกษาอบรม (2) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 2 ตัว คือ คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ซึ่งได้แก่

คุณลักษณะด้านร่างกาย คุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจ คุณลักษณะด้านสังคม คุณลักษณะด้านสติปัญญา และคุณลักษณะด้านคุณธรรม และทักษะผู้นำ ซึ่งได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านสังคม และทักษะด้านความคิดรวบยอด (3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัว คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การให้รางวัลตามสถานการณ์ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (4) องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน การจัดโครงสร้างของงานโรงเรียน การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (5) องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามัคคีของบุคลากร บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แรงจูงใจในการทำงานของครู การพัฒนาบุคลากร และความพึงพอใจในงานของครู

3. ผลการวิเคราะห์รูปแบบ (model) องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดย

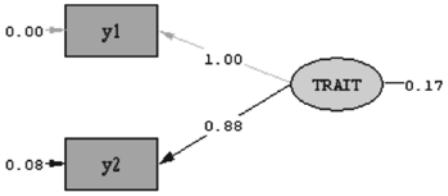
3.1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านภูมิหลังของผู้บริหาร พบว่า รูปแบบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.00; p=1.0000 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 องค์ประกอบของปัจจัยด้านภูมิหลังของผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.17 ถึง 1.00 ดังภาพที่ 1



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพ 1 รูปแบบ (model) องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านภูมิหลังของผู้บริหาร

3.2 องค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จาก ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.00; p=1.000 ที่องศาอิสระเท่ากับ 0 นั่นแสดงว่า รูปแบบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบของด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องทั้ง 5 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ดังภาพ 2

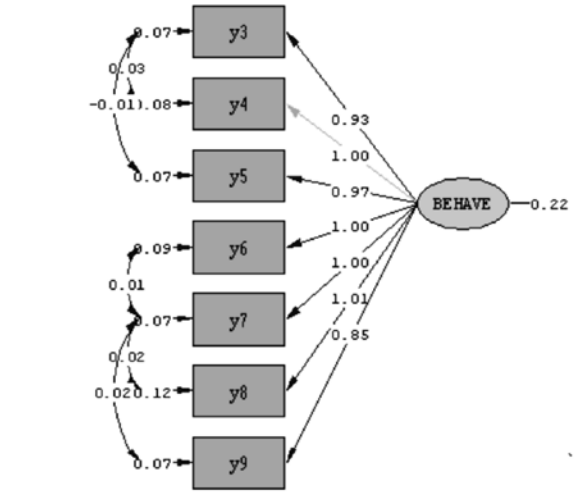


Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพ 2 รูปแบบ (model) องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

3.3 องค์ประกอบเชิงยืนยันของด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร พบว่า รูปแบบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 9.49; p=0.39356 ที่องศาอิสระเท่ากับ 9 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ 0.98 ดัชนีวัดระดับ

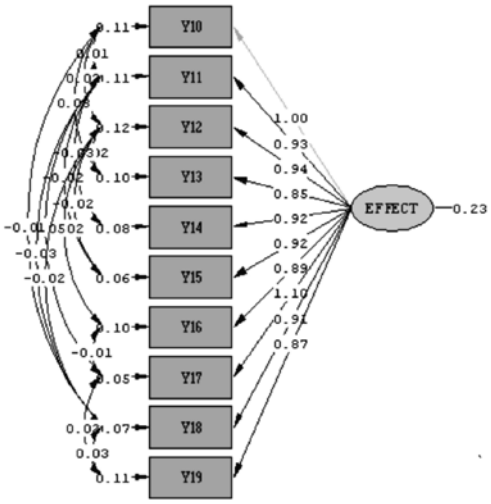
ความสอดคล้องเปรียบเทียบ เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่ามีค่าเท่ากับ 0.033 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากนั่นแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.85 ถึง 1.01 ดังภาพ 3



Chi-Square=9.49, df=9, P-value=0.39356, RMSEA=0.007

ภาพ 3 รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

3.4 องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า รูปแบบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 42.63; p = 0.00229 ที่องศาอิสระเท่ากับ 20 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ 0.98 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า มีค่าเท่ากับ 0.033 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากนั่นแสดงว่า รูปแบบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยด้านประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 10 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.85 ถึง 1.10 ดังภาพ 4



Chi-Square=42.63, df=20, P-value=0.00229, RMSEA=0.033

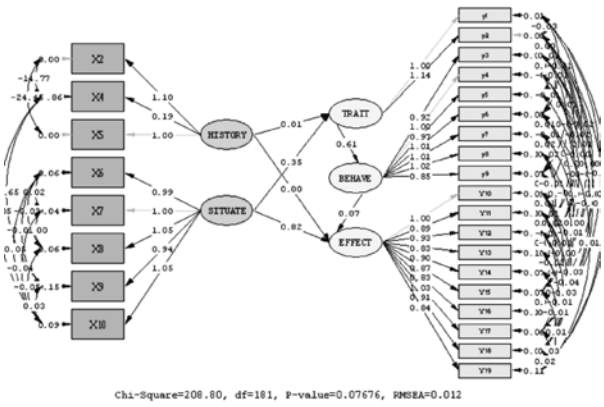
ภาพ 4 รูปแบบ (model) องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านประสิทธิผลของโรงเรียน

4. รูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า รูปแบบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบไค-สแควร์ มีค่า 208.80 มีค่าความน่าจะเป็น 0.07676 ที่องศาอิสระ 181 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เท่ากับ = 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ 0.97 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า มีค่าเท่ากับ 0.012 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า X^2/df = 1.15 ซึ่งควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.60 แสดงว่าตัวแปรในรูปแบบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 60

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางตรงในตัวแปรแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงองค์ประกอบ

ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด มีค่า 0.82 มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 รองลงมาคือ ตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีค่า 0.61 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมในตัวแปรแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารและตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังภาพ 5



ภาพ 5 รูปแบบ (model) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้เสนอดังมีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด และรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 60

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางตรงในตัวแปรแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมในตัวแปรแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารและตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยดังกล่าวมีสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 80-81) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่พบว่า ประสิทธิผลภาวะผู้นำประกอบด้วย (1) องค์ประกอบด้านภูมิหลัง ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา การศึกษาอบรมทางการบริหาร และประสบการณ์การบริหาร (2) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำ ประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัวแปร คือ คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านร่างกาย คุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจ คุณลักษณะด้านสังคม คุณลักษณะด้านสติปัญญาและคุณลักษณะด้านคุณธรรม ส่วนทักษะผู้นำ ประกอบด้วย ทักษะทางเทคนิควิธี ทักษะด้านสังคมและทักษะด้านความคิดรวบยอด (3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการให้รางวัลตามสถานการณ์ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ (4) องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน การจัดโครงสร้างของงาน

โรงเรียน การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน และความสัมพันธ์กับชุมชน (5) องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 8 ตัวแปร ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากร ความพึงพอใจในงานของบุคลากรและบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิลัญ ปฏิพิมพาคม (2550, หน้า ง) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมี 6 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ดี ความสามารถในการจูงใจ การเป็นตัวอย่างที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านความฉลาดและมีไหวพริบ และด้านหลักในการปกครองโรงเรียน องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 8 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน และแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (situational leadership theory) สอดคล้องกับแนวคิดของ Fiedler (1976) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับตัวผู้นำและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) ที่กล่าวว่าปัจจัยบริหารของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จในการบริหารประกอบไปด้วยสถานการณ์ของโรงเรียนและบรรยากาศของโรงเรียน โดยผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสามารถ มีสมรรถนะในการทำงาน มีทักษะในการจัดการและการจูงใจ ตลอดจนมีคุณธรรมในการบริหาร ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าองค์ประกอบของประสิทธิผลภาวะผู้นำ ซึ่งได้แก่ องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องและองค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญและส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาล

2. ผลการวิจัยพบว่าภูมิหลังของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.00 อธิบายได้ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารที่มีอายุมากขึ้นจะมีความสุขุมรอบคอบในการคิดและตัดสินใจที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ เพราะผู้บริหารที่มีอายุเพิ่มมากขึ้น ความสุขุม รอบคอบในการตัดสินใจซึ่งก่อให้ประสบความสำเร็จมีสูง สาเหตุมาจากการสะสมประสบการณ์ ต่าง ๆ มาเป็นระยะเวลาหนึ่งพอสมควร (Maslach, 1982 อ้างอิงในเพ็ญศรี ปรางสุวรรณ์, 2541) พบว่าผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลที่หลากหลาย ก่อให้เกิดทักษะในการติดต่อประสานงาน ทำให้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง มีความสุขุมรอบคอบ มีโลกทัศน์ที่กว้าง สามารถปรับตัวได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าภูมิหลังของผู้บริหาร(อายุ) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.0017

2.2 ผู้บริหารที่ผ่านการศึกษาอบรมทางการบริหารย่อมได้รับความเข้าใจในการบริหารเพิ่มขึ้น การศึกษาอบรมทางการบริหารเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับผู้บริหารผ่านการฝึกอบรมจะมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารเพิ่มมากขึ้น (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2549, หน้า 21) นอกเหนือจากการศึกษาอบรมทางการบริหารแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยต้องมีคุณลักษณะอีกด้านหนึ่งก็คือมีความสามารถในการบริหารงาน ได้แก่ ความสามารถในการจัดองค์การ ความสามารถในการสั่งการและอำนวยการ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการจูงใจให้บุคลทำงาน ความสามารถในการสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน ความสามารถในการแบ่งงานหรือมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรภายในโรงเรียนเหมาะสม

กับความรู้ความสามารถ และมีความสามารถในการนิเทศงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540, หน้า 41)

2.3 ประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง เพราะประสบการณ์จะช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจ สามารถคาดการณ์ต่าง ๆ ได้ มีความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ อีกทั้งผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากจะสามารถนำประสบการณ์มาช่วยดำเนินงานให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานมากขึ้น (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2549, หน้า 22) ถ้าหากผู้บริหารไม่มีทักษะในการบริหารงาน องค์กรก็ไม่สามารถไปสู่ความเป็นเลิศไม่ได้ (ปีลัญ ปฏิพิมพาคม, 2550, หน้า 234)

2.4 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.35, และ 0.82 ตามลำดับ ในขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยส่งผ่านมาทางคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.61 และ .07 ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่าถ้าผู้บริหารได้รับการยอมรับความไว้วางใจ ความเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาครู และครูมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารแล้วจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูเป็นไปในทางที่ดี ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคณะวิชากับกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลในการบริหารงานวิชาการ การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีอำนาจในตำแหน่งมาก สามารถใช้อำนาจในตำแหน่งที่องค์การมอบหมายให้ในการที่จะให้รางวัล และลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชายินยอมปฏิบัติตามสถานการณ์ก็จะเอื้อประโยชน์ต่อผู้บริหารมาก (Lunenburg & Ornstein, 2000) ซึ่งส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จการจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน ซึ่งในการดำเนินงานนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่การจัดโครงสร้างของงานต้องมีความชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความชัดเจนของเป้าหมาย หรือมีโครงสร้างของงานที่กลุ่มได้รับมอบหมาย ผู้นำในแนวทางในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและแนวทางในการแก้ปัญหา (Lunenburg & Ornstein, 2000) และการจัดโครงสร้างของงานส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง, 2536; สมชาย พูลศรี, 2536; มณฑป ไชยชิต, 2537) นอกจากนี้ Hoy and Miskel (2001) พบว่าความสัมพันธ์ของผู้ปกครองกับโรงเรียนที่ดีส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องได้รับความเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือด้านการเงินและด้านอื่น ๆ ที่โรงเรียนต้องการจากชุมชน รวมทั้งการมีการประสานสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างเครือข่ายผู้ปกครองกับทางโรงเรียนเป็นดัชนีสำคัญที่ใช้วัดประสิทธิผลของโรงเรียน (นงลักษณ์ เรือนทอง, 2550)

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยส่งผ่านมาทางพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.61 แสดงว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะส่วนตัว ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม ด้านสติปัญญาและด้านคุณธรรม และมีทักษะผู้นำ ซึ่งได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านสังคม และทักษะด้านความคิดรวบยอดสูง ก็จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงด้วย คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารนี้จะเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหาร เป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะทางด้านร่างกาย และการแสดงออกของผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารสามารถชักนำ ชักจูง หรือโน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติตนให้บรรลุวัตถุประสงค์ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2549) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารนั้น สทอคดิลล์ (Stogdill, 1974) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ด้าน คือ (1) ลักษณะทางกาย ได้แก่ เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ (2) ภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ มีการศึกษาดี สถานะทางสังคมที่ดี (3) สติปัญญา ได้แก่ มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี มีทักษะในการสื่อความหมาย และการพูด (4) บุคลิกภาพ ได้แก่ มีความ

ตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง (5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค และมุ่งงาน (6) ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ปรารถนาที่จะร่วมมือในการทำงานกับคนอื่น ๆ มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เข้าสังคมเก่ง และ เฉลียวฉลาด ซึ่งสอดคลองกับงานวิจัยของจันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ (2551) ที่พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำของคณบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องมีวัยวุฒิ มีคุณวุฒิ มีประสบการณ์ในการบริหาร มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.07 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วยตัวแปร การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกตบุคคล การกระตุ้นปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา กรสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถอธิบายได้ว่าการสร้างวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์เป็นภาพในจินตนาการที่เป็นไป และสามารถปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ การมีวิสัยทัศน์ที่ดีมีความสำคัญเพราะทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือ (Barker, 1992) การสร้างวิสัยทัศน์เป็นกลยุทธ์อันดับแรกของผู้บริหารที่จะทำให้ทุกคนมองเห็น เป้าหมายหลักร่วมกัน มองเห็นแนวทางความเป็นไปได้ และมีความท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถเพื่อช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องประกอบด้วยการสร้างความสำเร็จในการกำหนดนโยบาย ต้องมองโลกในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผนการทำงาน มีคุณธรรมในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ๆ พัฒนาความรู้ทุกด้านอย่างต่อเนื่อง สร้างเป้าหมายร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งต้องทันต่อเหตุการณ์และทันสมัย (ปิลัญ ปฏิพาคม, 2550) บารมีของผู้บริหารจะทำให้ผู้ตามมีความเคารพนับถือ จงรักภักดีพร้อมอุทิศตน มีความเชื่อว่าผู้บริหารจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร (House cited in Yukl, 1998) เนื่องจากบารมีเป็นคุณลักษณะพิเศษบางอย่างในตัวผู้นำที่ทำให้ผู้ตามรู้สึกสนใจ ศรัทธา ให้ความเคารพ ประทับใจเมื่ออยู่ใกล้ชิด มีความนิยมชมชอบและคล้อยตาม (Bass, 1995 อ้างอิงในวาโร เพ็งสวัสดิ์, 2549) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจปลุกปลอบใจให้กำลังใจ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา ทุมเทความพยายามมากกว่าที่คิดไว้เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทำเพื่อกลุ่มและผูกพันอยู่กับจุดมุ่งหมายของผู้บริหาร (Bass and Avolio, 1994)

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นต้องเป็นผู้ที่สามารถจูงใจผู้อื่นได้ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในองค์กร เป็นผู้ที่สามารถใช้ทักษะในการสื่อสารได้ดี ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ .สามารถวางแผนและปฏิบัติงานได้จริง มีความสามารถกำหนดทิศทางให้แก่องค์กร มุ่งมั่นทำงานไม่รอคอยโชค มีความกล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาของความขัดแย้ง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2549) สอดคล้องกับผลการวิจัยของวาโร เพ็งสวัสดิ์, (2549); สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์, (2549); ปิลัญ ปฏิพาคม, (2550) และจันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์, (2551)ที่พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.5 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายามในการปฏิบัติตนเพื่อบรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะทำได้โดยการชมเชยเมื่อลูกน้องปฏิบัติงานดี และการสนับสนุนให้ได้เงินเดือนขึ้น ได้โบนัส และการเลื่อนตำแหน่ง การให้บรรยากาศการทำงานที่ดี ปลอดภัย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดีหรือการให้

รางวัลเป็นเกียรติยศ การให้การยอมรับจากสาธารณชนต่อการทำงานที่ดี การให้คำอธิบายอย่างชัดเจนกับลูกน้อง การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานของงาน การให้การสนับสนุนค้ำจุนในการใช้ความพยายาม การตรวจดูผลงานบ่อยครั้งและการให้ความมั่นคงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ แรงจูงใจในการทำงาน (Bass, 1985)

2.6 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ (instructional leaderships) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อธิบายได้ว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญ เพราะผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาย่อมทำให้เกิดประสิทธิผลแก่ผู้เรียนและโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ซึ่งผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จจะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ (Davis & Thomas, 1989 อ้างถึงใน ถวิล มาตรเลี่ยม, 2545) จากงานวิจัยของสุมณฑา จุลชาต (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรปัจจัยอีกหนึ่งปัจจัยคือปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์การปฏิบัติงานตามบทบาท มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ศุภชัย โถบำรุง (2546-2547, 69-70) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนควรกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับอนุบาล ในการคัดเลือกบุคคลที่จะมาเป็นผู้บริหารต่อไป

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนควรนำผลที่ได้จากการวิจัยมากำหนดนโยบายในการอบรมผู้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับอนุบาลเพื่อให้โรงเรียนอนุบาลได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิผลยิ่ง ๆ ขึ้นไป

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1. สำหรับโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนระดับอนุบาลต้องนำผลการวิจัยมาพิจารณาว่าปัจจัยต่าง ๆ ของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลมีอะไรที่ผู้บริหารจะต้องมีการปรับปรุง

2. ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเข้าใจและตระหนักใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและการให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถดำเนินงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีบารมี มีการบริหารโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการกระตุ้นปัญญาผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงบันดาลใจมีการเสริมแรงโดยการให้รางวัลตามสถานการณ์ที่เหมาะสม และมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีพฤติกรรม

เหล่านี้ก็จะทำให้การบริหารงานโรงเรียนมีความราบรื่น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน

4. ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเตรียมตัวให้พร้อม เพื่อเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน โดยการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านคุณลักษณะเฉพาะผู้นำ ซึ่งได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและคุณธรรม และด้านทักษะผู้นำ ซึ่งได้แก่ ทักษะทางเทคนิควิธี ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ และทักษะความคิดรวบยอด เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนในสถานการณ์ต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิผล

5. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

การนำวิจัยไปใช้ครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขอที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาล ทั้งในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนและสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อการเข้าเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาศึกษาเปรียบเทียบกัน และจะได้นำข้อค้นพบที่ได้มาจัดการเรียนการสอนต่อไป

2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อการศึกษาในเชิงลึก โดยอาศัยรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น เพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่ และมีอะไรที่แตกต่างกัน หลังจากนั้นนำข้อค้นพบจากการวิจัยทั้ง 2 วิธีคือวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมาสร้างเป็นข้อสรุปงานวิจัยในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: บริษัทบพิธ จำกัด.

จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์. (2551). *ภาวะผู้นำของคณบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษษศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ถวิล มาตรเลี่ยม. (2545). *การปฏิรูปการศึกษา: โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง. (2536). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปิลัญ ปฏิพิมพาคม. (2550). *รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปกร.

เพ็ญศรี ปรางสุวรรณ์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคใต้ ประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภารดี อนันต์นาวี. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มณฑป ไชยชิต. (2537). *ภาวะความเป็นคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.* ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิทยากร เชียงกูล. (2541). *เศรษฐศาสตร์ที่ทุกคนควรรู้.* กรุงเทพฯ: สายธาร.

ศุภชัย โถบำรุง. (2546-2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร.* บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 1(1),69-72

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). ประสิทธิผลภาวะผู้นำของบริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา: คุณลักษณะของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์. *วิชาการ, 3*(1), 131-136

สุมณฑา จุลชาต. (2546). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2549). ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร. *วารสารศึกษาศาสตร์, 17*(2), 47.

สมชาย พูลศรี. (2536). *รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond exceptations*. New York: Free Press.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development*. California: Consulting Psychologists Press.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. California: Sage Publications.

Barker, A. M. (1992). Transformational nursing leadership: *A vision for the future*. New York: national League for Nursing Press.

Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of leadership effectiviness*. New York: McGraw-Hill.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice* (4th ed). Singapore: McGraw-Hill.

Lunenburg, F. C. & Ornstein, A. C. (1999). *Educational administration concepts and practices* (3rd ed). Belmont: Wadsworth/Thomson Learning.

Stogdill, R. (1974). *Handbook of leadership*. New York: The Free Press.

Yukl. (1998). *Leadership in organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.

ปัจจัยทางจิต-สังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา: บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*

Psycho-social Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of Personal Working at the Faculty of Veterinary Medicine, Kasetsart University

วรินทร์สินี เรือนแพ[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และจิตสำนึกสาธารณะ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (3) ศึกษาปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตสำนึกสาธารณะที่มีอิทธิพลต่อการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 230 คน ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบ สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จิตสำนึกสาธารณะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และจิตสำนึกสาธารณะ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ, สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, จิตสำนึกสาธารณะ

---

[1]นักศึกษาหลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2555

E-mail: Ruempae_k@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิภา แก้วศรีงาม, รองศาสตราจารย์ มุกดา ศรียงค์, อาจารย์ ดร.รังสิมา หอมเศรษฐี

Abstract

This research investigates (1) the triad level of organizational citizenship behavior, (2) the relationship between the co-worker relationship, quality of work life, public consciousness and organizational citizenship behavior. Finally, (3) a forecast governing organizational citizenship behavior is framed by the researcher with relationship with co-worker, quality of work life and public consciousness as predictive variables. The sample population in this study consisted of 230 stuff working at the faculty of veterinary medicine employed at Kasetsart University. The instruments of this research were questionnaires eliciting data on relationship with co-worker, quality of work life, public consciousness and organizational citizenship behavior. Technique of descriptive statistics used in the analysis of the data obtained were percentage, mean and standard deviation. Pearson's product moment correlation coefficient, multiple correlation coefficient, and multiple regression analysis utilizing the stepwise selection technique. The findings showed: (1) The stuff under study evinced a high level of organizational citizenship behavior, (2) Relationship with co-worker and Public consciousness were determined to be positively correlated with organizational citizenship behavior at the statistically significant level of .01, (3) Quality of work life were no correlated with organizational citizenship behavior, (4) Relationship with co-worker, quality of work life and public consciousness were found to be mutually predicted organizational citizenship behavior at the statistically significant level of .05.

Keywords: organizational citizenship behavior, relationship with co-worker, quality of work life, public consciousness

---

ความนำ

พฤติกรรมการทำงานของบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ โดยบุคคลเหล่านั้นจะต้องมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นพฤติกรรมที่องค์การได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และยังต้องมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นโดยบุคคลนั้นเอง ไม่เกี่ยวกับการได้รับรางวัล หรือการลงโทษจากองค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือไปจากข้อกำหนดตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Katz & Kahn, 1978 อ้างถึงใน Organ และ Bateman, 1991, p. 275) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (organizational citizenship behavior) เป็นพฤติกรรมทางบวกของบุคลากรที่เป็นประโยชน์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อองค์การ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุด และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเพราะเมื่อบุคคลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การที่องค์การจะทำให้สมาชิกในองค์การของตนทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ จึงต้องส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่อยู่นอกเหนือไปจากบทบาทหน้าที่ตามข้อกำหนดด้วย (extra-role behavior) ซึ่งก็คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแล้วก็จะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (ประไพพร สิงหเดช, 2539) ดังที่ Karambayya

(1989 อ้างถึงใน Podsakoff, 1997, p. 262) ได้รายงานความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงาน พนักงานที่ได้รับการประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานสูงกว่า จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า ตัวแปรปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญนั่นคือสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีนั้นก่อให้เกิดความสุขทางใจ ความเข้าใจ ความเห็นใจระหว่างกัน เป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างราบรื่นทำให้การประสานงานกันในองค์การเป็นไปอย่างดี (กฤษณา ศักดิ์ศรี และกันตนา เพิ่มผล, 2541, หน้า 455) แต่ถ้าบุคลากรหรือสมาชิกในองค์การไม่มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันอาจทำให้เกิดผลกระทบจนสามารถขยายผลต่อเนื่องถึงในระดับองค์การ ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นเหล่านี้เป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสม ตลอดจนเป็นการลดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การทั้งระบบ ทำให้องค์การไม่สามารถประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังคำกล่าวของ Pearce and Gregersen (1991) ที่กล่าวว่าลักษณะการทำงานที่ต้องช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิกในองค์การจะมีส่วนผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจึงเป็นการกระทำของบุคคลที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานตามหน้าที่ในฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินเป็นไปอย่างราบรื่น

ปัจจัยประการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน การที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี ผลกระทบที่ตามมาคือ การขาดความพึงพอใจในการทำงาน มีการหยุดงานบ่อย สุขภาพจิตไม่ดี ทำให้ผลิตภาพขององค์การลดลง (วิภาวี ศรีเพียร, 2537ก, หน้า 8) ดังนั้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถือได้ว่าเป็นส่วนช่วยให้สามารถบริหารคนที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ หรืออาจกล่าวได้ว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงาน (บุญเลิศ ไพรินทร์, 2539, หน้า 471)

ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ผู้วิจัยศึกษา คือการมีจิตสำนึกสาธารณะของบุคลากรเนื่องจากการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่ต้องมีทัศคติที่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน การมีจิตสำนึกสาธารณะจะทำให้บุคคลมี ความตระหนัก รู้ตัวอยู่ตลอดเวลา มีการรับรู้ตนเองและตื่นตัวในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม มีการควบคุมตนเอง สามารถใช้จิตสำนึกของตนเพื่อประโยชน์ต่อบุคคลและสภาพการณ์รอบตัว Solso (1991 อ้างถึงใน เอมอร วัฒนา, 2553, หน้า 30) Lukasc (1979 อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ, 2527, หน้า 34-39) มีความเห็นว่าจิตสำนึกทางสังคม (social consciousness) หรือจิตสำนึกสาธารณะ (public consciousness) เป็นจิตสำนึกที่แสดงออกเพราะความตั้งใจของมนุษย์ เช่น การปกป้องผลประโยชน์โดยส่วนรวม การช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข ทั้งเป็นจิตสำนึกที่ตระหนักถึงความสำคัญในการอยู่ร่วมกันหรือคำนึงถึงผู้อื่นที่อยู่ร่วมสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกัน จึงจัดได้ว่าจิตสำนึกสาธารณะ (public consciousness) เป็นคุณธรรมข้อหนึ่งที่เป็นหลักในการปฏิบัติตนไปในทางที่ดีงาม เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสังคม ให้เป็นการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีจิตสำนึกของบุคคล (ประเวศ วะสี, 2542, หน้า 20)

ดังกล่าวมาข้างต้นองค์การจะพัฒนาบุคลากรให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้จะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคคลากร ด้วยเหตุผลสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยนำสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและจิตสำนึกสาธารณะมาเป็น

ตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคคล การพัฒนาองค์การ และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแก่บุคลากร พร้อมทั้งเป็นการดึงศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอยู่แล้วให้มากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีแก่องค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และจิตสำนึกสาธารณะ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของSchultz (Schultz, 1990) ที่เป็นหลักสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่

1) ความต้องการเป็นพวกพ้อง (inclusion behavior) เป็นความต้องการในการสร้างและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและผู้อื่นเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแสดงความเป็นเจ้าของหรือการรวมกลุ่มคน

2) ความต้องการมีอำนาจควบคุม (control behavior) เป็นความต้องการในการสร้างและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่นเกี่ยวกับการมีอำนาจควบคุมคนอื่น และต้องการให้คนอื่นใช้อำนาจควบคุมตน เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะการแสดงอำนาจควบคุมการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นหรือยอมให้ผู้อื่นมีอิทธิพลเหนือตนได้

3) การเปิดตนเอง (openness behavior) เป็นความต้องการในการสร้างและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและผู้อื่นทางอารมณ์ การเปิดตนเอง โดยจะแสดงออกในรูปของความใกล้ชิดสนิทสนม ไปจนถึงการหลีกหนี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) (Alderfer, H. F, 1979, P. 33 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล ติวยานนท์, 2545, หน้า 100) ได้คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่า ทฤษฎี อีอาร์จี (ERG-- Existences Relatedness-Growth Theory) ทฤษฎีนี้ได้ดัดแปลงมาจากทฤษฎีของ Maslow แต่ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ลำดับขั้น โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (existence needs) เป็นความต้องการที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย ตรงกับความต้องการขั้นที่ 1 และ 2 ของ Maslow คือความต้องการทางกาย (physiological needs) และความต้องการความปลอดภัย (safety needs)

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (relatedness needs) เป็นความต้องการทางสังคมทั้งหมด เป็นความต้องการจะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของ Maslow คือความต้องการด้านสังคม (social needs)

3) ความเจริญก้าวหน้า (growth needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และได้รับความสำเร็จในชีวิต ตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และ5 ของ Maslow คือความต้องการยอมรับนับถือ (esteem needs) และความต้องการ

ความสมหวังของชีวิต (the needs for self-actualization)

ทฤษฎีนี้ของ Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งอย่างเต็มที่ก่อนที่จะก้าวต่อไปยังความต้องการอีกระดับหนึ่ง แต่พบว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าระดับหนึ่งพร้อมกันไป เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกับความต้องการชื่นชม และความต้องการสร้างสรรค์ และพบว่าลำดับความต้องการจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล บุคคลอาจต้องการแสวงหาการยกย่องก่อนความกังวลต่อความต้องการดำรงอยู่

จิตสำนึกสาธารณะ

Lukasc (1979 อ้างถึงใน กาญจนา แก้วเทพ, 2527, หน้า 34-39) ได้แบ่งจิตสำนึกเป็น 2 ระดับ โดยอาศัยเกณฑ์การมองเห็นประโยชน์ของชนชั้นและความสามารถในการมองเห็นสังคมโดยมีความรู้รอบด้าน โดยที่ระดับแรกเป็นจิตสำนึกแบบทันทีทันใด หากได้ผ่านกระบวนการยกระดับจิตสำนึกแล้วก็จะมีจิตสำนึกในขั้นที่สูงกว่า คือ จิตสำนึกทางสังคม ดังมีรายละเอียดดังนี้ (1) จิตสำนึกแบบทันทีทันใด (immediate consciousness) เป็นจิตสำนึกที่เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติและเป็นไปตามธรรมชาติ มองเห็นผลประโยชน์ส่วนตัวในระยะใกล้ เช่น ความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งจิตสำนึกชนิดนี้ มีทั้งของปัจเจกชน (psychological consciousness of individual) ของมวลชนโดยรวม (mass psychological consciousness) (2) จิตสำนึกทางสังคม (social consciousness) จิตสำนึกประเภทนี้เกิดขึ้นได้ด้วยปฏิบัติการที่มีความตั้งใจของมนุษย์เท่านั้น เช่น การปกป้องผลประโยชน์โดยส่วนรวม เช่น เพื่อประเทศชาติ เพื่อประชาชน การยกระดับจิตสำนึกชนิดแรกมาเป็นชนิดหลังจะต้องผ่านการทำงานของตัวสื่อกลาง เช่น ผู้นำ ปัญญาชน พรรคการเมือง สหภาพแรงงาน องค์กร มวลชน เป็นต้น

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และสังคม สัญจร (2543, หน้า 13) ได้อธิบายแนวคิดการก่อเกิดจิตสำนึก จิตสำนึกสาธารณะ หรือจิตสำนึกต่อสังคม อยู่ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกกับปัจจัยภายในต่อการเกิดสำนึก ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องกัน สำนึกที่มาจากภายนอกเป็นการเข้ามาโดยธรรมชาติ กระทบต่อจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดของคนแล้วกลายเป็นสำนึกธรรมชาติและมักไม่รู้ตัว แต่สำนึกที่เกิดจากภายในเป็นการจูงใจ เป็นการเลือกสรรรู้ตัว การที่จะทำให้คนมีสำนึกที่ดีจะต้องทำทั้งสองทางพร้อมกัน ทางหนึ่งต้องส่งเสริมให้เกิดความรักและสร้างสำนึกที่ดีให้ตนเอง พร้อมกันนั้นต้องพยายามหาวิธีการ ผลักดันส่งเสริม รณรงค์ให้สังคมโดยทั่วไปทั้งกลุ่มคนและองค์กรมีการสร้างกิจกรรมหรือมี โครงการที่จะนำไปสู่การสร้างจิตสำนึกที่ดี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Mcshane และ Von Glinow (2000, p. 38-39) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า ในอดีตที่ผ่านมา นักวิชาการด้านบริหารมักจะคุ้นเคยกับสิ่งที่ช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ คือ ในเรื่องของความพึงพอใจในงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานเพียงเท่านั้น แต่ในขณะเดียวกันความสำเร็จขององค์การยังขึ้นอยู่กับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในขอบเขตของการทำงานนอกเหนือหน้าที่ที่กำหนด ประกอบด้วยการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งโดยไม่จำเป็น มีความมุ่งมั่นที่ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว มีเมตตา รู้จักให้อภัย ลดปัญหาความยุ่งยากภายในองค์การ ให้ความร่วมมือกับองค์การ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่บุคคลจะแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไข 2 ประการคือ (1) เมื่อพนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมที่องค์การปฏิบัติต่อเขา ซึ่งองค์การต้องสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการกำหนดความยุติธรรมในสถานที่ทำงานเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม พนักงานจะมีความรู้สึกอยากทำงานที่มากกว่าบทบาทหน้าที่ เมื่อองค์การมีการกระจายผลตอบแทนอย่างยุติธรรมและกระบวนการแก้ปัญหาที่เหมาะสม (2) เมื่อพนักงานมีความยึดถือในคุณค่าของงานสูง มีความรู้สึก

รับผิดชอบต่อสังคม (sense of social responsibility) ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลกระทำการที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้อื่น คำนึงถึงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น มีแรงจูงใจในการช่วยเหลือ แม้ว่าจะไม่ได้ผลตอบแทน หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจก้าวก่าย หรือขัดขวางเป้าประสงค์ของผู้อื่น รู้จักเรียนรู้คุณค่าของสังคมตลอดเวลา

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยกำหนดเป็นตัวแปรและองค์ประกอบดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
1. ความเชื่อถือและความไว้วางใจ
2. การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน
3. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน
4. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด
5. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
3. การพัฒนาความสามารถ ศักยภาพของบุคคล
4. การบูรณาการทางสังคม
5. ความสมดุลระหว่างงานกับการดำรงชีวิต

จิตสำนึกสาธารณะ
1. ความตระหนักหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม
2. ความรัก ความเอื้ออาทร และความสามัคคี
3. การรับรู้ความสามารถของตนในการแก้ไข ปัญหา
4. การลงมือปฏิบัติในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ
2. การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. การร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ
5. การริเริ่มส่วนบุคคล
6. การทำความดีให้สังคมในองค์การ
7. การพัฒนาตนเอง

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และจิตสำนึกสาธารณะ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และจิตสำนึกสาธารณะ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 535 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (Yamane 1973, p. 725) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับ

ความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 230 คน เลือกภาควิชาและหน่วยงานในสังกัดคณะสัตวแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทั้งวิทยาเขตบางเขน และวิทยาเขตกำแพงแสน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยนำขนาดของกลุ่มตัวอย่างมาหาสัดส่วน เพื่อหาจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรต่อกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณ (พิมพ์พรรณ และคณะ, 2538, หน้า 191) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง x จำนวนประชากรในสายงาน/ประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามปลายปิดประกอบด้วย แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 26 ข้อ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 29 ข้อ แบบสอบถามจิตสำนึกสาธารณะ จำนวน 20 ข้อ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำนวน 45 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาความตรงตามเนื้อหา (content validity) และหาความเชื่อมั่น (reliability) เพื่อคำนวณหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม (item internal consistency) โดยนำข้อคำถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับไม่ต่ำกว่า .75 (Cronbach อ้างถึงใน ฐิรชัย หงษ์ยันตรชัย, 2544, หน้า 112) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้ แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานได้ค่าความเชื่อมั่น .89 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ค่าความเชื่อมั่น .87 แบบสอบถามจิตสำนึกสาธารณะได้ค่าความเชื่อมั่น .87 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ค่าความเชื่อมั่น .91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานเพื่อการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยกระจายไปตามภาควิชาและหน่วยงานต่าง ๆ ของคณะสัตวแพทยศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและวิทยาเขตกำแพงแสน โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนโดยใช้ระยะเวลา 6 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. ระดับของสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตสำนึกสาธารณะ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

2. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตสำนึกสาธารณะ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้การคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3. วิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เพื่ออธิบายอิทธิพลของตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป ที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง

2. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และจิตสำนึกสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยจิตสำนึกสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จิตสำนึกสาธารณะ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกัน

อธิบายความแปรปรวนของการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 56.40 ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุดคือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ จิตสำนึกสาธารณะ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การอภิปรายผล

1. ระดับคะแนนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงว่าบุคลากรมีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตน ที่จะปฏิบัติต่อหน่วยงาน องค์การทั้งต่อบุคคลภายในองค์การได้เป็นอย่างดี และเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาโดยความสมัครใจของแต่ละบุคคลเอง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Williams (Williams, 1991 อ้างถึงใน Bolon, 1997, p. 224) เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกี่ยวเนื่องโดยตรงต่อบุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed \toward individuals: OCBI) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะต่อตัวบุคคลในองค์การ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องเกี่ยวกับงานหรือปัญหาในงาน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถมาทำงานได้ ช่วยเหลือให้คำแนะนำในเรื่องของงาน การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

2. ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และจิตสำนึกสาธารณะกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กล่าวคือบุคลากรที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูง ในขณะที่บุคลากรที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานต่ำก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pearce and Gregersen (1991) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากพนักงานของโรงพยาบาล 2 แห่ง พบว่าลักษณะการทำงานที่ต้องช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิกในองค์การจะมีส่วนผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ทั้งนี้การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันในการทำงานมีผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกันภายในกลุ่มบุคลากรที่ร่วมงานกัน บุคลากรจะมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เนื่องจากบุคลากรต้องอยู่กับองค์การตลอดเวลาของการทำงานและจำเป็นต้องมีการประสานงานกันจนทำให้เกิดเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบุคลากรทั้งด้านสภาพร่างกายและสภาพจิตใจทั้งส่งผลถึงความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นที่มีผลต่อการสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และการแลกเปลี่ยนความต้องการซึ่งกันและกันในทุกตำแหน่งงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และพบว่าสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูงและมีค่าความสัมพันธ์กันมากที่สุดนั้น เนื่องจากองค์การมีอัตลักษณ์ในการสร้างความสามัคคีร่วมมือร่วมใจ จึงมีส่วนทำให้บุคลากรมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องของการทำงานเป็นกลุ่มที่มุ่งเน้นถึงความสำเร็จขององค์การ

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเพียงบางด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิจัยนี้อภิปรายได้ว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงจะไม่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูง ในขณะที่บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำก็จะไม่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งนี้เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับใดมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ลักษณะนิสัย และการใช้ชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนมากนี้เป็นสิ่งที่องค์การเสนอและจัดไว้ให้แก่บุคลากร บุคลากรอาจได้ค่าตอบแทนที่พอสมควรแต่บางคนมีการใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัวสูงเพราะบุคลากรมีความต้องการ ความพึงพอใจการดำรงชีวิตที่แตกต่างกันไป และจากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่องค์การเสนอให้ อาจเป็นสิ่งที่บุคลากรบางคนต้องการ และบางคนอาจไม่ต้องการหรือเพียงพอสำหรับบางคนแต่ไม่เพียงพอกับอีกคน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Podsakoff and Mackenzie (1994 as cited in Organ, Podsakoff and MacKenzie, 2006, p. 262-269) ที่กล่าวคือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือหน้าที่ที่กำหนดไว้ในลักษณะงาน เกิดจากการกระทำโดยสมัครใจไม่ขึ้นอยู่กับการให้รางวัลหรือผลตอบแทนหรือการลงโทษจากองค์การแก่บุคลากรแต่อย่างใด และพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งเสริมต่อประสิทธิผลขององค์การ

จิตสำนึกสาธารณะกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าจิตสำนึกสาธารณะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมมติฐานนี้โดยตรงแต่พบผลงานวิจัยที่ใกล้เคียงเป็นงานวิจัยของ พงษ์วุฒิ ธีระวุฒิ (2541) ที่ศึกษาจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการกรมการประกันภัย จำนวน 180 คน พบว่าปัจจัยด้านสังคมจิตวิทยาได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ด้านผู้ร่วมงาน และจิตสำนึกต่อประชาชนและสังคมพบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยสังคมจิตวิทยาด้านความเหนื่อยหน่ายต่องาน ค่านิยมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้านจิตสำนึกต่อประชาชนและสังคม ซึ่งด้านจิตสำนึกต่อประชาชนและสังคม ประกอบด้วย ความรู้สึกความตระหนัก การกำหนดต่อความสำคัญในการประพฤติโดยยึดหลักการให้บริการต่อประชาชน และส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งในที่นี้เกี่ยวข้องกับสังคมส่วนรวม

จากผลการวิจัยจึงสามารถอภิปรายได้ว่าบุคลากรที่มีจิตสำนึกสาธารณะจะให้ความสนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การและการพัฒนาสังคมทั้งส่งผลให้มีความต้องการที่จะพัฒนาองค์การด้วย เหตุนี้จิตสำนึกสาธารณะจึงมีสัมพันธ์กับการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด ทั้งนี้เกี่ยวข้องกับที่บุคลากรมีคุณลักษณะให้ความสนใจในสังคมส่วนรวม มีความคิดที่จะพัฒนาและรับผิดชอบต่อส่วนรวม จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูง เนื่องจากการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเกิดขึ้นจากการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญและเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะมีความต้องการสร้างสรรค์สังคมที่ตนอยู่ให้ดีขึ้น มีการตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นของส่วนรวมทั้งในระดับองค์การและสังคมภายนอกองค์การ และจากผลการวิจัยที่พบอีกว่าจิตสำนึกสาธารณะด้านการรับรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหา และด้านการลงมือปฏิบัติในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลางค่อนข้างสูงและมีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด แสดงว่าหากบุคลากรมีความรักความเอื้ออาทรเพียงอย่างเดียวแต่ไม่มีการลงมือปฏิบัติในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมก็จะไม่

เกิดผลต่อการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเท่าที่ควร บุคลากรจึงพยายามแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ตามความมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งการมีจิตสำนึกสาธารณะจะส่งผลถึงการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรต่อองค์การ

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตสำนึกสาธารณะ ที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และจิตสำนึกสาธารณะ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ โดยสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรภัทร จันทสิโร (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย พบว่าสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยที่สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าบุคลากรจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระทั้งสามนี้ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพบว่าสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นผลจากความสำคัญของสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรต้องมีความสามารถที่จะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถที่จะทำงานเป็นทีมได้ มีความรับผิดชอบ เข้าใจและเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน รวมถึงต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมรอบตัว การมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ทำงานอย่างผ่อนคลายปราศจากความกดดันจากเพื่อนร่วมงาน และจิตสำนึกสาธารณะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แสดงว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นผลจากความสำคัญของจิตสำนึกสาธารณะ เพราะองค์การมีการสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีจิตสำนึกสาธารณะของบุคลากรสม่ำเสมอ สอดคล้องกับอัตลักษณ์ขององค์การที่ว่า สำนึกดี มุ่งมั่น จิตอาสา มีจริยธรรม ร่วมมือร่วมใจ จึงเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูง

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากหรือน้อยนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานเสมอไป หรืออาจขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพียงบางด้านเท่านั้น เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจของบุคลากรแต่ละบุคคลเป็นส่วนตัว เพราะบุคลากรแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกันจากสิ่งที่องค์การเสนอให้ เพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจจากตัวบุคลากรเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลตอบแทน ผลประโยชน์ การได้รับรางวัล หรือการลงโทษจากองค์การ ตามแนวคิดของ Podsakoff and Mackenzie (1994 as cited in Organ, Podsakoff and MacKenzie, 2006, p. 262-269)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. บุคลากรมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกันอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากองค์การมีอัตลักษณ์ในการสร้างความสามัคคีร่วมมือร่วมใจ ดังนั้นองค์การจึงควรมีการสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีร่วมมือร่วมใจอย่างต่อเนื่องโดยควรจัดให้มีการทำกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ซึ่งกันและกันมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจในการทำงาน

ร่วมกัน ให้สามารถปรึกษาหารือในเรื่องงานได้อย่างเปิดเผย ยอมรับกันและกัน อันจะก่อให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกันลดความขัดแย้งและเมื่อมีปัญหาในงานจะได้ปรึกษาหารือกันได้ในทุกระดับและทุกตำแหน่งงาน องค์การควรจัดกิจกรรมหรือบริการให้คำปรึกษาสำหรับบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะให้มีความเข้าใจ และสามารถทำงานร่วมกันได้ เกิดการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อประสิทธิภาพของงานและการอยู่ร่วมกันในองค์การได้อย่างมีความสุข

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่อย่างไรก็ตามองค์การก็ไม่ควรที่จะละเลยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยองค์การควรสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความต้องการของบุคลากร เพื่อให้ได้รับทราบความต้องการของบุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ตรงกับที่ตนต้องการมากที่สุด เช่น สำรวจความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับสวัสดิการ ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละระดับงานและความต้องการของบุคลากร

3. จิตสำนึกสาธารณะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด สอดคล้องกับอัตลักษณ์ขององค์การ คือ สำนึกดี มุ่งมั่น จิตอาสา มีจริยธรรม จึงเป็นการส่งเสริมทำให้บุคลากรมีความสำนึกรักองค์การ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อที่จะทำความดีต่อสังคมในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่มากขึ้น องค์การควรดำรงการสร้างกิจกรรมเครือข่ายในการทำกิจกรรรมสังคม กิจกรรมส่งเสริมการมีจิตสำนึกของบุคลากร การมีส่วนร่วมทำประโยชน์ต่าง ๆ โดยจัดให้ทำกลุ่มจิตสังคมที่มีอยู่แล้วแก่บุคลากรให้ทั่วถึงในทุกระดับ หรือตรวจสอบว่าบุคลากรได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั่วถึงทุกระดับหรือไม่ เพื่อเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะให้บุคลากรต่อไป

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวมดี องค์การควรรักษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยให้มีการยกย่องผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้มีผลงานดีเด่น มีความดี เสียสละ และประกาศเกียรติคุณ แต่อย่างไรก็ตามองค์การจึงควรให้ความสนใจหรือให้ความสำคัญกับบุคลากรในส่วนย่อย ที่อาจมีบางส่วนเป็นส่วนที่มีความเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การน้อย โดยควรมีการจัดการตรวจสอบหรือมีการสังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากรมากขึ้น หรือจัดให้มีการประชุมโดยรวมเกี่ยวกับบทบาทการปฏิบัติงานในทุกระดับ ซึ่งทั้งนี้จะเป็นการสร้างความเสมอภาคและความยุติธรรมให้กับบุคลากรอีกทางหนึ่ง และให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยหาปฏิสัมพันธ์ตัวแปรคู่อื่น ๆเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เพิ่มขึ้น เช่น ศึกปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อศึกษาว่าบุคลากรที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะมีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหรือไม่

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบปฏิสัมพันธ์ หรือปัจจัยทางจิต-สังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในองค์การประเภทอื่น ๆ เช่น ภาคการบริการ รวมทั้งภาคอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อได้ทราบตัวแปรที่ศึกษาว่าตัวแปรใดสามารถนำมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาองค์การได้มากขึ้น และเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กฤษณา ศักดิ์ศรี และกันตนา เพิ่มผล. (2541). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ฝ่ายเอกสารและตำรา.

กาญจนา แก้วเทพ. (2527). อุดมการณ์: แนวคิดและบทวิเคราะห์. *วารสารเศรษฐศาสตร์-การเมือง, 7*(28), 34-39.

ฐิรชัย หงส์ยัตรชัย. (2544). *เอกสารประกอบการสอน SPSS for Windows*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะศึกษาศาสตร์, ภาควิชาจิตวิทยา.

บุญเลิศ ไพรินทร์. (2539). การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน. *ในเอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาองค์การ* (หน่วยที่ 3). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประเวศ วะสี. (2542). *ยุทธศาสตร์แก้วิกฤตชาติ.* กรุงเทพมหานคร: สถาบันชุมชนท้องถิ่น.

ประไพพร สิงหเดช. (2539). *การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการกรมคุมประพฤติ.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และสังคม สัญจร. (2543). *สำนึกไทยที่พึงปรารถนา.* กรุงเทพ-มหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.

พงษ์วุฒิ ธีรวุฒิ. (2541). *จิตสำนึกในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการประกันภัย.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ และคณะ. (2538). *วิธีวิจัยในงานสาธารณสุข.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์-วิฑูรย์การปก.

วิภาวี ศรีเพียร. (2537ก). แรงงานกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน. *วารสารแรงงาน, 36*, 8-9.

สร้อยตระกูล ติวยานนท์. (2545). *ทฤษฎีและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิรภัทร จันทสิโร. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดนราธิวาส.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เอมอร วัฒนา. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกผู้บริหารกับหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ของรัฐบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2000). *Organizational behavior*. Boston: Irwin.

Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational behavior* (4th ed.). Homewood, IL: Irwin.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Pearce, J. L., & Gregersen, H. B. (1991). Task independence and extra role behavior, A test of the mediating effect of responsibility. *Journal of Applied Psychology, 76*, 838-844.

Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and work group performance. *Journal of Applied Psychology, 82*(2), 262-270.

Schultz, W. C. (1990). *Guide to element behavior*. New York: Will Schultz.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: เจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*

The Performance of the Logistics Department of a Public and Aims to Study Factors Affecting the Working Behavior

วารินทร์ กลับวงษ์[1]

บทคัดย่อ

บทความนี้รายงานการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี เป็นลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอายุงาน 1-10 ปี (2) จริยธรรมในการทำงานกับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลาง (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กัน (3) จริยธรรมในการทำงานเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานได้

คำสำคัญ: พฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง, จริยธรรมในการทำงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

This paper reports the performance of the logistics department of a public hospital and aims to study factors affecting the in working behavior. The equation of factors that may affect the behavior is constructed. Questionnaire are used to collect data from sample group of 150 workers. Statistics techniques used to analysis data were percentage, mean, standard deviation and analysis of the correlation

[1]นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2555

E-mail: dekthai2520_@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร.นิภา แก้วศรีงาม รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์ และ รองศาสตราจารย์ร้อยโท ฐิรชัย หงษ์ยันตรชัย

coefficient Pearson. Results showed that (1) A sample group were mostly female with age range 31-40 years, and most workers are employed temporarily at least 1-10 years (2) ethical behavior in the workplace and job performance were negatively correlated at moderatelevel (3) quality of work life and behavioral performance did not correlate (3) work ethic is the only variable that can predict the behavior of workers.

Keywords: counter-productive work behaviors, personnel at the Department of Logistics of a public hospital, work ethics, quality of work life

---

ความนำ

โดยทั่วไปภายในหนึ่งองค์การ มักจะประกอบด้วยคนจำนวนมากที่เข้ามาทำงานร่วมกัน จึงทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานขึ้น ซึ่งพฤติกรรมในการทำงานที่ดีนั้น ต้องเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น การตรงต่อเวลา การใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ และการใส่ใจการประชุมอย่างจริงจัง ส่วนพฤติกรรมในการทำงานที่ไม่ดีจะเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในองค์การ เช่น การใช้เวลาส่วนตัวในที่ทำงาน พูดคุยเสียงดังในเรื่องอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ขาดความรับผิดชอบในงานที่ทำ และไม่รักษาเวลา คน หรือ มนุษย์ จึงเป็นองค์ประกอบที่ขับเคลื่อนและมีบทบาทที่สำคัญในการสร้าง ความเจริญเติบโตให้กับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ดังนั้น พฤติกรรมในการทำงานของคนในองค์การจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะพฤติกรรมเหล่านี้สามารถบ่งชี้ได้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ในขณะที่พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การค่อนข้างที่จะทำนายยาก นักวิจัยจึงใช้การสังเกตอย่างมีระบบจากพฤติกรรมที่ปรากฏ เพราะสิ่งเหล่านั้น หมายถึงการแสดงออกอันเนื่องมาจากสภาพภายในใจซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล (Davis, 1977, p. 3) เพราะเมื่อบุคคลเกิดพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นจะทำให้เกิดผลเสียต่อองค์การต่อไปได้

พฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน (counter-productive work behavior) หมายถึง พฤติกรรมใด ๆ ของบุคคลที่มีเป้าหมายตรงกันข้ามกับองค์การ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ อาจเกิดขึ้นได้โดยเจตนาหรือมิใช่ด้วยเจตนาและส่งผลมาจากหลากหลายสาเหตุและแรงจูงใจ จนมีการเสนอให้มีการศึกษาปฏิสัมพันธ์คนกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการอธิบายความหลากหลายของพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน เช่น พนักงานที่ขโมยของจากบริษัท สามารถควบคุมได้เนื่องจากระบบการกำกับดูแลที่รัดกุมมากขึ้น และพื้นฐานจิตใจ ในการร่วมมือทำงานที่จะส่งผลให้พฤติกรรมคัดค้านเปลี่ยนเป็นดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ การให้รางวัลต่าง ๆ เป็นต้น (Wikipedia, 2554) ในสหรัฐอเมริกา มีการรายงานว่าพนักงานร้อยละ 33 ถึงร้อยละ 75 มีพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน เช่น การขโมย การฉ้อฉล การทำลายทรัพย์สินขององค์การ และการขาดงานโดยไม่มีเหตุผลสมควร (Haper, 1990 อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2551, หน้า 515) พฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน จัดเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่เหมาะสมคุกคามการอยู่รอดของกระบวนการผลิตตลอดจนการดำเนิน สู่เป้าหมายตรงตามกลยุทธ์ขององค์การ

ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีจริยธรรมในการทำงาน ถือว่าเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผล และภาพลักษณ์ขององค์การ จริยธรรมในการทำงานที่ดี จึงเป็นหลักการและเหตุผลที่ดีที่พึงปฏิบัติ

ในการทำงาน เช่น การทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คดโกง ไม่นำความลับของทางบริษัทไปเผยแพร่ให้บุคคลภายนอกรู้ ไม่ยักยอกเงินบริษัทไปเป็นของตนเอง การทำงานที่ไม่มีจริยธรรมจะก่อผลเสียต่อองค์การ เช่น การขายความลับให้บริษัทคู่แข่ง เพราะอาจจะทำให้บริษัทถึงกับล้มละลายและเกิดผลเสียต่อทุกฝ่ายและทุกคนอาจจะตกงานได้ จากรายงานการวิจัยของ บริษัท ไพร์ซ์ วอเตอร์เฮ้าส์ คูเปอร์ ร่วมกับมหาวิทยาลัยมาร์ดิน ลูเธอร์ ซึ่งได้ทำการสำรวจการกระทำทุจริตในองค์การเอกชนทั่วโลกรวมทั้งประเทศไทย พบว่า ระหว่างปี พ.ศ. 2547-2548 ร้อยละ 51 ของจำนวน 101 บริษัทในประเทศไทยได้ประสบปัญหาการทุจริตภายในองค์การ และพบว่า ผู้ทำการทุจริตถึง ร้อยละ 80 สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และผู้บริหารระดับสูง ของบริษัทเป็นผู้กระทำการทุจริตสูงถึงร้อยละ 17 ของยอดเงินทุจริตทั้งหมด (มิสเตอร์พี, 2548, หน้า 8) จริยธรรมถือเป็นกฎเกณฑ์ที่ใช้ประเมินและตัดสินความ ถูก-ผิด ดี-ชั่ว เป็นข้อกำหนดหรือแนวทางที่ชักจูงให้บุคคลในองค์การ ประพฤติปฏิบัติในการทำงานและในกิจการต่าง ๆอย่างถูกต้องเหมาะสมด้วยความเต็มใจ จริยธรรมในการทำงานจึงเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาเพราะจริยธรรม คือ สิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อทั้งตัวบุคคล องค์การและสังคม

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะบ่งบอกว่าเป็นผู้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีหรือไม่ดี และในช่วงเวลาการทำงานหากมนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตัวเองพอใจ ก็ช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ส่งเสริมให้เกิดสภาพในการทำงานที่ดี และส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและสังคมของบุคคลนั้นให้เป็นสุข ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลโดยรวมนั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน

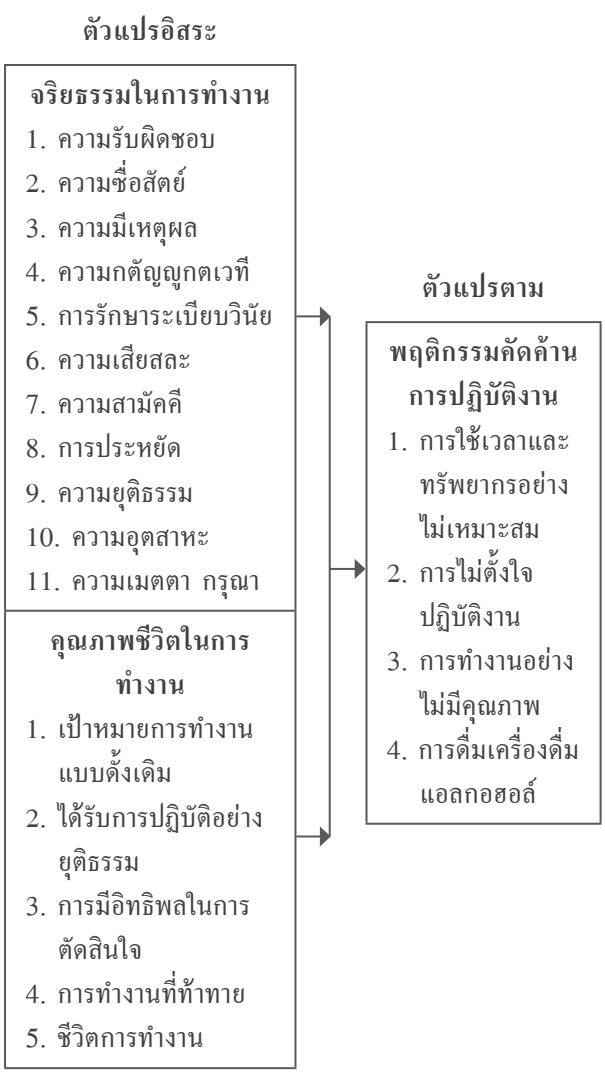
จากการทบทวนเอกสาร งานวิจัย รวมทั้งการเฝ้าสังเกตโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมกับกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน ดังนี้ ใช้เวลาและทรัพยากรอย่างไม่เหมาะสม ไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน ทำงานอย่างไม่มีคุณภาพ และดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานที่เป็นผลเสียต่อผลประโยชน์ขององค์การ เพื่อต้องการทราบว่าระหว่างปัจจัยด้านจริยธรรมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยอะไรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญต่อการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การได้ ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน เพื่อนำเสนอผลที่ได้ต่อผู้บริหารองค์การ จะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิผลขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

กรอบแนวความคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 จริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 จริยธรรมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เป็นเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุง โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 228 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane (1973, p. 725) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน หลังจากคำนวณกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งหน้าที่ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (proportional stratified random sampling) หลังจากนั้นทำการจับฉลากจากเลขประจำตัวของเจ้าหน้าที่ ในแต่ละตำแหน่งงานตามสัดส่วนที่คำนวณได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งงานต่าง ๆ จำนวน 4 ตำแหน่ง ดังนี้ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราวัดทัศนคติตามวิธีของ ลิเคิร์ท เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามเกณฑ์ หรือองค์ประกอบพื้นฐานตามแนวคิดของนักทฤษฎี โดยทำการศึกษารวบรวมจากหนังสือและเอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน ส่วนที่สอง แบบสอบถามจริยธรรมในการทำงาน มีจำนวน 38 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.91 ส่วนที่สาม แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีจำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.90 ส่วนที่สี่ แบบสอบถามพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน มีจำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.80

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การคำนวณหาค่าร้อยละ (percentage) การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานนั้น ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ (multiple correlations) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Forward Selection โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลมาหาค่าแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ โดยแยกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน ส่วนแบบสอบถามด้านจริยธรรมในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน นำมาหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ (R) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Forward Selection

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 และอายุงานอยู่ในช่วง 1-10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน ($r = -.0445$) ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน มีเพียงจริยธรรมในการทำงานเพียงตัวเดียวเท่านั้นที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความแม่นยำในการทำนายค่าความเป็นไปได้ของตัวแปรจริยธรรมในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 19.80 สรุปได้ว่า จริยธรรมในการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานได้ ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

การอภิปรายผล

ผลการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงมีจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูง จะมีพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง หมายความว่า เจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงมีจริยธรรมในการทำงาน คือความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างพากเพียร ละเอียดรอบคอบ ประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม ตรงต่อความเป็นจริง ทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติ รู้บุญคุณและการตอบแทนต่อผู้อื่นที่มีบุญคุณ โดยประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับจรรยาบรรณ มารยาท และข้อบังคับตามกฎหมายรวมถึงศีลธรรมด้วย และไม่เห็นแก่ตัว แบ่งปันกับคนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังปัญญา มีความพร้อมเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยร่วมมือกันในการกระทำกิจกรรมให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ใช้สิ่งของให้พอเหมาะและได้ประโยชน์มากที่สุด การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริงและเหตุผล มีความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน และมีความรักใคร่ ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข หรือช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ก็จะทำให้พฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน เช่น การเลิกงานก่อนกำหนด การแก้ไขบัตรลงเวลาทำงาน การทำกิจธุระส่วนตัวระหว่างการทำงาน การขาดงานโดยไม่มีเหตุผล การถ่วงเวลาทำงาน การใช้การลาป่วยอย่างไม่เหมาะสม การทำงานอย่างสุกเอาเผากิน การผัดวันประกันพรุ่ง คุณภาพการทำงานต่ำ และการดื่มสุราระหว่างการทำงานในระดับปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล จันทร์สุวรรณ (2552, หน้า 105) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรังเขต 2 พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมต่อต้านการทำงานอยู่ในระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 98.7 และ

เมื่อพิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบย่อย ก็พบว่า พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 89.1 พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการก่อกวนคิดเป็นร้อยละ 92.2 พฤติกรรมการต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจคิดเป็นร้อยละ 96.5 และพฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการหลบหลีกการทำงานคิดเป็นร้อยละ 97.4 และงานวิจัยของ Dalili Izna Binti Shafie (2009, pp. 84-86) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาภาคส่วนของธนาคาร พบว่าความสำนึกในคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (r=.762) และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (r=.872) และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานยังเป็นปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานให้น้อยลงได้ (ß=.686)

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ 2 กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางจะมีพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง หมายความว่า เจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงมีเป้าหมายการทำงานแบบดั้งเดิม ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีอิทธิพลในการตัดสินใจ มีการทำงานที่ท้าทาย ก็จะทำให้ไม่เกิดพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ กล่าวว่า เป็นการเน้นย้ำในเรื่องของความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุด ดังนั้นจุดสำคัญในความคิดของมาสโลว์ คือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะกลายเป็นแรงขับหรือแรงจูงใจแทนที่อันจะเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนนั้นต่อไป และวิภาวี ศรีเพียร (2537, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่าความต้องการของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนองด้วยการทำงาน งานที่ทำมีความมั่นคง ได้รับการส่งเสริมพัฒนา มีความเท่าเทียมกัน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่ทำงานจนเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง ส่วนจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงพหุกับพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานและสามารถทำนายพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานและเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานได้ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 การที่พบว่าจริยธรรมในการทำงานพยากรณ์พฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543, หน้า 117) ว่าเป็นระบบการทำความดีละเว้นชั่ว ในเรื่องซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและผลงาน ตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น และเป็นไปตามแนวคิดพื้นฐานของ Bandura (1977) (อ้างถึงใน ชัยพร วิชชาวุธ, ธีระพร อุวรรณโณ, และพรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2531, หน้า 34-47) ว่าการเรียนรู้ การแสดงพฤติกรรม และการตัดสินความถูกผิดของพฤติกรรมเกิดขึ้น โดยอาศัยกระบวนการที่มนุษย์ใช้ในการเรียนรู้พฤติกรรมสังคม ดังนั้นเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงรู้จักระบบการทำความดีละเว้นความชั่ว ก็จะสามารถตัดสินความถูกผิดของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้โดยกระบวนการเรียนรู้พฤติกรรมทางสังคม ในส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมคัดค้านการปฏิบัติงานได้นั้น

ข้อเสนอแนะ

องค์การควรส่งเสริมด้านจริยธรรมในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุง และควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่แผนกส่งกำลังบำรุงโดยใช้จริยธรรมในการทำงานเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

ชัพพร วิชชาวุธ, ธีระพร อุวรรณโณ และ พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2531). *พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน: ศึกษาตามแนวคิดทางจิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2551). ลักษณะบุคลิกภาพที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์*.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิรมล จันทร์สุวรรณ. (2552). *พฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรังเขต 2*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิภาวี ศรีเพียร. (2537). แรงงานกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน. *แรงงานสัมพันธ์, 36* (พฤษภาคม).

มิสเตอร์พี. (2548). *โกงกิน..อุตลุด. กระจก 8 หน้า*, ไทยรัฐ, หน้า 8 วันที่ 8 ธันวาคม 2548.

Dalili Izni Binti Shafie. (2009). *Factors affecting counterproductive work behaviour (CPWB): A case of banking sector*. Master of Human Resource Management, Universiti Utara Malysia.

Davis, K. (1977). *Human behavior at war: Organizational behavior* (5th ed). New Delhi: Tata McGraw-Hill.

Wikipedia. (2554). Counterproductive work behavior. ค้นจาก http://en.wikipedia.org/wiki/Counterproductive_work_behavior

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Anailysis* (3rd ed). Tokyo: Harpa International Edition.

ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การที่มีอิทธิพลต่อการนำไปสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ: กรณีศึกษาโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ*

Organizational Psychology Variables Influencing a High Performance Organization: A Case Study of Plants at the Bang Pu Industrial Estate, Samut Prakan

ธนัชพร โมราวงษ์[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กับการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศ ของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ (2) ศึกษาอำนาจการทำนายการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศ ของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จากตัวแปรทางจิตวิทยาองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จำนวน 250 คน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู (2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ, องค์การแห่งการเรียนรู้, องค์การแห่งความเป็นเลิศ

Abstract

This research investigates (1) the relationships between the variables of transformational leadership, organizational citizenship behavior, being a learning organization, and perception vis-à-vis selected employees at high performance organizations in plants at Bang Pu Industrial Estate, Samut

[1]นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2555

E-mail: thanatpornm@standardmanu.com

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์, อาจารย์ ดร.รังสิมา หอมเศรษฐี

Prakan. Moreover, (2) the degree of predictive power of the perceptions of these employees under study using the organizational psychology variables of transformational leadership, organizational citizenship behavior, and perception of being a learning organization. The sample population consisted of 250 employees working in plants at the Bang Pu Industrial Estate, Samut Prakan. Findings are as follows: (1) Transformational leadership, organizational citizenship behavior, being a learning organization were correlated with perception vis-à-vis selected employees at high performance organization in plants at Bang Pu Industrial Estate, Samut Prakan. (2) Transformational leadership, organizational citizenship behavior, and being a learning organization were determined to be predictive of the variable of high performance organization.

Keywords: transformational leadership, organizational citizenship behavior, learning organization, high performance organization

---

ความนำ

ปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงองค์การแห่งความเป็นเลิศ (High Performance Organization -- HPO) กันอย่างแพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีลักษณะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ทำให้คาดการณ์ล่วงหน้าได้ยาก ดังนั้นการที่จะอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมเช่นนี้ องค์การไม่สามารถปรับปรุงตนเองโดยอาศัยเพียงจากประสบการณ์เดิมที่เคยทำมา หรือปรับปรุงเพื่อรักษาสถานภาพเดิมของตนเองเท่านั้น องค์การจำเป็นจะต้องแสวงหารูปแบบขององค์การที่มีความสามารถในการปรับตัว และสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน การที่จะก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งความเป็นเลิศ (HPO) ได้นั้นหมายถึง องค์การนั้นจะต้องเป็นองค์การที่เก่ง ภาวะผู้นำ (leadership) แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์การ และสมาชิกในองค์การเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ (Mische, 2001, อ้างถึงใน ชนิดา ยุวบูรณ์, 2551, หน้า 50-51) มีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ทั้งนี้การบริหารองค์การ จะต้องมีการวิเคราะห์ครบทุกมุมมองหลายมิติ แล้วแต่ความเหมาะสม และลักษณะขององค์การองค์การที่ดีต้องทำให้พนักงานเกิดความหวังที่จะนำพาองค์การไปสู่ผลสำเร็จ โดยมีความซื่อสัตย์ต่อองค์การ De Geus (1997, อ้างถึงใน Holbeche, 2005, p. 19) ซึ่งผลการปฏิบัติงานขององค์การที่สามารถแข่งขันได้นั้นมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมขององค์การโดยผ่านทางระดับของการเรียนรู้ (Pettigrew & Whipp , 1991, อ้างถึงใน Holbeche, 2005, p. 13) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการทำการศึกษากับองค์การที่มีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ทั้งนี้การบริหารองค์การ จะต้องมีการวิเคราะห์ครบทุกมุมมองหลายมิติ แล้วแต่ความเหมาะสม และลักษณะขององค์การ

โรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ นับว่ามีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม บทบาทต่อการพัฒนาเมือง บทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และบทบาทต่อสภาพแวดล้อม ซึ่งถือได้ว่าเป็นแหล่งวิทยาการของประเทศที่ทันสมัยในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเพิ่มผลผลิต ผู้วิจัยจึงตระหนัก และให้ความสำคัญกับปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังกล่าวมาข้างต้น เพื่อนำพาองค์การสู่ความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กับการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศ ของพนักงานในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศ ของโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ จากตัวแปรทางจิตวิทยาองค์การได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศของพนักงานในโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศได้ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร: การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานใน เขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 625 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 244 คน ผู้วิจัยจึงดำเนินการใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จากข้อคำถามของกรรณิการ์ วัฒนาวิโส (2551) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Bass ได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การเป็นผู้นำแบบมีบารมี หรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 39 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากข้อคำถามของกรรณิการ์ วัฒนาวิโส (2551) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Organ ได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ จำนวน 43 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 องค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามองค์การแห่งการเรียนรู้ จากข้อคำถามของสุภาพร ธุวสินธ์ (2552) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Senge โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 องค์การแห่งความเป็นเลิศ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามองค์การแห่งความเป็นเลิศจากข้อคำถามของ ปิยะวรรณ กลิ่นสุคนธ์ (2552) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Blanchard โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 6 ประกอบ ดังนี้การแบ่งปันข้อมูลและการเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสาร วิสัยทัศน์อันทรงพลัง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การใส่ใจต่อลูกค้า การสร้างพลังให้ระบบและโครงสร้าง และการแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วม จำนวน 12 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

แบบสอบถามได้มีการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำไปทดสอบก่อนใช้งานจริง (try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อคำถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (internal consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α-Coefficient) และค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected Item Total Correlation--CITC) เลือกเฉพาะข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม

ของข้ออื่น ๆ (CITC) คือจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .960 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .934 องค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .932 และ องค์การแห่งความเป็นเลิศ มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .956

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ เพื่อประสานงานและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตัวเองให้กับโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษา โดยใช้ระยะเวลา 2 สัปดาห์ ตั้งแต่เริ่มส่งแบบสอบถามจนถึงเก็บแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติที่สามารถสร้างแฟ้มข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวใด ๆ ที่อยู่ในมาตรการวัดระดับ Interval Scale หรือ Ratio Scale

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression) เป็นการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวขึ้นไป โดยที่ตัวแปรหนึ่ง คือ ตัวแปรตาม และตัวแปรอื่น ๆ เป็นตัวแปรอิสระซึ่งมีมากกว่า 1 ตัว เพื่อดูความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม และหาสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยการวิเคราะห์ตัวแปรด้วยการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (stepwise)

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งความเป็นเลิศ

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งความเป็นเลิศ

สมมติฐานที่ 3 องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งความเป็นเลิศ

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้สามารถร่วมกันทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศได้

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานจากโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ จำนวนรวมทั้งสิ้น 250 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน (ร้อยละ 52.8) มีอายุมากกว่า 30-40 ปี

จำนวน 92 คน (ร้อยละ 36.8) พนักงานส่วนใหญ่จะมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 125 คน (ร้อยละ 50) มีสัดส่วนของอายุงานในช่วงมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 93 คน (ร้อยละ 37.2)

2. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งความเป็นเลิศ

ตาราง 1

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับองค์การแห่งความเป็นเลิศ

ตัวแปร	องค์การแห่งความเป็นเลิศ
ผู้นำแบบมีบารมี หรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.513**
ผู้นำที่มีการสร้างแรงบันดาลใจ	.520**
ผู้นำที่มีการกระตุ้นทางปัญญา	.560**
ผู้นำที่มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.602**
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงโดยรวม	.590**

** p < .01

จากตาราง 1 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับองค์การแห่งความเป็นเลิศพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวก และเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับองค์การแห่งความเป็นเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .590 (r = .590) ดังนั้นผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งความเป็นเลิศ

ตาราง 2

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับองค์การแห่งความเป็นเลิศ

ตัวแปร	องค์การแห่งความเป็นเลิศ
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	.345**
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	.341**
พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น	.477**
พฤติกรรมการรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ	.533**
พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	.393**
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม	.519**

** p < .01

จากตาราง 2 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับองค์การแห่งความเป็นเลิศ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก และเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับองค์การแห่งความเป็นเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .519 (r = .519)ดังนั้นผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งความเป็นเลิศ

ตาราง 3

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับองค์การแห่งความเป็นเลิศ

ตัวแปร	องค์การแห่งความเป็นเลิศ
การเป็นบุคคลที่รอบรู้	.478**
การมีแบบแผนความคิด	.426**
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	.583**
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	.603**
การคิดเชิงระบบ	.472**
องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม	.620**

** p < .01

จากตาราง 3 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับองค์การแห่งความเป็นเลิศ พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวก และเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูงกับองค์การแห่งความเป็นเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .620 (r = .620) ดังนั้นผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถร่วมกันทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศได้

ตาราง 4

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	F
องค์การแห่งการเรียนรู้	.620	.384	.382	154.904
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	.693	.480	.475	113.807
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	.721	.519	.513	88.531

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนจากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศ มีทั้งสิ้น 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับดังนี้ คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถทำนายได้ร้อยละ 38.4 แต่เมื่อเพิ่มตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะเพิ่มความสามารถในการทำนายสูงขึ้นอีกร้อยละ 9.6 และร้อยละ 3.9 ดังนั้น ตัวแปรทั้ง 3 สามารถร่วมกันทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศได้ ร้อยละ 51.9

ตาราง 5

แสดงรูปแบบสมการทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศ

ตัวแปรพยากรณ์	B	$S.E._{est}$	Beta	t	Sig
องค์การแห่งการเรียนรู้	.431	.091	.287	4.735*	.000
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	.384	.055	.364	6.993*	.000
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	.417	.093	.243	4.499*	.000

* $p < .05$ Constant (a) = .974 , $S.E._{est}$ องค์การแห่งความเป็นเลิศ = .53213

จากตาราง 5 แสดงว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ตัวแปรทั้ง 3 สามารถร่วมกันทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศได้ร้อยละ 51.9 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย ($S.E._{est}$) .53213 โดยมีค่าคงที่เท่ากับ .974 และสามารถเขียนสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .974 + .431 (X_1) + .384 (X_2) + .417 (X_3)$$

เมื่อ Y = องค์การแห่งความเป็นเลิศ

X_1 = องค์การแห่งการเรียนรู้

X_2 = ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

X_3 = พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_r = .287 (Z_1) + .364 (Z_2) + .243 (Z_3)$$

เมื่อ Z_r = องค์การแห่งความเป็นเลิศ

Z_1 = องค์การแห่งการเรียนรู้

Z_2 = ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

Z_3 = พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 9 และตาราง 10 สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับดังนี้ คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศได้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ที่กำหนดไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถร่วมกันทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศได้

การอภิปราย

ผลการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

สมมติฐานที่ 1

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งความเป็นเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .590 ซึ่งจากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.250 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .724) และพบว่าผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 องค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่ได้จากมากไปน้อย ดังนี้ การเป็นผู้นำแบบมีบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนอกจากจะทำให้ผู้ตามสร้างผลงานได้เกินความคาดหวังแล้วยังช่วยเหลือให้ผู้ตามเปลี่ยนจุดยืนของตน จากการทำเพื่อประโยชน์ตนเองไปเป็นเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะหรือองค์การ ผู้นำยังมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยสามารถจูงใจให้สมาชิกในองค์การเกิดความสำนึกในการทำงานเพื่อประโยชน์แก่หมู่คณะ ยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อันเป็นค่านิยมที่อยู่บนพื้นฐานแห่งศีลธรรม อันก่อให้เกิดการยกระดับความมีจริยธรรมในการทำงานแก่ผู้ตาม ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์บรรลุเป้าหมายและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำที่ดีเป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลของหน่วยงาน โดย Larson and Lafasto (1989, อ้างถึงใน Northouse, 2004) ได้เสนอลักษณะของหน่วยงานที่มีประสิทธิผลที่ต้องการผู้นำที่ดี มีการช่วยเหลือสมาชิกในหน่วยงานเหมือนผู้ฝึกสอน ให้โอกาสสมาชิกได้มีอิสระที่จะแสดงความสามารถในการทำงานของพวกเขา ซึ่งสอดคล้องกับ Collins (2001, อ้างถึงใน Holbeche, 2005, pp. 15-20) ที่พบว่า ความยิ่งใหญ่ขององค์การอยู่ที่การบริหารบุคคลที่ดี และจะดีขึ้นเรื่อย ๆ ถ้ามีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรมีระเบียบวินัย และกำหนดแนวทางอย่างฉลาด ผู้นำต้องมีหน้าที่เลือกสรรบุคคลที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการและเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เมื่อเป็นเช่นนี้ องค์การจะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเมื่อมีบุคคลที่เหมาะสมอยู่ในองค์การ กลยุทธ์ต่าง ๆ ถึงจะค่อย ๆ เกิดขึ้นอย่างสอดคล้องกับบุคลากรที่มีอยู่ นอกจากนี้ Dunphy และคณะ (2003, อ้างถึงใน Holbeche, 2005, p. 14) พบว่าผู้นำต้องมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างชุมชนในองค์การ เพื่อให้เกิดความเชื่อถือขึ้นระหว่างกันในองค์การ ความเชื่อถือไม่ได้เกิดขึ้นได้โดยอัตโนมัติ แต่จะต้องสร้างขึ้นอย่างจริงจัง มีเป้าหมาย ความยั่งยืนขององค์การอาจเกี่ยวข้องกับความยั่งยืนทางนิเวศวิทยาที่เหมาะสม การบริหารทรัพยากรบุคคล การเป็นสมาชิกในองค์การ และการปรับปรุงชุมชนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ องค์การจึงจะประสบผลสำเร็จได้

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dubinsky, Jolson, Spanler and Yamarino (1995, pp. 17-31) ที่พบว่าความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าความเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) และความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทานพร ทองเขียว (2546, หน้า 39) ที่พบว่า ความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .46) แต่ขัดแย้งกับงานวิจัย

ของ วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2553, หน้า 334) ที่พบว่า ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ต่อองค์การแห่งความเป็นเลิศกรมราชทัณฑ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมราชทัณฑ์มีจุดเด่นที่ การสร้างคุณค่าโดยเจ้าหน้าที่ การให้อิสระในการทำงาน การให้ความยืดหยุ่นในหน้าที่ และภูมิใจในศักดิ์ศรีของตน

สมมติฐานที่ 2

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งความเป็นเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .519 ซึ่งจากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.889 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .445) และพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่ได้จากมากไปน้อย ดังนี้ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งพฤติกรรมการเหล่านี้สามารถนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์การได้เป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะไม่ได้มีการกำหนดอย่างเป็นทางการต่อสมาชิก แต่พฤติกรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการดำเนินงานขององค์การ (Katz & Kahn, 1978, p. 339) นอกจากนี้แล้วพฤติกรรมดังกล่าวยังเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญสำหรับองค์การที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากช่วยทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Moorman, 1991, p. 845) ยิ่งไปกว่านั้นแล้วหากต้องการพัฒนาให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมดังกล่าว ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความยุติธรรมในเชิงผลตอบแทน (distributive justice) ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกล่าวคือ ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ กลิ่นสุคนธ์ (2552, หน้า 106) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของข้าราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับการเป็นองค์การที่มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .38)

สมมติฐานที่ 3

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งความเป็นเลิศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .620 ซึ่งจากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.632 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .509) และพบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับสูง 2 องค์ประกอบ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 องค์ประกอบ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่ได้จากมากไปน้อย ดังนี้ การมีแบบแผนความคิด การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดเชิงระบบ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งพนักงานถือเป็นหัวใจที่สำคัญ องค์การจะเป็น HPO ได้นั้น จะต้องมีการมอบอำนาจ หรือเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์การได้ใช้ทักษะ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีศักยภาพในการปรับตัวภายใต้การเปลี่ยนแปลง และสมรรถนะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อประสบความสำเร็จในพันธกิจขององค์การ พนักงานจะต้องถูกมอบหมายให้สร้างพันธมิตรและความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับงาน โดยมาจากผลประโยชน์ของบุคคลเหล่านั้น เพื่อที่จะได้ไปสู่ผลลัพธ์ และพันธกิจขององค์การ และไม่ถูกจำกัดขอบเขต สอดคล้องกับแนวคิดของ Pettigrew & Whipp (1991, อ้างถึงใน Holbeche, 2005, p. 13) ที่พบว่า ผลการปฏิบัติงานขององค์การที่สามารถแข่งขันได้นั้น มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมขององค์การ โดยผ่านทางระดับของการเรียนรู้ ซึ่ง Rowden (2001, อ้างถึงใน Holbeche, 2005, p. 13) พบว่า ในสภาวะที่ธุรกิจมีการแข่งขันกันอย่างสูง ศักยภาพขององค์การ การเรียนรู้อาจทำให้เป็นการได้เปรียบในการแข่งขัน ในขณะที่ Schein

(1993, อ้างถึงใน Holbeche, 2005, p. 13) พบว่า องค์การต้องสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ ที่จะทำให้เกิดการได้เปรียบในการแข่งขัน และองค์การจะอยู่รอดได้ สำหรับ Senge (1990, อ้างถึงใน Holbeche, 2005, p. 13) นั้นเชื่อว่า บริษัทมี 2 ประเภท ประเภทแรก คือ ล้มเหลวซึ่งกำลังจะตายอย่างช้า ๆ และตายอย่างแน่นอน ส่วนอีกประเภทหนึ่งคือ องค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีศักยภาพในการเรียนรู้และมีการตอบสนองต่อตลาดที่ไม่หยุดนิ่งได้อย่างรวดเร็วและเร็วกว่าคู่แข่ง กล่าวโดยสรุป นักวิจัยกลุ่มนี้มีแนวคิดว่าองค์การแห่งความเป็นเลิศจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อองค์การจะต้องมีความสามารถในการเรียนรู้และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และโดดเด่นเหนือกว่าองค์การอื่น ๆ

ซึ่งผู้วิจัยไม่พบงานวิจัยใดที่สอดคล้องกับสมมติฐานนี้โดยตรง มีเพียงงานวิจัยของ ญาณิดา ปานเกษม (2548, หน้า 93) พบว่า การแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการดำเนินงานพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .615)

สมมติฐานที่ 4

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ด้วยการสร้างสมการทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศ จากตัวแปรภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ตัวแปรทั้ง 3 สามารถร่วมกันทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศได้ร้อยละ 51.9 โดยเรียงตามลำดับสมการทำนายดังนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พนักงานจะมีพฤติกรรมในการสร้างความสำเร็จให้เป็นองค์การแห่งความเป็นเลิศได้หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับตัวแปรทั้ง 3 ของพนักงานแต่ละคนเป็นสำคัญ ดังนั้นพนักงานอาจถูกคาดหวังให้มีพฤติกรรมที่สร้างความสำเร็จให้องค์การอย่างมาก เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พนักงานจำเป็นต้องมีความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถที่จะทำงานเป็นทีมได้ มีความรับผิดชอบ มีความเข้าใจและเอื้ออาทรผู้ร่วมงาน สามารถผลัดกันเป็นผู้นำได้ มีความตื่นตัวที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยรู้จักปรับปรุงวิธีการทำงานและเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมมากกว่าการฝ่าฝืนหรือลัดขั้นตอนของการปฏิบัติงาน สามารถแสดงขั้นตอนของการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นสามารถตรวจสอบได้อย่างซื่อสัตย์ และรู้จักแสดงความคิดเห็นอย่างถูกต้องบนพื้นฐานของการทำงานร่วมกันเป็นทีม และต้องอาศัยแรงจูงใจภายในตัวพนักงานที่ต้องการผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติงาน โดยไม่เกิดความหวั่นเกรง ย่อท้อต่องาน แต่มีความปรารถนาในใจตนที่ต้องการเห็นผลสำเร็จจากการทำงาน มุ่งมั่นที่จะหาวิธีการต่าง ๆ ที่อาจสร้างความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์การได้ โดยรู้จักการสร้างสานความสำเร็จของบุคคลและขององค์การเข้าไว้ด้วยกันด้วยการนำข้อมูลที่ตนได้จากประสบการณ์การทำงานร่วมกับข้อมูลที่องค์การมีอยู่ในการร่วมแก้ไขปัญหาในการทำงาน ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่ล้าสมัย และมีขั้นตอนยุ่งยากไปสู่วิธีการทำงานที่มีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ซึ่งผู้วิจัยไม่พบงานวิจัยใดที่สอดคล้องกับสมมติฐานนี้โดยตรง มีเพียงงานวิจัยของ สาวิตา น้อยทรง (2552, หน้า 81) พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเมืองพัทยา 3 เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ (การคิดอย่างเป็นระบบ) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจัดการ (แบบการจัดการแบบการให้รางวัลตามสถานการณ์) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจัดการ (แบบการจัดการโดยการยกเว้น) โดยทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเมืองพัทยา 3 (วัดสว่างฟ้าพฤฒาราม) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 56.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานมีการประเมินภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาของตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ปัจจัยที่ทำให้ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ซึ่งจากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พบว่าองค์ประกอบการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมองว่าอาจยังมีช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มุมมองและแนวคิดแตกต่างกัน

ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงควรให้ความใส่ใจในความต้องการความสำเร็จ และความต้องการความก้าวหน้าของผู้ตามรายบุคคลเป็นพิเศษ โดยการฝึกสอน (coach) หรือการเป็นพี่เลี้ยง (mentor) จนกระทั่งผู้ตามมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองไปในระดับที่สูงขึ้น โดยการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนเกื้อกูลผู้ตาม ทั้งนี้ผู้นำจะคำนึงถึงความต้องการที่แตกต่างกันไปของผู้ตามแต่ละคน และผู้นำจะแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล การแสดงการยอมรับของผู้นำนั้นกระทำได้โดยการสื่อสารแบบแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยใช้วิธีการทำงานแบบใกล้ชิดกับผู้ตามโดยการเดินดูวิธีการทำงานของผู้ตาม (management by walking around) และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว เช่น ผู้นำจดจำเรื่องที่ได้พูดคุยกับผู้ตามในครั้งก่อนหน้า ซึ่งเป็นการแสดงถึงความเอาใจใส่และมองเห็นผู้ตามเป็นบุคคล ๆ หนึ่ง ที่มากกว่าเป็นแค่เพียงพนักงานคนหนึ่งที่ทำงานให้กับองค์การเท่านั้น ผู้นำที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจะรับฟังผู้ตามอย่างตั้งใจ ผู้นำจะมอบหมายงานที่จะเป็นหนทางไปสู่การพัฒนาตนเองของผู้ตาม และดูแลผู้ตามอย่างใกล้ชิดหลังจากที่ได้มอบหมายงานนั้น เพื่อจะได้เห็นว่าผู้ตามต้องการการสนับสนุน หรือการแนะนำเพิ่มเติมหรือไม่ และเพื่อเป็นการประเมินความก้าวหน้าโดยที่ไม่ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบ

2. พนักงานมีการประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง หน่วยงาน และองค์การได้เป็นอย่างดี และเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาอย่างเต็มใจ องค์การควรรักษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในองค์ประกอบเหล่านี้ไว้ โดยให้มีการยกย่องผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีผลงานดีเด่น มีความดีเสียสละ และประกาศเกียรติคุณให้ได้ทราบ ซึ่งแนวทางดังกล่าวช่วยรักษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้กับพนักงานได้ อันจะนำไปสู่การสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

3. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าองค์ประกอบการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันไม่ใช่ข้อตกลงที่กำหนดโดยผู้มีอำนาจที่จะทำให้คนในองค์การยอมรับ แต่เป็นข้อตกลงที่ผ่านการมีส่วนร่วมที่เห็นพ้องต้องกัน โดยที่วิสัยทัศน์ส่วนตัวของคนแต่ละคนอาจไม่เหมือนกันทั้งหมด การกำหนดวิสัยทัศน์มีการดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง และมีความชัดเจนมากขึ้นเรื่อย ๆ เหมือนเป็นสิ่งมีชีวิต เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ระดับบุคคล ระดับองค์การ และเป็นการสร้างความกระตือรือร้นอย่างต่อเนื่อง

การสร้างวิสัยทัศน์ มี 2 แนวทาง แนวทางแรกเป็นการเปรียบเทียบกับภายนอกองค์การ เช่น คู่แข่ง การกำหนด Benchmarking แนวทางที่สองเป็นการเปรียบเทียบภายใน คือการทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม การก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ การมีเป้าหมาย ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นเครื่องมือให้คนในองค์การมีมุมมองในระยะยาว เกิดแรงบันดาลใจ และเกิดการทุ่มเทร่วมกันเพื่อบรรลุในวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ

การพัฒนาวิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของความคิดทางการปกครอง (governing ideas) ขององค์การประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (vision) เป้าหมาย (purpose)

หรือพันธกิจ (mission) และคุณค่าหลัก (core values)

4. การรับรู้องค์การแห่งความเป็นเลิศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ระดับองค์การแห่งความเป็นเลิศ พบว่าองค์ประกอบวิสัยทัศน์อันทรงพลังมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญขององค์การแห่งความเป็นเลิศ เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีพลังที่จะปฏิบัติงาน มีความตื่นตัว และอยากจะอุทิศตัวให้แก่องค์การ ถ้าพนักงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์การ รวมถึงเป้าหมาย ภาพรวมในอนาคตและคุณค่าขององค์การ จะสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่ง ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่พึงปรารถนา พนักงานจะตระหนักอยู่เสมอว่า พวกเขามีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของคุณค่าขององค์การ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานสามารถบรรยายภาพที่ชัดเจนจากสิ่งต่าง ๆ ที่พวกเขาตั้งใจสร้างขึ้นมา และทำให้ทุกคนก้าวไปในทิศทางเดียวกันอย่างพร้อมเพียงกัน

ดังนั้นองค์การควรให้มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การอย่างชัดเจน เมื่อสร้างความชัดเจนในส่วนนี้ได้ จะทำให้ผลการดำเนินธุรกิจขององค์การเป็นไปอย่างราบรื่น และลดอุปสรรคที่เกิดขึ้น ส่งผลให้องค์การเจริญเติบโตไปสู่องค์การแห่งความเลิศได้อย่างรวดเร็ว การสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมีผลต่อความเป็นเลิศขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารข้อมูล รวมถึงระบบการตัดสินใจเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการบริหารที่ดี และควรมีการจัดการความรู้มีผลต่อการยกระดับองค์การไปสู่ความเป็นเลิศ องค์การควรปรับปรุงระบบการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยให้มีโครงการที่เป็นรูปธรรม มีแผนปฏิบัติงาน และแผนงบประมาณรองรับอย่างชัดเจน ทำให้แต่ละหน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดในการจัดการความรู้ของตนเองอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีที่ง่ายต่อการเข้าถึง มีการจัดองค์ความรู้เป็นหมวดหมู่ สอดคล้องกับพนักงานในแต่ละระดับ มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศ มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะมีผู้นำเรื่องนี้ไปทำการศึกษาวิจัยต่อ โดยทำการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ทางด้านจิตวิทยาองค์การเพิ่มเติมที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำนายองค์การแห่งความเป็นเลิศได้ เช่น วัฒนธรรมองค์การ หรือบรรยากาศในการทำงานขององค์การ

2. ในการวิจัยครั้งนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ให้พนักงานเป็นผู้ประเมินตนเอง แต่ถ้าต้องการผลการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ และครอบคลุมมากขึ้น ควรให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย แล้วนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบความแตกต่าง เพื่อดูความสอดคล้องของผลการวิจัย

3. จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค่าความสัมพันธ์ในแต่ละตัวแปรในรูปแบบโดยรวมทั้งหมด ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรหาค่าความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรเป็นรายด้าน เพื่อให้ผลการวิจัยชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทำการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย โดยการสัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยที่ได้มีความเที่ยงตรงมากขึ้น

5. ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานทุกข้อ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งที่อาจส่งผลต่อผลการวิจัย คือ ความยาวของแบบสอบถาม ซึ่งอาจทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่ตั้งใจในการตอบแบบสอบถามมากนัก ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรจัดแบบสอบถามให้สั้น และตรงได้ประเด็นที่ชัดเจนกว่านี้

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ วัฒนาวิโส. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชนิดา ยุวบูรณ์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ญาณิดา ปานเกษม. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการดำเนินงานการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประทานพร ทองเขียว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของหน่วยงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปิยะวรรณ กลิ่นสุคนธ์. (2552). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่มีผลต่อการเป็นองค์การที่มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์), มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2553). *ตัวแบบการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศ ของกรมราชทัณฑ์*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสยาม.

สาวิตา น้อยทรง. (2552). *ปัจจัยด้านภาวะผู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเมืองพัทยา 3 (วัดสว่างฟ้าพฤฒาราม) สังกัดสำนักการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Blanchard, K. H., (2007). *Leading at a higher level: Blanchard on leadership and Creating high performance organization*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, pp. 7, 10-13.

Dubinsky, J. A., Jolson, A. M., Spanler, D. W. & Yammarino, J. F. (1996). Transformational leadership: An initial Investigation in sales management. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, *15*, 17-31.

Holbeche, L. (2005). *The high performance organization: Creating dynamic stability And Sustainable success*. Oxford, England: Elsevier.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social psychology of organizations*. Wiley. New York.

Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship. *Journal of Applied Psychology. 76.*

Northouse, P. G. (2004). *Leadership: Theory and Practice*. (3rd ed). Thousand Oaks, California: Sage Publication.

Organ, D. W. & Bateman, T. S. (1991). *Organizational behavior*. (4th ed). America: Richard D. Irwin.

Senge, P. M. (1994). *The fifth discipline fieldbooke: Strategies and tools for building a learning organization*. New York: Doubleday Currency.

แนะนำหนังสือ
Book Reviews



ความทุกข์มาโปรด ความสุขโปรยปราย

ว.วชิรเมธี เขียน

สำนักพิมพ์ ปราณ

192 หน้า

ราคา 99 บาท

สุภกัญญา ชวนิชย์[1]

ความทุกข์มาโปรด ความสุขโปรยปราย เป็นหนังสือที่พระอาจารย์ ว.วชิรเมธี ได้สื่อให้เห็นเป็นบทเรียนว่า ความทุกข์นั้นมีเสน่ห์ มีคุณูปการ มีคุณค่าต่อคนสำคัญของโลกฉันใด ความทุกข์ก็มีเสน่ห์ มีคุณูปการและมีคุณค่าต่อเราทุกคนฉันนั้น.....ดังที่พระพุทธองค์ทรงประเมินค่าของความทุกข์ว่า **"ทุกขัง อริยสัจจัง - ความทุกข์นี้ช่างประเสริฐเสียจริง ๆ .....ถ้าคนเราไม่กลัวทุกข์เสียอย่าง.....ในโลกนี้จะมีอะไรให้กลัวอีก"** พระอาจารย์ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็นสามส่วน

ส่วนแรก เมื่อความทุกข์มาโปรด.....จงขอบคุณความทุกข์

ส่วนที่สอง เมื่อความสุขโปรยปราย.....จงยิ้มรับความสุข

และส่วนที่สาม พรดีสี่ประการ เพื่อจะได้ทุกข์น้อยลง และสุขมากขึ้น

ความทุกข์เป็นภัยคุกคามสำหรับมนุษยชาติและสรรพสิ่งก็จริง แต่ก็เพราะความทุกข์นี้เองไม่ใช่หรือที่ทำให้เจ้าชายสิทธัตถะทรงมีความมุ่งหมายอันยิ่งใหญ่เพื่อคนทั้งโลกที่จะหาหนทางแห่งการพ้นทุกข์ และทำให้ทรงค้นพบหนทางแห่งการดับทุกข์ ซึ่งเรียกว่า "นิพพาน" ดังนั้น ความทุกข์จึงมีสองด้าน ด้านหนึ่ง ความทุกข์เป็นภัย

[1]รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: stu101@eau.ac.th

อีกด้านหนึ่งความทุกข์เป็นสิ่งที่มีคุณค่า

ในผลงานเขียนของพระอาจารย์ ว. วชิรเมธี ชิ้นนี้ ท่านได้เล่าไว้เป็นตัวอย่างว่า... เหตุใดผู้ที่เคยทุกข์ระดับโลกที่ไม่มีแม้แต่แผ่นดินจะอยู่ วันนี้จึงกลับกลายเป็นแม่เหล็กที่มีแรงดึงดูดจิตใจให้คนทั่วโลกอยากจะเดินไปหา ทำไมบุคคลที่ถูกสังคมทำร้ายขนาดนี้ ตกทุกข์ได้ยากถึงเพียงนี้ กลับกลายเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ ดูมีความสุข หน้าตาแจ่มใส ตลอดเวลาทำให้ผู้พบเห็นชื่นอกชื่นใจได้ตลอดเวลา พระอาจารย์ ว. วชิรเมธี กำลังหมายถึง ท่านติช นัท ฮันห์ พระวิปัสนาจารย์พุทธมหายาน นิกายเซน ในช่วงสงครามเวียดนาม ท่านติช นัท ฮันห์ ลี้ภัยจากเวียดนามไปอยู่ประเทศฝรั่งเศส เหตุเพราะในช่วงปี ค.ศ. 1957-1975 เวียดนามเหนือกับเวียดนามใต้ทะเลาะกันอย่างดุเดือด แต่ท่านติช กลับไปบอกให้เขาหยุดทะเลาะและมารักกัน เพื่อเห็นแก่สันติภาพและสันติสุข พระเวียดนามในยุคนั้นจึงอยู่ในสถานะที่ลำบากที่สุด ถึงขนาดเผาตัวตายไปเป็น ๑๐ รูป หลังจากเวียดนามแตก ชาวเวียดนามจำนวนมากก็ลี้ภัยทางเรือมาขึ้นที่สิงคโปร์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ซึ่งท่านติช ก็ได้ลี้ภัยไปที่สิงคโปร์

ท่านเล่าว่า ในช่วงที่ลี้ภัยอยู่ในสิงคโปร์นั้น มีหลายครั้งที่ท่านยืนอยู่บนฝั่ง เห็นเพื่อนร่วมชาติเหมาเรือกันมาเป็นร้อยลำ พอมาถึงชายฝั่งของประเทศไหน รัฐบาลทหารของประเทศนั้นๆ ก็ผลักเรือออกไปนอกฝั่ง คนเวียดนามต้องไปลอยเรืออยู่กลางทะเลแล้วจมน้ำตาย ถึงประมาณสองสามแสนคน เรือบางลำถูกโจรสลัดปล้น ผู้หญิงถูกกระทำทารุณ บางครั้งท่านเห็นเพื่อนลอยเรือมาใกล้จะถึงฝั่งแล้วแต่ถูกขับไล่ออกไป จมน้ำตาย ตกเป็นเหยื่อของมนุษย์และสัตว์ในทะเล ท่านทุกข์อย่างที่สุด จึงตัดสินใจออกจากสิงคโปร์ และเคยมาพำนักที่เมืองไทยระยะสั้นๆ วัดผาลาด จังหวัดเชียงใหม่

ในเมื่อท่านไม่สามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมชาติของท่านได้ ท่านจึงใช้วิธีใหม่ ออกเดินทางไปฝรั่งเศสไปจัดแถลงข่าวที่ฝรั่งเศสและสหรัฐอเมริกา เพื่อเป็นปากเสียงให้คนในชาติของท่านเอง ทำให้คนทั่วโลกรับรู้ว่าสงครามในเวียดนามนั้นทำให้คนเวียดนามเดือดร้อนเพียงใด จากนั้นประเทศในยุโรป และสหรัฐอเมริกา จึงยื่นมือเข้ามาแทรกแซงสงครามภายในของเวียดนาม

ในที่สุดชาวเวียดนามก็สามารถเดินทางเข้าอเมริกาได้ และต่อมาอีกไม่นานพี่น้องชาวเวียดนามก็กระจัดกระจายกันอยู่ทั่วโลก และจากวันนั้นถึงวันนี้เป็นเวลาสี่ห้าสิบปี แม้ท่านจะไม่ได้กลับเข้าไปอยู่ในบ้านเกิดเมืองนอน แต่เมื่อเดินทางไปมุมไหนของโลก ท่านกลับได้รับการต้อนรับอย่างบุคคลสำคัญของโลก นี่คือคุณูปการของสิ่งที่เรียกว่า ความทุกข์ เพราะถ้าท่านไม่ทุกข์ท่านคงไม่ลี้ภัย ไม่เข้าใจความทุกข์ยากของคนในชาติ ถ้าท่านไม่ทุกข์ท่านก็คงจะไม่รณรงค์สร้างสันติภาพโลก และที่สำคัญเพราะความทุกข์นี้เองที่ทำให้ท่านมีความลึกซึ้งในทางธรรมเช่นนี้

ความทุกข์ คือ เมล็ดพันธุ์ของความสุข คือ เมล็ดพันธุ์ของความสำเร็จ และ คือเมล็ดพันธุ์ของสิ่งที่ดีงามในชีวิตของเรา

นอกจากท่านติชแล้ว พระอาจารย์ว. วชิรเมธี ยังได้ปรารภถึงบุคคลสำคัญของโลกให้เห็นเป็นตัวอย่างอีกหลายท่าน เช่น ท่านมหาตมะ คานธี ท่านเนลสัน แมนเดลา และแม้แต่แม่ชีเทเรซา ท่านทั้งหลายเหล่านี้ล้วนมองความทุกข์ด้วยความตระหนักรู้ว่า ความทุกข์คือประตูแห่งความสุขที่ต้องแสวงหา เพื่อจะทำให้พบกับความสุขที่เที่ยงแท้นั่นเอง

ส่วนที่สอง คือ เมื่อความสุขโปรยปราย จงยิ้มรับความสุข ในเนื้อหาส่วนนี้พระอาจารย์ ว.วชิรเมธี ได้กล่าวถึงวิธีสร้างความสุขทั้งหมดสี่ประการ ดังนี้

1. อย่าเอาทุกข์มาทับถมตนที่ไม่ทุกข์ ดังที่พระพุทธองค์ตรัสว่า อย่าเอาทุกข์มาทับถมตนที่ไม่มีทุกข์ คือ ร่างกายของเรานั้น สิ่งที่ต้องการมากที่สุดคือ อาหารห้าหมู่เท่านั้น มนุษย์ส่วนใหญ่พอได้รับประทานอาหารอิ่มแล้ว แต่ยังไปหาอย่างอื่นมาดื่มมาเสพต่อและก็บอกว่าสุข แท้จริงแล้วสุขแบบนี้ไม่ใช่สุขสบายแต่เป็นสุกไหม้ ถ้าใครใช้ชีวิตเช่นนี้ควรย้อนกลับมาถามตัวเองว่า เราเอาทุกข์มาทับถมตนที่ไม่มีทุกข์หรือเปล่า

2. แสวงหาความสุขที่ชอบธรรม ความสุขที่

ชอบธรรมก็หมายถึง ความสุขที่ถูกต้องตามศีลธรรม ซึ่งต้องมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ไม่ผิดศีลห้า ไม่เป็นความสุขบนความทุกข์ของใคร และไม่ใช่ความสุขที่เกิดขึ้นจากการเบียดเบียนความสุขของคนอื่น เช่น อาจจะเป็นการทำสิ่งดี ๆ ให้คนที่เรารัก คนที่รักเรา คนที่ปรารถนาดีกับเรา และรวมไปถึงการรู้จักแบ่งปัน การให้ทานต่าง ๆ แก่สรรพชีวิตทั้งหลาย เป็นต้น ซึ่งถ้าทำได้เช่นนี้แล้วจะมีความสุขที่แท้ และประการสำคัญ ความสุขชอบธรรมที่สำคัญที่สุด ก็คือ การเจริญสติ ท่านพุทธทาสได้กล่าวว่าโยมแม่ของท่านเคยสอนไว้ว่า "ถ้าเรามีของอร่อยอยู่ชิ้นหนึ่ง เรากินคนเดียว เราอิ่มคนเดียว เราอร่อยคนเดียว แต่ถ้าเรามีของอร่อยอยู่ชิ้นหนึ่ง เราแบ่งให้เพื่อนกิน เพื่อนจะอิ่มอยู่ในหัวใจเราไปนานแสนนาน"

3. แม้ในความสุขที่ชอบธรรมก็ไม่หลงติด มีคนจำนวนไม่น้อยที่ถือตนว่าตนเองมีคุณงามความดีแล้ว และไปดูถูกดูแคลนคนอื่น คิดว่าคนอื่นมีความดีสู้ตนไม่ได้ ไม่คบคนที่ด้อยกว่า ซึ่งก็เท่ากับว่าเป็นการปิดบังความดีต่อ ๆ ไปไม่ให้เกิดขึ้น ผู้หลักผู้ใหญ่จึงมักกล่าวว่า ทำความดีแล้วให้ปล่อย ถ้าทำบุญกับใครก็ให้ลืมเสีย แต่ถ้าใครทำคุณกับเรา เราต้องจำให้ขึ้นใจ

4. เพียรพัฒนาจิตให้พ้นจากทุกข์ ความสุขนั้นเปรียบเหมือนบันไดทีละขั้น ๆ เป็นแค่สะพาน ไม่ใช่เป้าหมาย สุขแท้จริงอยู่ที่อิสรภาพจากความทุกข์ พระพุทธองค์จึงตรัสว่า ขอให้เราเพียรพัฒนาจิตตนให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป คนเราทุกคนไม่ว่าเพศใด วัยใดสามารถที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้จากการพัฒนาตนเอง ซึ่งสามารถพัฒนาได้ทั้งทางกายและทางใจ โดยเฉพาะการพัฒนาทางใจนั้นยิ่งไม่มีเพศ ไม่มีวัย ยิ่งพัฒนาก็ยิ่งปราดเปรียว

ถ้าจะถามว่าความสุขคืออะไร คำตอบหรือคำนิยามคงมีหลากหลายทีเดียว แต่ที่ง่ายที่สุดก็คือ ความสุขคือ **สภาวะที่ไม่ทุกข์ หมายถึง ภาวะที่กายและใจมีความสมดุล คือกายก็ไม่มีโรคและใจก็ไร้ซึ่งความกังวล** ถ้าใครก็ตามมีสองอย่างนี้ครบความสุขก็เกิดขึ้น

ความสุขแทบไม่เกี่ยวกับเงินเลย แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเงินไม่ได้ช่วยให้มีความสุข พระพุทธศาสนาไม่ได้ปฏิเสธความสุขในแง่ของกายภาพ ไม่มีใครปฏิเสธว่าเงินเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้เรามีความสุขได้ พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่า สุขของมนุษย์ปุถุชนจริง ๆนั้น ได้แก่ สุขจากการมีเงิน สุขจากการใช้เงิน สุขจากการมีการงานที่สุจริต และสุขจากการไม่มีหนี้ และรวมถึงอีกสองสุข คือ สุขที่ขึ้นต่อเงื่อนไข เช่น การมีบ้าน มีรถยนต์ มีหน้าที่การงานดีจึงมีความสุข กับสุขที่ไม่ขึ้นต่อเงื่อนไข คือ สุขใจที่ได้รับการอบรมจนกระทั่งเป็นอิสระอยู่เหนือความอยากขึ้นไป และการเข้าให้ถึงสาระที่แท้จริงของทุกสิ่งที่เราเป็นอยู่ เราจะเป็นอะไรก็ตามขอให้เราทะลุแก่นแท้ของสิ่งนั้นให้ได้ แล้วเราจะเห็นว่าความสุขเป็นเรื่องที่เข้าถึงได้แสนง่ายเหลือเกิน

"ธรรมะ" ในทัศนะของพระอาจารย์ ว.วชิรเมธี ได้ให้คำนิยามว่า

ความหมายที่หนึ่ง **ธรรมะ คือ ศิลปะในการดำเนินชีวิต** ศิลปะที่ว่านี้หมายถึง การหันมาสนใจธรรมะ น้อมนำธรรมะของพระพุทธเจ้ามาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ สิ่งใดที่พระพุทธองค์ตรัสว่าไม่ดีเราก็ถอยออกมา ชีวิตก็จะประสบความสำเร็จ

ความหมายที่สอง **ธรรมะ คือ ปรัชญาในการดำเนินชีวิต** ถ้าเรามีปรัชญาในการดำเนินชีวิตที่ดี ชีวิตเราก็ดี

และความหมายที่สาม **ธรรมะคือ แผนที่ชีวิต** หรือเรียกว่า เป็นคู่มือมนุษย์ เพื่อจะได้มีทิศทางในการดำรงตน มองเห็นว่าชีวิตพึงประสงค์นั้นเป็นอย่างไร ฉะนั้น... "ธรรมะ" นี่แหละเป็นทั้งศาสตร์ทั้งศิลปะและคู่มือในทุกสิ่งที่คิด ทุกกิจที่ทำ และทุกคำที่พูดที่จะนำเราไปสู่ความสุขแบบไม่มีเงื่อนไข

ส่วนที่สาม คือ พรดีสี่ประการ ในทางพุทธศาสนาที่จะทำให้ชีวิตคนเราทุกข์น้อยลงและสุขมากขึ้น มีดังนี้

พรประการแรก คือ **"อายุยืนยาว"** คือ มีชีวิตที่ยาวนานและปราศจากโรคร้าย ซึ่งพระพุทธองค์ได้ทรงให้หลักอายุวัฒนมงคลไว้ห้าประการว่า การที่จะมีอายุยืนยาวนั้นให้ดูแลตัวเองให้ทำในสิ่งที่สบายหมายถึง สบายกาย สบายใจ ไม่ใช้ชีวิตสุดโต่ง จะทำกิจการงานใดก็ให้คำนึงถึงสุขภาพ แต่แม้ในสิ่งที่สบายก็ไม่เข้าไปยึดติด

ถือมั่นว่าภาวะเช่นนี้จะคงอยู่ตลอดไป พระพุทธองค์ทรงสอนว่า ไม่มีการยึดติดแบบไหนที่ไม่ก่อให้เกิดทุกข์ แม้กระทั่งการยึดติดความดี เพราะธรรมชาติของสรรพสิ่ง เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประการต่อมาที่จะทำให้อายุยืนยาว คือ บริโภคอาหารที่ย่อยง่ายถูกสุขลักษณะและมีคุณค่าทางโภชนาการ รวมถึงการรู้จักประมาณในเรื่องเวลาไม่ให้เวลามากำหนดบีบรัดจนเกิดความเครียดและประการสุดท้ายคือการประพฤติพรหมจรรย์

ประการที่สอง **“ผิวพรรณผุดผ่อง”** ในสมัยพุทธกาลมีคนไปเฝ้าพระพุทธเจ้าแล้วถามว่า เหตุใดผิวพรรณของพระองค์จึงผ่องใสนัก และมีคนไปถามพระสารีบุตรว่า เหตุใดผิวพรรณของพระสงฆ์สาวกจึงผ่องใส พระสารีบุตรจึงตอบด้วยพระสูตรหนึ่งของพระพุทธองค์ว่า **อย่าหวนคำนึงถึงความหลัง อย่ามัวกังวลถึงอนาคต แต่ให้จดจ่ออยู่กับปัจจุบัน ผิวพรรณจึงผ่องใส**

ประการที่สาม **“สุขกาย สุขใจ”** พระพุทธองค์ทรงสรรเสริญว่า คนที่ไม่ป่วยกายเลยตลอด 120 ปีก็ยังพอหาได้ แต่ไม่ป่วยใจเลยเพียงหนึ่งนาที นั้นหายากยิ่งกว่างมเข็มในมหาสมุทร เพราะโดยมากใจของเราจะป่วยอยู่ตลอดเวลา ด้วยโรคโลภ โกรธ หลง นั่นเอง ความสุขกายนั้นไม่ใช่เรื่องยาก เพียงเรารับประทานอาหารให้ถูกส่วน ออกกำลังกาย บริโภคอาหารถูกหลัก ทำงานบนทางสายกลาง ก็มีความสุขกายแล้ว แต่ความสุขใจนั้นใคร อะไร ก็ช่วยไม่ได้ เราต้องพัฒนาตัวเราเอง ฝึกออกกำลังกายแล้วก็ควรฝึกออกกำลังใจ เช่น การน้อมนำธรรมะ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา วิริยะ สติ สมาธิ มาป้อนให้เป็นอาหารของใจอยู่เสมอ

พรประการที่สี่ คือ **“ร่างกายแข็งแรง”** เป็นมิติทางร่างกาย หรือ ที่เราเรียกว่า พลัง ถ้าใจที่พร้อมอยู่ในร่างกายที่พร้อม เราจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมบริบูรณ์ต่อการทำหน้าที่ทุกอย่าง



ศิลปะแห่งอำนาจ

ติช นัท ฮันห์ เขียน

คุณจิตร์ ตัณฑเสถียร และสังฆะหมู่บ้านพลัมประเทศไทย แปล

สำนักพิมพ์ ฟรีมายด์

255 หน้า

ราคา 250 บาท

สุภกัญญา ชวนิชย์[1]

“ศิลปะแห่งอำนาจ” หนังสือที่มียอดจำหน่ายสูงที่สุด ของ นิวยอร์คไทมส์ งานเขียน ของท่านติช นัท ฮันห์ พระมหาเถระ นิกายเซ็น คนสำคัญของโลก

ท่านติช นัท ฮันห์ เป็นมหาเถระ นิกายเซน ชาวเวียดนาม ผู้นำทางจิตวิญญาณที่สามารถชนะใจคนมากมายทั่วโลกโดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา ท่านเริ่มภารกิจด้วยมือเปล่าแต่เปี่ยมด้วยหัวใจแห่งเมตตากรุณา จนสามารถรวมใจคนนับหมื่นให้ทำงานเพื่อมวลชนได้

แนวทางปฏิบัติของท่านติช นัท ฮันห์ ซึ่งนับว่าเป็นจุดเด่นของสถานปฏิบัติธรรม “หมู่บ้านพลัม” ทั้ง 12 แห่งในประเทศฝรั่งเศส และประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยด้วย คือ การเจริญสติขณะทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยกำหนดให้มีสติกำหนดรู้อยู่กับสิ่งที่ทำ คอยตระหนักรู้ในแต่ละลมหายใจเข้าออกของตัวเองและอยู่กับปัจจุบันขณะซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ท่านเรียกว่า Working Meditation

ท่านติช นัท ฮันห์ ยังกล่าวว่า “การปฏิบัติธรรมรื่นรมย์ตั้งแต่เริ่มต้นปฏิบัติ รื่นรมย์ในช่วงกลางของการปฏิบัติ และรื่นรมย์เมื่อถึงปลายทาง เราควรจะให้การปฏิบัติเป็นเรื่องรื่นรมย์ ปิติ และมีความสุข เราไม่ควรถูกจับขังไว้ในกรอบของการปฏิบัติ จนต้องดิ้นรนมากเกินไป ซีเรียสมากเกินไป เพราะถ้าคุณทำเช่นนั้นเท่ากับ คุณขังชีวิตตัวเอง ดังนั้นควรปฏิบัติในวิถีที่ผู้คนจะสามารถรู้สึกได้ว่า คุณมีชีวิตชีวา และคุณกำลังใช้ชีวิตประจำวันของคุณอยู่”

“พุทธศาสนาควรจะอยู่ในทุกชั่วขณะของชีวิตประจำวัน พุทธศาสนาเดินไปกับชีวิตไม่ใช่ต้องขังชีวิตเมื่อการปฏิบัติเริ่มต้นขึ้น การปฏิบัติเป็นเรื่องรื่นรมย์ พระพุทธองค์ทรงมีความปิติ ขณะเดิน หายใจ นั่ง ฉัน และในทุกสิ่ง ทำไมคุณต้องทุกข์มากขึ้นเมื่อคุณปฏิบัติธรรม ถ้าคุณต้องทุกข์เพราะการปฏิบัติธรรม นั่นไม่ใช่พระพุทธศาสนา ชีวิตเต็มไปด้วยทุกข์อยู่แล้ว ทำไมเราต้องมาปฏิบัติธรรม เพื่อจะทุกข์มากขึ้นอย่างนั้นหรือ...”

อำนาจเป็นหนึ่งในความปรารถนาของมนุษย์ และไม่ว่าจะรู้ตัวหรือไม่ก็ตามผู้คนส่วนใหญ่มักจะยอมที่จะทำแทบทุกสิ่งเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เพราะต่างเชื่อว่าอำนาจจะทำให้เราควบคุมสถานการณ์ชีวิตของตัวเองได้ แต่คำนิยามของคำว่า อำนาจ ในสังคมวันนี้ถูกนิยามไว้ครอบคลุมเพียงใด คับแคบเฉพาะเจาะจงไปเพียงบางเรื่อง

[1]รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: stu101@eau.ac.th

หรือไม่ ...ความสำเร็จทางอาชีพ ความมั่งคั่ง ชื่อเสียง ความเข้มแข็งทางการทหาร และอิทธิพลทางการเมืองนั้น ล้วนเป็นพลังแห่งอำนาจทั้งสิ้น เพราะหลายคนเชื่อว่า ถ้าเขามีอำนาจเหล่านี้ เขาสามารถทำอะไรได้มากมายและทำให้ตัวเองมีความสุขได้ ซึ่งหากเรามองอย่างลึกซึ้งแล้ว เราจะเห็นว่าคนที่วิ่งตามอำนาจนั้นเป็นทุกข์อย่างใหญ่หลวง ตั้งแต่การไล่ไขว่คว้า ทั้งนี้ก็เพราะมีผู้คนอีกมากมายต่างก็ตะเกียกตะกายเพื่อสิ่งเดียวกัน และนอกจากจะหายากแล้ว ยังรักษาไว้ไม่ค่อยอยู่อีกด้วย และไม่มีผู้มีอำนาจคนใดจะรู้สึกว่าตนเองมีมากพอ

ท่านติช นัท ฮันห์ ได้นำเสนอแนวคิดในการค้นหาพลังอำนาจที่ยิ่งใหญ่กว่าอำนาจต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว นั่นคือ พลังอำนาจที่จะมีความสุขในปัจจุบันขณะ เป็นอิสระจากสิ่งเสพติด ความกลัว ความท้อแท้สิ้นหวัง การแบ่งแยก ความโกรธ และความหลงลืม ....คนเราสามารถจะประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน มีอำนาจในชีวิตทางโลก และรู้สึกพอใจได้ไม่ยากด้วย หัวใจแห่งความรัก

ท่านได้ยกตัวอย่างในสมัยพุทธกาลว่า... มีคหบดีผู้ทรงอำนาจและเมตตาผู้หนึ่ง คือ ท่านอนาถบิณฑิกะเศรษฐี ผู้เป็นมหาอุบาสิกาที่พระพุทธองค์ทรงยกย่องว่าเป็นเลิศด้วยทาน...ท่านผู้นี้เป็นผู้ที่เอาใจใส่คนงาน ลูกค้า และเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลาด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คนงานของท่านรอดพ้นจากการถูกปล้นสะดมหลายครั้ง เมื่อครั้งที่อัคคีภัยคุกคามให้ธุรกิจต้องเสียหาย คนงานและเพื่อนบ้านต่างก็เสี่ยงชีวิตช่วยกันดับไฟลงได้ การที่คนงานทั้งหลายต่างก็ปกป้องเขาก็เพราะเห็นเขาเป็นดั่งพี่ชายและพ่อ นั่นเพราะท่านอนาถบิณฑิกะฯ ไม่ลืมที่จะพัฒนามิติด้านจิตวิญญาณในชีวิตการงาน โดยใช้ความรักเป็นแรงจูงใจ เขามีเวลาให้ภรรยาและลูก ๆ และครอบครัวทางจิตวิญญาณของเขาอันได้แก่ ภิกษุ ภิกษุณี และเหล่าฆราวาสที่ปฏิบัติร่วมกันบนหนทางแห่งความเข้าใจ จึงได้รับการขนานนามว่า อนาถบิณฑิกะ ซึ่งหมายถึง ผู้ให้ความช่วยเหลือคนยากจน คนอดอยาก และคนที่โดดเดี่ยว

ท่านติช นัท ฮันห์ กล่าวว่าสิ่งที่คนส่วนใหญ่เรียกว่าอำนาจนั้น ชาวพุทธเราเรียกว่า ตัณหา หรือ ความอยากตัณหาห้าอย่าง (ความกระหายอยากในความร่ำรวย ในความมีชื่อเสียง ในกามารมณ์ ในอาหารที่หรูหราพิเศษ และในการนอน) และในพุทธศาสนาพูดถึงอำนาจที่แท้จริง ห้าประการ หรือ พลังงานทั้งห้า หรือ พละห้า ได้แก่ (ศรัทธา ความเพียร สติ สมาธิ และปัญญา) อำนาจทั้งห้านี้เอง คือความสุขอันแท้จริง ซึ่งล้วนอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ดังจะได้กล่าวตามลำดับดังนี้

1. ที่มาของพลังงานแรก คือ **ศรัทธา** หมายถึง ความมั่นใจ และ ความไว้ใจ-เชื่อใจ ควรมีศรัทธาในความดีงามและหนทางที่จะไปสู่ความดีงาม ซึ่งหนทางดังกล่าวนี้ ท่านติช นัท ฮันห์ หมายถึง การฝึกเจริญสติ ผู้มีศรัทธาเช่นนี้ย่อมมีอำนาจ มีความเข้มแข็ง มีพลังที่ใคร ๆ สัมผัสได้ และมีความเชื่อมั่นในทุกย่างก้าว อำนาจภายในตนเองนี้จะไม่ทำลายใคร และทุกคนสามารถสร้างอำนาจเช่นนี้ได้ทุกขณะในชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดพลังแห่งสติ สมาธิ และปิติเบิกบาน

2. อำนาจประเภทที่สอง คือ **ความเพียร** หมายถึง เมื่ออารมณ์เชิงลบต่าง ๆ ยังไม่ปรากฏขึ้นในจิตใจจะต้องไม่ให้โอกาสอารมณ์เหล่านั้นปรากฏขึ้น ท่านกล่าวไว้ว่า เราทุกคนล้วนมีเมล็ดพันธุ์แห่งความโกรธ ความท้อแท้ ความอิจฉาริษยาอยู่ในตัว ดังนั้นต้องอาศัยความเพียรที่จะไม่ให้ตนเองรับภาพและเสียงที่จะกระตุ้นความโกรธความโลภในตัว เช่น เลือกที่จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อป้องกันไม่ให้เมล็ดพันธุ์ที่ไม่ดีถูกสัมผัสบ่อย ๆ รวมถึงการทำให้เมล็ดพันธุ์ไม่ดีที่ได้ปรากฏขึ้นสงบตัวลงและนำเมล็ดพันธุ์ที่ดีมาแทนที่ โดยการ “รับรู้” พลังงานไม่ดีเหล่านี้ และเชิญพลังงานที่ดีกว่าเข้ามาแทนเช่น อ่านหนังสือ ฟังเพลงที่ให้กำลังใจ หรือไปอยู่กับธรรมชาติ เป็นต้น

3. อำนาจแห่ง**สติ** คือ พลังงานแห่งการตระหนักรู้ว่ากำลังจะเกิดอะไรขึ้นในปัจจุบันขณะ เมื่อมีพลังแห่งสติจะมีชีวิตอย่างเต็มที่ พลังงานแห่งสติจะช่วยให้รู้ว่าสิ่งใด

ควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ เหมือนดังการส่องแสงให้เห็นหนทางในทุกกิจในชีวิตประจำวัน

4. อำนาจแห่ง**สมาธิ** พลังแห่งสมาธิสามารถทำให้มองอะไรอย่างลึกซึ้งและเห็นแจ้ง บางครั้งเมื่อพบกับปัญหาและอุปสรรคใด ๆก็ตาม จะต้องใช้สมาธิที่ฝึกฝนมาอย่างดีมากจึงสามารถจะแปรเปลี่ยนสิ่งเหล่านั้นได้ และพลังแห่งสมาธินี้เองจะนำมาสู่อำนาจประเภทที่ห้า

5. อำนาจแห่ง**ปัญญา**เห็นแจ้ง ซึ่งท่านเปรียบเสมือนดาบที่ทำลายความทุกข์ทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นความกลัว ความท้อแท้สิ้นหวัง ความโกรธ เพราะในขณะที่ใช้อำนาจแห่งสมาธิ ปัญญาเห็นแจ้งจะทำให้เห็นสิ่งที่กำลังพิจารณาอยู่ได้ชัดเจน โดยเฉพาะการพิจารณาความเป็นอนิจจัง ความไม่มีอัตตาตัวตน จะนำมาซึ่งปัญญาเห็นแจ้งและตระหนักรู้ว่าจะดำรงชีวิตอยู่ในปัจจุบันได้อย่างไร ดังนั้นควรให้เวลากับการเจริญสติและสมาธิให้สม่ำเสมอ เพราะปัญญาเห็นแจ้งนี้เกิดขึ้นจากความเข้าใจที่ได้รับจากการเจริญสตินั่นเอง

ท่านติช นัท ฮันห์ ได้กล่าวไว้ ...ซึ่งน่าจะเป็นบทที่มีวรรคทองที่มีความหมายมากในหนังสือเล่มนี้ คือ **ความลับของความสุข** ถ้าสามารถเงียบเสียงของความอยากมีอยากได้ต่าง ๆ ที่อยู่ภายใน จะเห็นว่าความปรารถนาแท้จริงคือความสุข ไม่ใช่ความมั่งคั่งหรือชื่อเสียง... ดังในวันที่พระพุทธองค์ทรงตรัสรู้ ท่านมิได้มีชื่อเสียงแต่อย่างใด ในวันแห่งการตรัสรู้นั้น พระองค์ยังไม่เป็นที่รู้จักของคนส่วนใหญ่ แม้กระทั่งครอบครัวของพระองค์ก็ไม่ทราบว่าพระองค์ได้ตรัสรู้แล้ว เมื่อเสด็จไปถึงป่าอิสิปตนมฤคทายวันเพื่อพบกับปัจจวัคคีย์ก็ยังไม่ทราบว่าพระพุทธองค์ทรงบรรลุอนุตรสัมมาสัมโพธิญาณแล้ว ความสุขของพระพุทธองค์ไม่ใช่ทรัพย์สินเงินทอง ไม่ใช่ชื่อเสียง ไม่ใช่ยศ ไม่ใช่อำนาจ แต่เป็นความหลุดพ้น ความสงบ และปัญญาเห็นแจ้ง

ท่านติช นัท ฮันห์ กล่าวย้ำเรื่องการฝึกปฏิบัติโดยตลอดว่า **การฝึกปฏิบัติเรื่องอำนาจที่แท้จริงทั้งห้า คือ ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญานั้น** จะทำให้มีความสุขได้มากกว่าคนที่มีความร่ำรวยและมีชื่อเสียงอีก และก็เป็นเรื่องที่แปลกว่า เมื่อคนเรามีความสุขการหาเงินให้พอที่จะเลี้ยงชีวิตที่เรียบง่ายนั้นไม่ใช่เรื่องที่ยากเลย แม้จะติดขัดด้วยอุปสรรคใด ๆ ก็จะรู้ว่าเราควรใช้ชีวิตอย่างไร และดำเนินชีวิตต่อไปได้ด้วยความสุข

ท่านบอกว่า “เราต้องแยกความสุขออกจากความตื่นเต้น ความปิติเบิกบาน” ยกตัวอย่างเปรียบกับเรากำลังเดินอยู่ในทะเลทราย และกำลังจะตายเพราะกระหายน้ำ ทันใดนั้นก็เห็นแหล่งน้ำแหล่งหนึ่ง โดยทราบดีว่าทันทีที่ไปถึงตรงนั้นจะรอดชีวิตเพราะได้ดื่มน้ำ นั่นเพราะมีความรู้สึกบางอย่างเกิดขึ้นในใจ นั่นคือ ความตื่นเต้น ความหวัง ความเบิกบาน แต่ยังไม่ใช่ความสุข ความสุขจะเกิดขึ้นเมื่อได้ดื่มน้ำและความกระหายได้ถูกระงับไปแล้วจริง ๆ เท่านั้น ซึ่งหากไม่มีความสงบอยู่ภายใน ก็จะไม่ได้สัมผัสกับความสุขที่แท้จริงนั้นเลย ...คนเรามักคิดว่า ฉันจะมีความสุขถ้าฉันได้สิ่งนั้นสิ่งนี้ และถ้าไม่ได้สิ่งเหล่านี้ชีวิตของฉันคงย่อยยับ และไม่มีวันเป็นสุข การให้นิยามกับอำนาจและความคิดว่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะนำความสุขมาสู่เรานั้นค่อนข้างอันตรายกับตัวเราเองมากทีเดียว เพราะเรากำลังติดอยู่กับความคิดนั้นและปฏิเสธที่จะเปิดใจรับวิธีอื่นที่มีอีกนับสิบนับร้อยวิธี

ท่านยกตัวอย่างหนึ่งที่น่าจะทำให้เห็นภาพชัดเจนขึ้นมาก... ท่านบอกว่า ให้นึกถึงเวลาเดินขึ้นบันได เมื่อก้าวมาถึงบันไดขั้นที่สี่ อาจจะคิดว่า ได้มาถึงขั้นบนสุดแล้ว ซึ่งก็เท่ากับยึดมั่นอยู่กับบันไดขั้นนั้น แต่แท้จริงแล้วยังมีบันไดขั้นที่ห้า ซึ่งหากต้องการที่จะไปให้ถึงจะต้องเต็มใจที่จะสละขั้นที่สี่ไปเสีย หมายถึง ต้องละทิ้งแนวคิดและความเห็นต่าง ๆ เพื่อเปิดรับแนวคิดที่ดีกว่าและความเห็นที่ถูกต้องยิ่งกว่านั่นเอง ดังนั้นการอยู่บนหนทางที่ถูกต้องคือ **การใช้ชีวิตในทุกขณะอย่างมั่นคงจะทำให้มีความสุขได้** เพราะจะเป็นคนที่น่าคบหา เป็นคนสดชื่น มีความกรุณา ผู้คนต่างก็จะได้รับประโยชน์และความสุขเมื่ออยู่ใกล้

คนเราก็เช่นกัน เมื่อไรเราสามารถเป็นตัวเองได้อย่างแท้จริง ปราศจากอคติใดๆ ความรักได้เกิดขึ้นในตัวเราแล้ว...ดังที่พระพุทธองค์ทรงตรัสตอบผู้คนทั้งหลายที่พากันถามว่า **"ทำอย่างไรจึงจะมีความสุข"** และท่านทรงตรัสตอบสั้นๆ ว่า

สิ่งไม่ดีทั้งหลาย จงอย่าทำ
สิ่งดีทั้งหลาย จงหมั่นทำ
เพียรขัดเกลาจิตใจให้บริสุทธิ์
และควบคุมจิตให้สงบ.....

ใบสมัครสมาชิก

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ชื่อ_____นามสกุล_____

บุคคลภายใน

☐ นักศึกษา ☐ อาจารย์

บุคคลภายนอก

☐ นักศึกษา ☐ อาจารย์ มหาวิทยาลัย_____

ที่อยู่ในการจัดส่งวารสาร

เลขที่_____หมู่ที่_____ตรอก/ซอย_____ถนน_____

แขวง/ตำบล_____เขต/อำเภอ_____จังหวัด_____

รหัสไปรษณีย์_____โทรศัพท์_____อีเมล์_____

กลุ่มสาขาวิชาที่ต้องการ

☐ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ☐ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประเภทการสมัคร

☐ 1 ปี 2 ฉบับ เป็นเงิน 600 บาท ☐ 5 ปี 10 ฉบับ เป็นเงิน 2,000 บาท

☐ 2 ปี 4 ฉบับ เป็นเงิน 1,000 บาท

การชำระค่าสมาชิก

☐ ธนาณัติ (ธนาณัติ ปณ.ธัญบุรี ในนาม มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย)

☐ เงินสด

จำนวนเงิน_____บาท

การออกใบเสร็จ

☐ ต้องการ ☐ ไม่ต้องการ ลงชื่อผู้สมัคร_____

ส่งที่ กองบรรณาธิการวารสารวิชาการ

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

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

(วงเล็บมุมซองด้านขวา “สมาชิกวารสาร EAU”)

สำหรับเจ้าหน้าที่

หมายเลขสมาชิก_____หมายเลขใบเสร็จ_____

ตั้งแต่ฉบับที่_____ลงชื่อผู้รับสมัคร_____

นโยบายการจัดพิมพ์

วารสาร EAU Heritage เป็นวารสารราย 6 เดือน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียจัดพิมพ์ขึ้นเพื่อเผยแพร่ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าและเปิดโอกาสให้นักศึกษา นักวิจัย คณาจารย์ ตลอดจนนักวิชาการทั่วไป ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่รู้จักต่อสาธารณชน และได้แลกเปลี่ยนความรู้ในวิทยาการด้านต่าง ๆ

บทความที่เสนอเพื่อตีพิมพ์

บทความที่เสนอเพื่อพิจารณาต้องเป็นบทความวิชาการหรือรายงานการวิจัยทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น เรื่องที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านกระบวนการพิจารณากลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องก่อนลงตีพิมพ์ และต้องเป็นบทความที่ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาในวารสารอื่น ๆ (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 โดยกำหนดความยาวของบทคัดย่อไม่เกินครึ่งหน้ากระดาษ A4 พร้อมทั้งกำหนดคำสำคัญ (key words) ไม่เกิน 6 คำ
6. แยกไฟล์ตาราง รูปภาพ ที่ประกอบในเนื้อหาบทความ และส่งมาพร้อมกับไฟล์บทความ

การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิง

ในกรณีที่ผู้เขียนต้องการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่องให้ใช้วิธีการอ้างอิงแบบนามปี (APA) โดยระบุชื่อผู้แต่ง ปีพิมพ์ และเลขหน้าที่ข้อมูลปรากฏอยู่ (ชื่อ นามสกุล, ปีพิมพ์, เลขหน้า) ตัวอย่างเช่น

(ธวัชชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 142)

(Fuchs, 2004, p. 21)

ส่วนการเขียนรายการอ้างอิงท้ายเล่ม ให้ใช้ระบบการอ้างอิงแบบ APA ตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง มีดังนี้

1. หนังสือ

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

ประคอง 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. ชื่อบทในหนังสือรายงานการประชุม

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

สุไร พงษ์ทองเจริญ. (2539). สาระสำคัญเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา. *ในเอกสารการสอนชุดวิชาการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2, หน่วยที่ 9). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

3. วารสาร

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

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

4. หนังสือพิมพ์

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

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

5. วิทยานิพนธ์

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

6. สารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต

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

มานพ แก้วผกา. (2549). *เศรษฐกิจพอเพียง กับการค้าเสรีไปด้วยกันได้จริงหรือ*. ค้นจาก http://www.ftawatch.org

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

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

การบอกรับเป็นสมาชิก

ผู้สนใจสามารถติดต่อบอกรับเป็นสมาชิกได้ที่ กองบรรณาธิการวารสาร EAU Heritage อัตราค่าสมัครเป็นสมาชิกปีละ 240 บาท

สถานที่ติดต่อ

ผู้สนใจเสนอบทความหรือบอกรับเป็นสมาชิก สามารถติดต่อได้ที่

กองบรรณาธิการวารสาร EAU Heritage
อาคาร ชวน ชวนิชย์ ชั้น 4 ห้อง C405
200 ถ.รังสิต-นครนายก (คลอง 5) ต.รังสิต อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110
โทรศัพท์: 0-2577-1028 ต่อ 377
e-mail address: eau_heritage@eau.ac.th

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ปรัชญา

“บ่อเกิดแห่งปัญญา คือ การศึกษาที่กว้างไกล”

(Wisdom Through Global Education)

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้เพื่อคุณภาพและคุณธรรมในเอเชีย

(Learning University for Quality and Morality in Asia)

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