

The logo of Eastern Asia University (EAU) is a circular emblem. It features a blue outer ring with the text "WISDOM THROUGH GLOBAL EDUCATION" at the top and "EASTERN ASIA UNIVERSITY" at the bottom. In the center is a map of East Asia, with the letters "EAU" prominently displayed over it.

ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ISSN 2286-6183



นโยบายการจัดพิมพ์

วารสาร EAU Heritage เป็นวารสารราย 6 เดือน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียจัดพิมพ์ขึ้นเพื่อเผยแพร่ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าและเปิดโอกาสให้นักศึกษา นักวิจัย คณาจารย์ ตลอดจนนักวิชาการทั่วไป ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่รู้จักต่อสาธารณชน และได้แลกเปลี่ยนความรู้ในวิทยาการด้านต่าง ๆ

บทความที่เสนอเพื่อตีพิมพ์

บทความที่เสนอเพื่อพิจารณาต้องเป็นบทความวิชาการหรือรายงานการวิจัยทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น เรื่องที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านกระบวนการพิจารณาถ้อยแถลงโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องก่อนลงตีพิมพ์ 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 และจัดแนวข้อความชัดเจน (ไม่ต้องปรับขวา)
4. เขียนชื่อ ตำแหน่ง สถานที่ทำงานและที่อยู่ของผู้เขียนอย่างชัดเจน โดยแยกออกจากส่วนต้นฉบับและบทคัดย่อ
5. แนบบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษมาพร้อมกับบทความ โดยกำหนดความยาวของบทคัดย่อไม่เกินครึ่งหน้ากระดาษ A4 พร้อมทั้งกำหนดคำสำคัญ (key words) ไม่เกิน 6 คำ
6. แยกไฟล์ตาราง รูปภาพ ที่ประกอบในเนื้อหาบทความ และส่งมาพร้อมกับไฟล์บทความ

การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิง

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

(Fuchs, 2004, p. 21)

ส่วนการเขียนรายการอ้างอิงท้ายเล่ม ให้ใช้ระบบการอ้างอิงแบบ APA ตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง มีดังนี้

1. หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). *ชื่อหนังสือ* (ครั้งที่พิมพ์). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์ หรือหน่วยงานที่พิมพ์.

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

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

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

2. ชื่อบทในหนังสือรายงานการประชุม

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

สุไร พงษ์ทองเจริญ. (2539). สาระสำคัญเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา. ในเอกสารการสอนชุดวิชา *การสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2, หน่วยที่ 9). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

3. วารสาร

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

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

4. หนังสือพิมพ์

ชื่อผู้แต่ง. (ปี, เดือน วันที่). ชื่อบทความ. *ชื่อหนังสือพิมพ์*, หน้า. ศรีสุกุล ลีวาฬะพันธ์. (2545, กรกฎาคม 11). จักรวรรดิไถ่ถอนเขาทำกันอย่างไร?. *มติชน*, หน้า 19.

5. วิทยานิพนธ์

กอบกุล สรรพกิจจำนง. (2541). *การวิจัยเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนา นโยบายการใช้อินเทอร์เน็ตสำหรับสถาบันอุดมศึกษาไทย*. คุยฉินนิพนธ์ครุศาสตรคุยฉินบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

6. สารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต

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

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

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

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

การบอกรับเป็นสมาชิก

ผู้สนใจสามารถติดต่อบอกรับเป็นสมาชิกได้ที่ กองบรรณาธิการวารสาร EAU Heritage อัตราค่าสมัครเป็นสมาชิกปีละ 600 บาท

สถานที่ติดต่อ

ผู้สนใจเสนอบทความหรือบอกรับเป็นสมาชิก สามารถติดต่อได้ที่

กองบรรณาธิการวารสาร EAU Heritage

อาคาร ขวน ขวนิชย์ 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

วารสารวิชาการ

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย



> EAU HERITAGE JOURNAL ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม-มิถุนายน 2556 Vol. 3 No. 1 January-June 2013

ISSN 2286-6183



วัตถุประสงค์	1. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและวรรณกรรมทางวิชาการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 2. เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์ นักศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย 3. เพื่อเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าทางวิชาการและการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป	
กำหนดการเผยแพร่	2 ฉบับต่อปี (มกราคม-มิถุนายน และ กรกฎาคม-ธันวาคม)	
การเผยแพร่	โดยจัดส่งให้ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วท.) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) หน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ตลอดจนบุคคลทั่วไปที่ตอบรับเป็นสมาชิก	
เจ้าของ	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย	
ที่ปรึกษา	ดร. โชติธ ฆวนิชย์ อาจารย์สุภกัญญา ฆวนิชย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญยมาศ สิ้นธุประมา	อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
คณะที่ปรึกษากองบรรณาธิการ (Editorial advisory board)	ศาสตราจารย์ ดร.อุดม วโรตม์ลิขิตดี ราชบัณฑิต ศาสตราจารย์จงจิตร หิรัญलग ศาสตราจารย์พิเศษ ประสิทธิ์ ไขว้โลกุล รองศาสตราจารย์ ดร.ครุฑิต มาลัยวงศ์ ราชบัณฑิต รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร กันทรดุษฎี เจริญชัยศรี รองศาสตราจารย์ เพลินทิพย์ โกเมศโสภ	
บรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรรณ เพรพอร์	
กองบรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ ไรจนแสง รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิต รองศาสตราจารย์ ดร.ไกรรินทร์ เพ็ญเกษม รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ศรีเสริมโภค รองศาสตราจารย์ นงาฉัย สุวรรณธาดา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



รองศาสตราจารย์ อรุณีประภา หอมเศรษฐี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาส ภาวินันท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญยมาส สินธุประมา

ดร.วินธรรม ธารมุกตา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุष्ฎี เจริญสุข

Mr. Joseph C. Gumbel

ดร.สุภัชฌาณ์ ศรีเอี่ยม

ประธานสภาวิชาชีพกิจการการแพร่ภาพ
และการกระจายเสียง

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

สำนักงานทนายความบำรุง

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

เลขานุการ

นางสาวอรพินท์ ลูกอินทร์

ออกแบบปก/จัดรูปเล่ม

อาจารย์วิลาวรรณ สุขมาก

นางสาวอรพินท์ ลูกอินทร์

พิสูจน์อักษรประจำฉบับ

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทิมทรัพย์

รองศาสตราจารย์ ดร.ปภาวดี คล่องพิทยาพงษ์

รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ศรีเสริมโภค

ดร.สุภัชฌาณ์ ศรีเอี่ยม

อาจารย์มาลิน จันทระโชติ

Associate Professor Dr. Sushama Kasbekar

อาจารย์กรณัฐ์ สกุลฤทธิ

นางสาวทิพย์รัตน์ พานะจิตต์



ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ



ศาสตราจารย์ ดร. อุดม วโรตม์สถิตติ์	ราชบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร. ครรชิต มัลย์วงศ์	ราชบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร. ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โรจนแสง	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ดร. ทิวรักษ์ เสรีภาพ	มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์
รองศาสตราจารย์ ดร. รุจิร ภู่อาระ	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เชาวลิต	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร. ธงชัย สมบูรณ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประภาส พาวินันท์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร. สมพร พุทธาพิทักษ์ผล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภักตรา ประเสริฐวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ศาสตราจารย์ ดร. วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ศศินันท์ เศรษฐวิวัฒนบดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
รองศาสตราจารย์ ดร. ประสงค์ แสงพ่าย	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศาสตราจารย์พิเศษ พรณี ประเสริฐวงศ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญยมาศ สินธุประมา	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
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



บรรณาธิการ



วารสาร EAU Heritage พยายามพัฒนาคุณภาพวารสารอย่างต่อเนื่อง โดยพยายามเน้นทั้งด้านเนื้อหา กระบวนการนำเสนอ และรูปแบบที่เป็นมาตรฐาน

ในฉบับนี้ วารสารได้รับเกียรติตีพิมพ์บทความวิชาการที่น่าสนใจจากนักวิชาการจากต่างประเทศถึง สามเรื่อง ได้แก่ “The Political Economy of Vietnam’s Development: State Policy and Economic Progress” เขียนโดย ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ผู้มีชื่อเสียงทางด้านเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ Jenn-Jaw Soong และ Mr. Nghia Khac Nguyen แห่งมหาวิทยาลัย Cheng-Kung เรื่องที่สองชื่อ “The Case Study of Malaysia and South Korea Automobile Industry: Competitiveness Analysis” เขียนโดย Jiranuwat Sawatnatee แห่งมหาวิทยาลัย Sunyadzen, ประเทศไต้หวัน และ Mr. Wan Ping Tai แห่ง Faculty of International Business Management, Cheng Shiu University ส่วนเรื่องที่สามคือ “Second ‘Nature’ Autofictional Strategies in Ivan Vladislavic’s portrait with Keys: Joburg and What-What” เขียนโดย Dr. Karen Ferreira-Meyers แห่ง Distance Education at the University of Swaziland

ในส่วนบทความวิชาการที่น่าสนใจจากนักวิชาการในประเทศคือ “ธรรมรัฐกับความเป็นนักวิชาชีพ นักรัฐประศาสนศาสตร์

นอกจากนี้ EAU Heritage ฉบับแรกของปีที่ 3 นี้ยังมีบทความวิจัยที่มีเนื้อหาหลากหลายอีก 19 เรื่อง เป็นบทความจากนักวิจัยในมหาวิทยาลัยของรัฐสามเรื่อง มหาวิทยาลัยเอกชนหนึ่งเรื่อง ส่วนบทความวิจัยจากมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย 14 เรื่องนั้นล้วนเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร ดุษฎีบัณฑิต

ปิดท้ายวารสารฉบับนี้เป็นการแนะนำหนังสืออีก 2 เรื่องคือ หนังสือ “เข็นครกลงเขา” และ หนังสือ “ธรรมะ ระเบิดงักว” โดยอาจารย์ สุภักฎญา ขวณิชย์

วารสารฯ ใครขอขอบคุณผู้แต่ง และผู้ประเมินบทความที่ทำงานอย่างหนักและหวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านต่อไปอีกในอนาคต

อนึ่งหากท่านผู้อ่านมีข้อเสนอแนะหรือข้อสังเกตใด ๆ คณะบรรณาธิการยินดีรับฟังเพื่อนำไปสู่การพัฒนา วารสารต่อไป

บรรณาธิการ

แนะนำผู้เขียน



- | | |
|----------------------------------|--|
| Jenn-Jaw Soong | Distinguished Professor, Graduate Institute of Political Economy
National Cheng-Kung University, Tel: +886-6-2757575 ext. 50236
E-mail: jennjaw@mail.ncku.edu.tw |
| Nghia Khac Nguyen | Ph.D., Graduate Institute of Political Economy
National Cheng-Kung University, Mobile: +886-911075513
Email: nghiank@gmail.com |
| Jiranuwat Sawasateee | Ph.D. (Candidate), China-Asia Pacific studies, National Sun Yat Sen
University.
E-mail: jiranuwat@eau.ac.th |
| Wan Ping Tai | Ph.D. Associate Professor Director of Foreign Affairs Cheng Shiu
University, Kaohsiung, Taiwan
E-mail: wanping.tai@gmail.com |
| Dr. Karen Ferreira-Meyers | Currently the Coordinator Linguistics and Modern Languages of the In-
stitute of Distance Education at the University of Swaziland. |
| ผศ. อารี ผสานสินธุวงศ์ | อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ |
| กรกมล พากเพียร | นักศึกษาลัทธิสุตรศึกษาศาสตร์ดุสิต มหาวิตาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
ปีการศึกษา 2553 |
| กรรณิการ์ อินทราย | นักศึกษาลัทธิสุตรศึกษาศาสตร์ดุสิต มหาวิตาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
ปีการศึกษา 2553
E-mail: kannigar_123@yahoo.com |
| เคนหวัง บุญเพศ | นักศึกษาลัทธิสุตรศึกษาศาสตร์ดุสิต มหาวิตาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
ปีการศึกษา 2553 |
| แหวศิริ วิวัจนสิรินทร์ | นักศึกษาลัทธิสุตรศึกษาศาสตร์ดุสิต มหาวิตาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
ปีการศึกษา 2554 |
| พจนา แยมน์ยนา | นักศึกษาลัทธิสุตรศึกษาศาสตร์ดุสิต มหาวิตาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
ปีการศึกษา 2552 |

แนะนำผู้เขียน



- พรพิมล ปลั่งศรีสกุล** นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ปีการศึกษา 2552
- มนัส โนนุช** นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ปีการศึกษา 2553
- เมษิต กองเงิน** นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ปีการศึกษา 2554
E-mail: www.facebook.com/people/นายเมษิต-กองเงิน/100001786176011
- รุจิรา แสงกรด** นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ปีการศึกษา 2553
E-mail: <http://ruchira-madame.blogspot.com/>
- จิวรรณกร สวัสดิ์** นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ปีการศึกษา 2553
E-mail: <https://www.facebook.com/wsawasdee>
- ยุพวรรณ นังคลาภิวัฒน์** นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ปีการศึกษา 2554
E-mail: yuphawan.na@spu.ac.th
- ดวงกมล เปียทอง** นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ปีการศึกษา 2554
- สกลร์ ขุนสนิท** นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ปีการศึกษา 2552
E-mail: www.facebook.com/pudpas
- สุทธิสุภาวงศ์ วัจนะรัตน์** นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ปีการศึกษา 2552
E-mail: suttisuphang_v@yahoo.co.th
- เรขา ศรีวิชัย** นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2555
E-mail: rayka2499@hotmail.co.th



ดวงกมล ทรัพย์พิทยากร

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail dounkamol@yahoo.com

นันทภา ปัญญารัตน์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา

2555

E-mail O_nuntapa@hotmail.com

พิมพินี คำสงค์

นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปีการศึกษา 2555

E-mail phimphini.r@hotmail.com

ปาจรีย์ ผลประเสริฐ

อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

<https://www.facebook.com/pajaree.pol>

สุภกัญญา ชวนิชย์

รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

stu101@eau.ac.th



สารบัญ

บทความวิชาการ

- 1 ➤ The Political Economy of Vietnam's Development: State Policies and Economic Progress
Jenn-Jaw Soong, Nghia Khac Nguyen
- 19 ➤ A Comparative Case Study of Malaysia and South Korea Automobile Industry in
Competitiveness Analysis
Jiranuwat Sawasnotee, Wan Ping Tai
- 39 ➤ Second "Nature" and Autofictional Strategies in Ivan Vladislavic's Portrait with Keys:
Joburg and What-What
Dr. Karen Ferreira-Meyers
- 51 ➤ ธรรมรัฐกับความเป็นวิชาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์
Governance With Public Administrator Vocation
ผศ.อารี ผสานสินธุวงศ์

บทความวิจัย

- 60 ➤ การจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา
The Management of Electronic Accounting and Financial Systems For Vocational
Education Institution
กรกมล พากเพียร
- 69 ➤ รูปแบบการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
A Management Model for Change on Organizational Culture Facilitating Students' Ability
in the Non-Formal and Informal Education Institution
กรรณิการ์ อินทราย

สารบัญ



- 78 ๑ รูปแบบการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
A Practical Model for Implementing the Decentralization Policy on Personnel Management in the Educational Service Area Offices
เคนหวั่ง บุญเพ็ญ
- 91 ๑ การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร
The Development of a School-Based, Participative Management Model on Academic Affairs in Basic Education Schools Under The Bangkok Metropolitan Administration
แววศิริ วิวัฒน์สินรินทร์
- 103 ๑ การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร
The Analysis of Factors Affecting the SMART SCHOOL Policy Implementation in the Basic Education Schools under the Bangkok Metropolitan Administration
พจนา แยมั่นยืนนา
- 113 ๑ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดกรุงเทพมหานคร
The Analysis of Factors Affecting the Success of Educational Quality Assurance Policy Implementation of the Basic Education Schools under the Bangkok Metropolitan Administration
พรพิมล ปลั่งศรีสกุล
- 122 ๑ รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสำนักสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
A Model for Developing Administrative Behaviors Regarding the Good Governance Principle of Division Chiefs in the Ministry of Education
มนัส โนนุช

สารบัญ

-
- 131 ➤ การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้าน
ประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
The Development of a Student Activity Management Model Enhancing the Democratic
Behavioral Characteristics of Students in the Basic Education Schools
เมษิต กองเงิน
- 142 ➤ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย
The Development of an Educational Quality Assurance System for the Bilingual Public
Schools in Thailand
รุจิรา แสงกรด
- 148 ➤ กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาเพื่อผลิตแรงงานสาขาช่างอุตสาหกรรม
ที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ
An Instructional Management Strategy of Vocational Industrial Education as Relevant
to the Entrepreneurs' Needs
วิวรรณกร สวัสดิ์
- 157 ➤ รูปแบบการพัฒนาตามคุณลักษณะในวิชาชีพของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาสาขาวิชา
การจัดการโรงแรม
Developing Modelling for Professional Characteristics Pertaining to the Students in
School of Hotel Management
ยุพวรรณ นังคลาวิวัฒน์
- 164 ➤ รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออก
An Academic Leadership Model for Administrators of Basic Education Schools under
the Secondary Education Area Offices in the Eastern Region of Thailand
ดวงกมล เปียทอง

สารบัญ



- 173 ► รูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก
A Personnel Administration Model for the Juristic Basic Education Institute under the Decentralization Policy in The Bordered Provinces of Eastern Thailand
สกลธี ขุนสนธิ
- 178 ► รูปแบบการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
The Development of an Effective Decentralized Administration Model for Private Basic Education Schools in Bangkok Metropolis
สุทธิสุภาวงศ์ วัฒนะรัตน์
- 187 ► รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ในจังหวัด นนทบุรี
An Effectice Administration Model for the Private Early Childhood Schools in Nonthaburi Province
เรขา ศรีวิชัย
- 198 ► การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
The Development of a Training Program for Continuous Management Planning on Information and Communication Technology of Basic Education Schools
ดวงกมล ททรัพย์พิทยากร
- 209 ► การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย
The Development of a Non-Formal Education Program to Enhance the Buddhist Transformational Leadership for Thai Nuns
นันทภา ปัญญารัตน์

สารบัญ



- 218 ► การพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
The Information Resource Development for the Library of Private Higher Education
Institution
พิมพ์นี้ ดำรงค์
- 230 ► ผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย
The Effects of Human Resource Management on Productivity of Small and Medium
Enterprises (SMEs) in the North of Thailand
ปาริชาติ ผลประเสริฐ

แนะนำหนังสือ

- 241 ► เข็นครกลงเขา
สุภาภรณ์ ขวัญชัย
- 244 ► ธรรมะระเบียงแก้ว
สุภาภรณ์ ขวัญชัย



The Political Economy of Vietnam's Development: State Policies and Economic Progress

Jenn-Jaw Soong¹, Nghia Khac Nguyen²



Abstract

This paper asserts that although Vietnam has achieved some economic progresses, all of them are mainly viewed in terms of quantity and are somewhat politically influenced (the case of SOEs and the chronic but deliberative lack of information on management and financial transparency and of state corruption). This leads to incomplete understanding of the actual situation of economic development in Vietnam. Thus, it also leads to the illusion of somewhat of a management miracle - Vietnam government. The paper's analyses aim to reassess Vietnam's economic development process through some typical, selected issues to assert that Vietnam has partially failed to achieve economic development in terms of not only poor economic performance and dark economic indexes but more importantly such failures in their turn have outright and direct negative impacts on people's daily lives physically, materially.

Hot questions keep hanging over Vietnam society, such as whether the growth cake is equally and fairly shared among different economic and social sections? Whether the country's resources are being utilized effectively through sound macroeconomic policies? Whether the current economic structure is being transformed in the right direction, which in turn guarantees the stable and successful provision of resources to meet the people's living standards? Whether people's lives and acceptable living standards are guaranteed when heavy corruption, backed by vested, biased economic policies are everywhere? It is publicly urgent to outright answer whether the current economic growth would lead to certain, if not to say fundamental, human social development in terms of authentic living functioning or people's

¹Distinguished Professor, Graduate Institute of Political Economy
National Cheng-Kung University, Tel: +886-6-2757575 ext. 50236
Email: jennjaw@mail.ncku.edu.tw

²Ph.D., Graduate Institute of Political Economy
National Cheng-Kung University, Mobile: +886-911075513
Email: nghiank@gmail.com



life quality improvement. Finally, it seems necessary to reassess not only the government's economic management but also its development doctrines and policies which in fact fatally influence not only the people's economic interests but also their overall life quality.

Keywords: Vietnam, development, economic policies, government management, living standard



Introduction: The Need to Reassess Vietnam's Development

Vietnam is viewed both domestically and internationally as having achieved a certain degree of success in its development process since its program of renovation, Doi Moi, commenced in 1986³. Vietnam has increased its GDP per capita by four times from around USD 200 in 1986 to USD 830 in 2007. Poverty reduction is another success story in Vietnam, with poverty being reduced from 78% in 1988 to around 15% in 2010. The Vietnamese government has also been able to maintain its macroeconomic stability for a rather long period of time, with an inflation rate of greater than 400% in 1986 being reduced to 5% in 1995 (General Statistical Office, 1997). Vietnam is now still one of the most promising destinations of FDI in the region (WB, 2010).

The Vietnamese government's development policies in general and its macro-economic ones in particular, are highly regarded not only domestically but also internationally. This fact can be seen

through not only the rising amount of trade and FDI flows into Vietnam, but also increasing funds from international bodies. Both of these inflows help strengthen Vietnam's governmental institutions, as they are the unique cause of growth and development stability (UNDP Vietnam, 2007; Nguyen, 2007). Such viewpoints can be read everywhere in the literature and the press both inside and outside Vietnam. In addition, maintaining social and political stability has also received high acclaim from international and domestic analyses. These strengths, together with high economic growth, have aided Vietnam in consolidating its position in the global and regional political economy (World Bank, 2010).

However, while the above praises focus mainly on the quantitative dimensions of development, there are still remarkable differences in analyzing and evaluating Vietnam's economic development in terms of the quality and the causes of development outcomes and performances. This paper aims to go critically into the second direction to review and re-assess Vietnam's recent achievements through the lens of people's authentic living functioning or

³Doi Moi is a Vietnamese term which means "renovation" in English. Doi Moi is the name of and as well as propaganda calls for a nation-wide and comprehensive move from the former centrally planned economy following the Soviet tradition, into the market economy. However, at its early stage of late 1980s and early 1990s, Vietnam mainly focused mainly on economic development or more exactly on economic growth which emphasizes the attainment of economic criteria of GDP growth, inflation control, consumer good production and so on (while development should be understood in its most comprehensive sense as this paper suggests). Only until late 1990s and early 2000s up to now, the renovation process takes a more comprehensive task accounting for not only economic but also social changes, somewhat political changes. As a result, Doi Moi, to some extent, can bring about a more opened atmosphere to Vietnam's social life.

their actual quality of life. In other words, the most important requirement here is to examine whether Vietnam has assured its people of a real development, in which the development of, for, and by the people is guaranteed, whether their living standard and life quality is actually improved (World Bank, 2010).

Hot questions keep hanging over Vietnam society such as, firstly, whether the growth cake is equally and fairly shared among different economic and social sections? Whether the country's resources are being utilized effectively through sound macroeconomic policies, whether the current economic structure is being transformed in the right direction, which in turn guarantee the stable and successful provision of resources to meet the people's living standard, whether people's life and acceptable living standard is guaranteed when heavy corruption backed up by vested, biased economic policies are everywhere? Secondly, it is publicly urgent to outright answer whether the current economic growth would lead to certain if not to say fundamental human, social development in term of authentic living functioning or people's life quality improvement. Thirdly, it seems necessary to re-assess not only the government's economic management but also its development doctrines and policies which in fact fatally influence the people's not only economic interests but also their overall life quality.

The first and second sets of questions as mentioned above mainly concern the economic, material and physical aspect of people's lives and their well-being. The third set of questions, which is in fact tactfully and deliberately avoided in Vietnam, is whether all the development achievements come as the consequences of the government's "perfect" policies, as the mainstream literature often describes.

The third question is related to government's responsibility in the sense that government and its policies should play important roles in managing and utilizing resources in a way that they can be best transformed into the people's actual living improvements. The mainstream literature usually depicts the aim of gaining and maintaining economic and social equity as the goal in itself of the government's policies. However, this paper raises a different question of whether economic and social equity is just a consequence of policies to mainly strengthen economic and political stability (Fforde, 2005a; World Bank, 2010). International endorsements, by foreign donors and investors, of Vietnam's development policies focusing on sustainability attainment, but are they somewhat economically and politically opportunistic?

Answering the above sets of questions would help to establish a firm basis of theoretical and empirical legitimacy, and solve Vietnam's current development issues. At the same time, development policies of the country would be hopefully improved qualitatively to aim at longer-run goals. A view of both the consequentialist (outcomes) and proceduralist (process) nature is taken in making this paper's policy suggestions. The paper, when focusing on these sets of issues, overtly voices its human right perspectives to protect at least the deserved economic interests of the people. It takes the people's stance in viewing Vietnam's development process with regard to the role and responsibility of the government.

On the surface this paper is one of policy analyses. However, methodologically, at its root, the paper is a deep research one built on the following theories which are integrated in an interdisciplinary way. First it stands on a Neo-classical economics stance to ask for effective economic management,

effective allocation of resources (Rostow, 1992). Second, from a Neo-liberalism perspective, it asks for an economic restructure in which the market and especially the private sector can enjoy more economic freedom in comparison with that given to the SOEs (Stiglitz, 2005, 2006). Third, from a political economy perspective, the paper asks to take the State, its responsibility, its economic management in particular, its governance in general into account. This perspective also asks for a fuller consideration of equality issues which takes the interests of the poor and working people into all development policy arrangements. This perspective also requires taking into analyses political matters that are often ignored in purely economic research (Rawls, J. 1971; Nussbaum, 2000; Bresford, 2004). Fourth, from an agent perspective, the paper asks for a fuller scrutiny and consideration of the interests of different social classes, economic sectors, not just giving priority to the State and its children, the SOEs. The poor and the working people may surely have different economic interests that differ from those of the rich and the powerful SOEs. More investment into labor intensive industries instead of into capital intensive ones is an example of taking agency perspective to ask for a change in economic policies in Vietnam (Sen, 1997; Tran, 2004; Rato, M. 2004).

Fifth, from a capability approach perspective, the paper asks for taking into account people's real need of life, such as standard of living, consumer prices, inflation, employment, which all have very close and clear influence on people's daily lives, instead of taking a national average aggregation index like GDP growth rate. Recently, the Vietnam government, under the public pressure of guaranteeing a viable life for the people, has to change its development priority from GDP growth to economic

stability: inflation reduction, price reduction, more employment, etc (Sen, 1999; Sugden, R. 1993; Robeyns, 2003; Robeyns et al, 2004). The paper, while standing on these theories to analyze and make arguments on the economy and the Vietnamese State's economic governance and policies, takes data and information (most of them are second hand data) from government ministries' sources, from the Government Statistics Office, from rich research by both Vietnam and regional and international researchers. A very important source is from NGOs and the independent press and media. Although in Vietnam there are not independent press and media by the West's standards, it means they cannot be fully independent without having to look up to the State. However, such press and media can still be a better source or at least a counter source of information compared to those directly influenced by the State. All of these data and information are processed and interpreted in the light of the above theories.

Vietnam's Economic Development and People's Lives: A Different Face of an Economic Miracle

Vietnam is considered to have experienced successful economic growth during the last 20 years or so, with average GDP growth rates of 6.5% (General Statistical Office, 2011), the lowest being 4.8% for 1999 and the highest being 9.5% for 1995, and, more recently, 8.4% for 2007. Poverty reduction is a remarkable achievement for Vietnam in terms of pro-poor development, which has helped to reduce poverty rates from 58.1% in 1993 down to 14.5% in 2008 (GSO, 2009). At the same time, exports and imports have increased at average annual rates of more than 10%, jumping to around 30% in period 2006-2010 (General

Statistical Office, 2011). FDI has also experienced record growth, with more than 20 billion USD registered annually during the period of 2007-2010 (General Statistical Office, 2011). Industries and services that are development priorities in the government's economic restructure strategy have grown at more than 10% annually (General Statistical Office, 2011). These achievements are of course noteworthy, making Vietnam one of the fastest growing economies in the world and the region. However, these achievements are being viewed and measured solely in terms of quantitative economic criteria and the economy is certainly not problem-free (World Bank, 2008).

Through just the limited lens of neo-classical economics and welfare economics, has Vietnam really made such perceived achievements? Some typical evidences can be selectively taken to assert that the government still has a lot to do with its economic policies which in turn would certainly have direct influence on people's lives and their living standards.

The next important issue is to examine the State's role in economic policies towards growth. Since the Asian financial crisis in the late 1990s, the Vietnamese government has planned to put more development priority toward the rural areas and the poor living there (Smith, 2004; Minford, Quang, Nguyen, and Brooke, 2004; World Bank, 2008, 2009, 2010). The first is to make rural areas a firm backbone for the national economy, in terms of its large market and as a source of food security. This effort is made to stabilize the economy and to avoid unrest in the rural areas. The second is to help push up the poverty reduction pace with more investment, along with existing poverty aid from the State. Those plans are carried out first with the financial policy combined with the low

interest rate principles in the pro-poor approach. This approach has been used to help the poor to have more access to financial services. However, in fact most of those plans fail to achieve their goals when the low interest rates lead to high demand for credit inducing banks to ration out loans. It is even worse when banks choose only the close and easy access areas, grant loans to wealthier clients and refuse to provide credits for distant areas and "less promising" clients (Tran, 2004; World Bank, 2008, 2009, 2010).

The above example is taken just to assert that similar situations caused by such pro-poor policies have been seen as a common economic scenario in Vietnam up to present. The situation becomes even worse recently when such pro-poor policies go along with the government's grand policies in restructuring the industries and the banking system to deal with bad debts and bankruptcies, with financial and monetary policies designed to control inflation, etc. Those policies, instead of cooling down the situation, make it more serious (World Bank, 2011, 2012). In addition to failing to reduce poverty and inequality, those policies play as instruments of some small but powerful interest groups, with support and cooperation from government officials (at a high level), to serve their own interests by tricks in merging banks and companies, sometimes literally stealing wealth and property. It has been described as similar to what happened in Russia in the early 1990s when Russia's powerful interest groups and mafia cooperated with the Russian government to grasp national wealth overnight (Thanhnnien Newspaper, 2012 Oct 25; Vietnamnet, 2012, Nov 2). Those policies not only make the poor in the far away and disadvantaged areas stuck and left farther behind the already wealthier areas but the whole economy

is put in a dark light and a loss of popular belief in the government's abilities and policies (UNDP Vietnam, 2010b; World Bank, 2012).

During the October 2012 Assembly Meeting of the Vietnamese Parliament, Prime Minister Nguyen Tan Dung and President of the State Bank of Vietnam, Nguyen Van Binh were deeply questioned by Parliament on the government's responsibility for the implementation of financial and monetary policies, the banking system restructure plan, on some hot problems of recent illegal bank and company mergers, on issues related to social security, and on people's continuous complaints about their descending life due to high inflation, high prices, and unemployment which have come as partial consequences of government policy failures (Vietnamnet, October 22, 2012).

Prime Minister Nguyen Tan Dung and State Bank President Nguyen Van Binh both have accepted their mistakes in their respective responsibilities and promised to have solutions. The Parliament and the public keep a close eye on those recent events and issues, and are waiting for changes. However, Parliament Members say they are hopeful, but doubtful of positive changes. A lot of management weakness and failed policies happen for a long time and nothing changes, which undermines not only the public but also Parliament Member's trust of the Government (Vietnamnet, October 24, 2012). Government responsibility and accountability in such cases are far from expected, when the political system, where the Communist Party still asserts its complete control over the nation, does not

allow a real and effective power-balance-checking mechanism (World Bank, 2012).

Unsound Economic Policies and State Corruption: Waste and Deprivation of People's Living Resources

At present, economic and industrial restructure has been of a vital importance to the development progress in Vietnam which is also seriously considered as one of the most strategic choices for the country to get rid of the middle income trap⁴ (World Bank and the Aid Effectiveness Forum, 2010). This restructure process has four aims for economic growth. The first is to promote the industry and service sections of the economy, eager to catch the level of new industrialized countries. The second is to make new comparative advantages not only for Vietnam's current development, but also for the future when Vietnam penetrates more deeply into the regional and international markets. The third is, therefore, to reallocate national resources and thus, development benefits as well, among different industries, classes and regions in an expectedly proper and more equal way. The fourth is to help establish the most powerful state-owned or state-influenced economic sectors to make them the backbone of the national economy (Perkins and Vu, 2010). It is important to see whether these economic and politico socio-related goals are complimentary to each other and really pro-development, whether the backbone is set up as a guarantee of the state's economic and then political power (UNDP Vietnam, 2010b).

⁴The term "middle income trap" is used to show developing countries which have moved from low income to middle income level by utilizing and resorting to their intensive uses of natural resources, cheap labor, and capital in low technology content industries. All lead to temporary economic growth, then a development bottleneck is created. This makes these countries unable to move to a higher section in the global supply chain where goods produced are of higher added values which are mainly created by technology and skillful labor.

The restructure and privatization process meets a lot of difficulties and progresses very slowly. Poor management, state-interest group cooperation and state corruption must take the biggest responsibility for this standstill. SOEs (state-owned enterprises), with their inherited and existing social and even political networks set in the central planning regime, can gain financial and budget favors from the state (Dapice, 2003; Saich, Perkins, Dapice et al, 2008). A more blurred cut between political powers and economic roles induces SOEs to abuse their economic-social-political positions to accumulate capital and allocate resources to unplanned and unvested uses, and of course, heavy corruption (World Bank, 2012). A more mixed up nature of “public” and “private” existing in SOEs makes the Vietnamese state lose much of its coherence and ability to impose important priorities on the changing structure of the entire economy. The state even lacks the capacity to evaluate the effectiveness of SOEs based on clearly defined performance criteria. It is also unclear for state assistance and coordination with relevant ministries in the implementation of centrally determined policies. All of such management weakness leads to a serious lack of transparency which is a rich land for big SOEs and their leaders, cooperating with state officials in huge corruptions (UNDP, 2006b).

Unsound and corrupted economic allocation of resources and therefore consequently improper, unfair distribution of income during the economic restructuring process is an important cause leading to Vietnam’s poor economic picture at present (World Bank, 2009, 2011). How do we explain the fact that SOEs continue to receive large amounts of state support and priority when compared to the private sector and are showing unexpected economic performance? Why do large private

businesses (who have close relations with state officials) gather to form powerful interest groups and cling to the government to seek rents (Bach, 2004; Beresford, 2004; Fforde, 2005a; UNDP, 2006b; UNDP Vietnam and MPI, 2010a)? Some may interpret that it is an inevitable and acceptable trade-off in the early stage of economic development for the sake of capital accumulation and also consolidation of political position (Rostow, 1992). The trade-off here means that the poor have to suffer the increasing inequality and may even be taken out of the development agenda (UNDP, 2006b; World Bank, 2008, 2010; Vietnam World Bank Partnership on Poverty Reduction, 2011).

Regarding SOE development policies, it is rather obvious that not all investments of equal financial value are equally good for Vietnam. Paradoxically, the country’s resources (almost allocated to SOEs) appear to have been shifting increasingly towards inefficient high-cost, low-return investments and low job creation rather than towards more efficient low-cost, high-return investments and high job creation (UNDP, 2006b; UNDP Vietnam and the Ministry of Planning and Investment, 2010a; Saich, Perkins, Dapice et al 2008).

The Government gave large SOEs privileged access to capital (68% of the total available), fixed assets (55%), and bank credit (45%) as well as a high level of operational autonomy-they directly report to the Prime Minister (World Bank, 2010). SOEs are also involved in national industrial sector planning. For example, Vinashin prepared the national shipbuilding industry strategy and EVN worked out the power strategies for 5-year plans (Breu, et al, 2012). Many SOEs enjoy monopoly status in critical sectors. For instance, fertilizer (99%), coal (97%), electricity and gas (94%), telecommunication (91%), water supply (90%) and insurance (88%) (General

Statistical Office, 2011). SOEs create credit market distortions. Commercial banks tend to provide loans to SOEs rather than to more efficient small and medium sized private companies due to cross-ownership by SOEs, implicit government guarantees for SOEs and political influence (Breu, et al, 2012).

But SOEs have become increasingly inefficient. Labor productivity of SOEs compared with the rest of the enterprise sector widened from 1:4 in 2000 to 1:10 in 2008. Between 2007 and 2009, the average return on equity (17%) was below that of foreign firms (27%) (General Statistical Office, 2000 to 2011). In 2011, four SOEs generated 80% of all SOE profits (oil, telecoms, mining, and rubber)-few of the remaining 1,300 are profitable (General Statistical Office, 2010). This leads to the fact that SOEs receive huge capital from the State but make modest contribution to the country's GDP (see table 1: "Structure of GDP by ownership"). SOEs have also created a huge debt burden (World Bank, 2009, 2012). Two large ones have recently defaulted on their debts: Vinashin and Vinalines. Vietnam's most indebted SOE (\$11.4bn) EVN is running at a loss (Breu, et al, 2012, World Bank, 2012). It is easy to ask where the money goes. Is it state invested money, or it is money from taxes, (Breu, et al, 2012)?

Table 1:

Structure of GDP by ownership (% at current prices)

	1991	1996	2000	2006	2007	2008	2009
State sector	29.3	39.9	39.0	37.4	35.9	34.3	33.2
Non-state sector	70.7	52.7	47.7	45.6	46.1	47.0	47.5
FDI sector	0.0	7.4	13.3	17.0	18.0	18.7	19.3
GDP	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source: General Statistics Office, various editions

SOEs and large private businesses tend to cooperate with the state in order to seek and maintain rents and compartmental interests on the one hand, but also create and take advantage of the social, political networks on the other hand. This phenomenon is seen as the foundation of a new wealthy class of distinct economic and political power whose capital accumulation is made through the exploitation of the poor's labor, and consequentially whose social and especially political power is built on the poor's social and political interest deprivation (Baulch et al, 2011). Moreover, the unequal allocation and distribution of resources and consequentially incomes, in this case, is supported by government policies (Beresford, 2004; Taylor, 2004; UNDP 2006b; UNDP Vietnam and MPI, 2010a; WB, 2009b, 2010, 2012). The government is under increasing pressure from the Parliament and the public for public investment and expenses which are considered to be of chronic inefficiency causing huge public debts (UNDP Vietnam and MPI, 2010a, World Bank, 2010).

Some selective examples of such huge but ineffective investments are widely known domestically and internationally. Dung Quat oil refinery; Vinashin, the biggest shipbuilding company; and Vinaline, the biggest shipping company of Vietnam, appear as hot news in the media recently. These projects may be initialized with the expectation to help the country, to improve its economic position in world markets, to strengthen the nation's economic independence, to provide employment and modernization opportunities to the less developed areas of the country. However, such goals so far fail to be met (World Bank and the Aid Effectiveness Forum, 2010; UNDP Vietnam and the Ministry of Planning and Investment, 2010a; Hookway, 2011).

In the long run, such investments might raise questions concerning what the government defines as national economic security. Even in the near future and at present, the profitability that partly justifies these projects so far has not been proven and is still questioned by the legislature in its recent meeting sessions. Actually, the Dung Quat oil refinery project has been delayed 9 years and needed to have its capital investment doubled, making the total capital rising to US \$3 billion, and could create only 1,000 jobs. Economists calculated that the annual interest this project pays to its creditors, if invested in garment or footwear industries, could provide around 500,000 jobs and produce bigger export revenue (Saich, Perkins, Dapice et al, 2008).

Vinashin, a state-owned company, the biggest shipbuilding enterprise, is funded by the Vietnam government with the hope to compete with other shipbuilding powers in the world and the region such as South Korea and Japan. Vinashin has shown a huge debt of VND 107,000 billion which is equivalent to more than US \$5.03 billion (Bland, 2011). The public, the legislature and especially Vinashin's creditors all show serious concerns and frustration in this case and are waiting for relevant responses from the government in settling the problem. However, all of them cannot be satisfied with the way the government deals with this case. "...Investors involved in the \$600 million syndicated loan say they have been surprised by the unresponsiveness of the Vietnamese government to their concerns" (Hookway, 2011).

The Vinashin case actually is not only a tough economic lesson in terms of possible losses of money, but also a tougher lesson for the Vietnam government in terms of their possible losses of credit to and trust by foreign investors whose investments

have helped the country's economy over the last two decades. This credit loss is more serious when the country is in economic crisis with high inflation, currency devaluation and lack of capital for infrastructure improvement (Hookway, 2011; Bland, 2011). And a much bigger loss, which is just slightly mentioned in Vietnamese media, is that of the people's trust in the government economic management in particular and its political legitimacy in general (Reform and Development, 2010).

The case of Vinashin might be the tip of the iceberg of SOEs which shows that the reasons leading to such crises lie not only in the government's poor economic management, ineffective financial supervision but also state corruption (Gainsborough, Dang and Tran, 2009; Reform and Development, 2010). And the answer to such issues requires radical changes, at least in the current institutions, which can facilitate more effective economic management, stricter financial and investment supervisions and most of all-government accountability (Saich, Perkins, Dapice et al 2008).

During the recent Parliament Meeting on October 30, 2012, the National Assembly and its members warned that due to the government's poor economic management public expenditure and investment, the country's limited resources which should have been used to actually improve people's living standards are now being used in a seriously ineffective way. In return it negatively influences people's daily lives. Mr. Lê Như Tiến (Deputy Chair, Assembly's Committee for Culture, Education, Youth and Children) asserts that "not taking all the SOEs' extremely huge debts, but only Vinashin's debt of over US \$5.03 billion, the government could have provided a lot of public services to the people and does not have to break its promise to give a pay-rise to employees nationwide. To build a classroom

costs US \$25,000; a museum: US \$50,000; a health clinic: US \$100,000. The Vinashin debt could be used to build either 214,000 classrooms, 107,000 museums, or 53,000 health clinics. And with 11,000 communes in the whole of Vietnam, each commune could have either 20 classrooms, or 10 museums, or 5 health clinics” (Vietnamnet, 2012, October 30).

The above facts of Vietnam’s economic development lead to the need for reassessing the role of SOEs, their investment efficiency in particular and the government’s economic management in general. The present method of economic development and management is creating a rich land for biased, vested, corrupt interest groups and state officials. It causes a big waste and depravation of people’s living resources. In turn, lack of resources directly leads to negative effects on people’s livelihood: unemployment, low income, lack of education and health service, etc.

The nearest solution may include further expansion of private businesses instead of putting large financial resources into SOEs. It is rather clear that there is an urgent need for a much more deliberate policy-shift to free up resources for lower capital-intensive, higher job-creating industries like garments, footwear, light manufacturing and processing, balanced with cement, steel, fertilizer, automobile and shipbuilding industries. Similarly, the real value of some large showcasing of public sector projects appears to need more careful review in terms of their contribution to the sustainable development of Vietnam, the well-being of the Vietnamese people, and the goal of equitable development which promises to bring equal benefits to all parts of the population (UNDP Vietnam and

the Ministry of Planning and Investment, 2010a). It is necessary to reiterate that Vietnam is a country with a large youth population whose need of employment is very high. Proper economic policy in general and resource allocation planning in particular must be well designed for the sake of the working people in terms of their employment security.

Government’s Poor Economic Management: High Inflation and High Unemployment

Vietnam’s macroeconomic policies are perceived to be successful in reducing and effectively controlling hyper-inflation in the 1990s. But now it is this policy that leads to high inflation rates in the recent five years (2006 to 2011) with rates going beyond 2 digits⁵. All of these phenomena force not only the poor but even the middle income people to suffer much difficulty (Thanh Nien, January 10, 2008). The government promised parliament that the year 2008 would see more effective price and inflation control, say, CPI (Consumer Price Index) below 12%. But in fact the CPI reached 32% for the whole commodity basket and 97% for food (which accounts for 70% of the people’s spending) in August 2011 (Thanh Nien, August 15, 2011). The government argues that inflation is still under control and such a CPI rate is needed to stimulate economic growth. This argument continued until recently when, in late 2011 and early 2012, the government could not turn away from high CPI and inflation which seriously affects people’s lives, especially the poor and the middle class (Pham, 2011). The government’s growth priority now must give way to inflation and CPI control. The consequences otherwise would be social and political unrest (Saich, Perkins, and Dapice et al,

⁵Vietnam GSO’s declared annual inflation rates, according to many economists, are usually lower than those calculated and provided by IMF, WB or independent researchers.

2008; World Bank and the Aid Effectiveness Forum, 2010; Hookway, 2011).

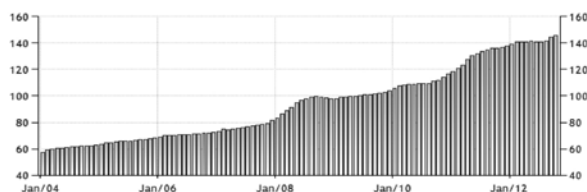


Figure 1: Vietnam consumer price index (CPI)

Source: General Statistics Office of Vietnam, various years

A near hope of the poor in Vietnam to have better living standards seems to be still far away when Vietnam entered 2011 in a phase of heightened macroeconomic vulnerabilities. This was characterized by a high and rising inflation rate, extreme volatility in the foreign exchange market, rapidly dwindling international reserves, a sharp rise in economic risk following the default of one of its biggest state-owned enterprises (Vinashin), high levels of fiscal and trade deficits, and weaknesses in the banking and corporate sectors (WB, 2012).

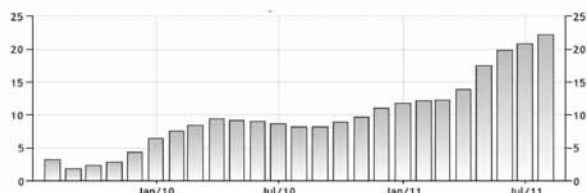


Figure 2: Vietnam inflation rate

Source: General Statistics Office of Vietnam, various years

Real GDP growth has decelerated from 6.8 percent in 2010 to 5.9 percent in 2011, and further to 4 percent in the first half of 2012-as higher prices have lowered domestic demand, affecting sectors

such as construction, manufacturing and utilities. Industrial production has slowed, inventory for key industrial products has accumulated, and a large number of small and medium enterprises (26,000 companies) have either closed, been liquidated or temporarily suspended their operations. Such economic status has led to a serious situation of unemployment with over 2.5 million people unemployed in 2012. High inflation, increasing consumer prices, and job losses have doubled the miserable living condition of the poor (World Bank, 2012).

According to GSO, 31.7 percent of companies in Vietnam plan to downsize. More than 26,300 companies shut down or halted operations in the first six months of 2012, up 5.4 percent from the same period last year. There will be challenges for the economy and the employment situation. Of the closures, 4,100 companies have shut down permanently, an increase of 35.4 percent year-on-year (GSO, 2012).⁶

Those figures compare to 36,195 new companies that were established in the period, down 12.5 percent from the first half of last year. Fewer new businesses and more closures are the result of difficulties that local companies are unable to overcome, according to the report. Vietnam's unemployment rate continues to rise in 2012 as not only the world but mainly the domestic economy is in difficulties (GSO, 2012).

Even in the two biggest economic centers of the country, Hanoi and Ho Chi Minh City, where people from all over the country head to in search

⁶All statistical data provided by GSO of Vietnam is considered inaccurate for many reasons. The unemployment rate presented here is estimated to be much lower than the actual number. The fact that most of Vietnamese workers do not inform the government offices of their employment status, and the informal economy of Vietnam cannot be measured, etc, are among the reasons leading to the inaccuracy of official data.

of jobs, the employment picture is not bright. Since October 2011, the unemployment rate in Hanoi has increased. In 2011, Hanoi had 16,100 unemployed people, a 4-fold increase annually due to the closure of production, processing facilities, and shortage of orders. Lately, 844 companies, branches, representative offices and legal offices finalized procedures for liquidation or bankruptcy in the capital city. GSO (2012) assessed that the layoffs and unemployment might continue in 2012. “Around 10% of unemployed applicants in Hanoi used to be managers, which showed that unemployment also affects high-level people. Vietnam had about 52.7 million people aged 15 years or older in 2012 (GSO, 2012).

Ho Chi Minh City last year had more than 107,700 unemployed people, double the previous year. According to the Ho Chi Minh City Job Promotion Centre, the higher number of the unemployed was attributed to the difficult economy and companies going bankrupt. Even management staffs became unemployed and have not been able to find new jobs, accounting for 7% of total unemployed applicants (GSO, 2012).

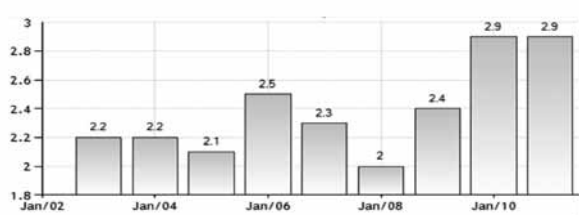


Figure 3: Vietnam unemployment rate (percentage of the labor force)

Source: General Statistics Office of Vietnam

While the stabilization efforts currently made by the Government may have contributed to a cyclical slowdown, Vietnam’s trend growth rate has been on a downward path for the last 5-6 years, largely on account of the slow pace of structural

reforms. Inefficiencies in state-owned enterprises, banks and public investments have been a drag on the country’s long-term growth potential. With lingering inefficiencies in state-owned enterprises and weaknesses in the banking system, stimulus measures being presently carried on will contribute to preserving an inefficient growth model, going against the Government’s own desire to move towards a more productive and competitive economy. The country remains susceptible to future bouts of macroeconomic instability, there is little doubt that Vietnam government’s current measures to stabilize the economy and ensure social stability has helped to stem the tide of instability and to rebuild the Government’s economic management credentials (World Bank, 2012).

Conclusion: Vietnam’s Development Forward or Backward?

This paper closes with the conclusion that although Vietnam has achieved some economic progress, all of them are mainly viewed in terms of quantity and are somewhat politically influenced (the case of SOEs and the chronic but deliberate lack of information on management and financial corruption). This leads to an incomplete understanding of the actual situation of economic development in Vietnam. Thus, it also leads to the illusion of somewhat of a management miracle-the Vietnam government. The paper’s analyses aim to reassess Vietnam’s economic development process through some typical, selected issues to assert that Vietnam has partially failed to achieve economic development in term of not only poor economic performance and dark economic indexes but more importantly such failures in their turn have outright and direct negative impacts on people’s daily lives physically, materially.

In the longer run, Vietnam's ambition to maintain high growth into the next decade will require as bold a set of reforms as the one adopted with Doi Moi. The challenge is arguably more difficult than the previous one, and few countries in the world have accomplished it. Vietnam is endowed with a young and hard-working labor force. This is a vital asset to meet the country's ambitious goals, if the country manages to equip itself with relevant skills, and match it with necessary capital. It also needs a level-playing field to maximize its potential. As people become more educated and production becomes more sophisticated, demands for predictability, trust and a level playing field will grow. Transparency is a critical element in this process (WB, 2011).

Concentration of economic power in a small number of large firms undermines efforts at creating a level and transparency playing field. Or in the language of freedom, this concentration of economic power in a small number of interest groups is depriving the working people from freely and equally entering economic and production activities. This in turn prevents the whole economy from optimizing its overall resources. Large firms and industries that circumvent rules to their advantage are promoting corruption, and undermining efficiency, which damages the country's potentials, too. The governance challenges are complex, but Vietnam's medium term outlook will be much better if they are addressed sooner rather than later. There needs to be greater emphasis on efficiency of public investment, restructuring of SOEs and the whole economy, guarantee and maintain transparency and other structural reforms even if this means some moderation in short-term growth (World Bank, 2011).

In a country whose economy is controlled by the State cooperating with a small number of economic powers (interest groups), the people have no voice in deciding important issues concerning not only their economic but also socio-political interests (World Bank, 2011). The recent hot issue in Vietnam society which attracts not only attention from the public but also appears frequently in the Parliament's agenda is that of fighting against interest groups and state corruptions as they are considered dangerous threats to the stability of the nation (Thanh Nien News Paper, 2012, Oct 15).

In October 2011, the Government announced its intention to restructure state-owned enterprises, the public investment regime and the financial sector. Blueprint for reform in each of these areas already exist or are being developed. For example, MPI is working to develop a restructuring plan for public investment including the formulation of a Decree on medium-term investment planning, a new law on public investment, and a law on spatial planning. A report by National Steering Committee for Enterprise Restructuring and Development (NSCERD) was published in December 2011 with ambitious targets on SOE equitization. It was followed by a draft restructuring plan for SOEs for 2011-15 by Ministry of Finance's Steering Committee which includes measures on management and supervision of state capital and performance monitoring of SOEs. Government Decision 254 on "Restructuring credit institution system in the 2011-2015 period" provides a framework to deal with weak banks and sets out a number of restructuring options. But what is perhaps missing is a 'restructuring roadmap' with a clear timetable and an effective oversight/checking/supervising mechanism for implementing it. Without these reforms, especially in a context of continued global economic uncertainty, the economy is unlikely

to shift to a higher growth path and at the same time avoid recurring macroeconomic imbalances such as those seen in the past four to five years (WB, 2012).

Abbreviation and Acronyms

ADB: Asian Development Bank
EVN: Vietnam Electricity
FDI: Foreign Direct Investment
GDP: Gross Domestic Product
GNP: Gross National Product
GSO: General Statistics Office
GSRV: Government of the Socialist Republic of Vietnam
HDR: Human Development Report
IMF: International Monetary Fund

MPI: Ministry of Planning and Investment
NCSSH: National Centre for Social Sciences and Humanities
SBV: State Bank of Vietnam
SOE: State Owned Enterprise
UNDP: the United Nations Development Programs
UNHDR: United Nations Human Development Report
USD: US Dollar
VINASHIN: Vietnam Shipbuilding Industry Group
VINALINE: Vinalines Container Shipping Company
WB: World Bank
PPP: Purchasing Power Parity



References

- Baulch, B., Nguyen, T. M. H., Nguyen, T. T. P & T.H. Pham, (2011). *Ethnic Minority poverty in Vietnam*. Retrieved from <http://www.chronicpoverty.org/publications/details/ethnic-minority-poverty-in-vietnam>.
- Beresford, M. (2004). Lessons from the Asian Crisis for the Sustainability of Vietnamese Economic Development. In Beresford, M. and Tran, N. A. (eds.), *Reaching for the Dream: Challenges of Sustainable Development in Vietnam*. Copenhagen: Nordic Institute of Asian Studies.
- Beresford, M. & Tran, N. A. (eds). (2004). *Reaching for the dream: Challenges of sustainable development in Vietnam*. Copenhagen: Nordic Institute of Asian Studies.
- Breu, M., Dobbs, R., Remes, J., Skilling, D. & Kim, J. (2012). *Sustaining Vietnam's growth: The productivity challenge*. Washington DC: McKinsey Global Institute.
- Dapice, D. O. (2003). Vietnam's economy: Success story or weird dualism? A SWOT analysis. Prepared for United nations development programs and prime minister's Research commission.
- Fforde, A. (2005a). "Vietnam in 2004: popular authority seeking power", *Asian Survey* 45:1 January/February 2005 146-152.
- Fforde, A. (2005). *Vietnam's successful turnaround and the intentionality issue*, mimeo
- Fforde, A. & Nguyen, D. H. (2001). Vietnamese farmers' organizations. Hanoi: CERUDEV/NISTPASS, AARES Conference, Adelaide.
- General Statistical Office (1997). *Statistical Yearbook 1999*. Hanoi: Statistical Publishing House.
- General Statistics Office (2006). *Statistical Yearbook 2006*. Hanoi: Statistical Publishing House.
- General Statistics Office (2007). *Statistical Yearbook 2007*. Hanoi: Statistical Publishing House.
- General Statistics Office (2008). *Statistical Yearbook 2008*. Hanoi: Statistical Publishing House.
- General Statistics Office (2009). *Statistical Yearbook 2009*. Hanoi: Statistical Publishing House.
- General Statistics Office (2010). *Statistical Yearbook 2010*. Hanoi: Statistical Publishing House.
- General Statistics Office (2011). *Statistical Yearbook 2011*. Hanoi: Statistical Publishing House.
- Government of the Socialist Republic of Viet Nam (2000b). *Viet Nam: Managing Public Resources Better: Public Expenditure Review 2000*. Hanoi: Joint Report of the Government of Viet Nam-Donor Working Group on Public Expenditure Review.
- Hookway, J. (2011). "Faith in Vietnam falls with shipmaker", *The Wall Street Journal*, May 16, 2011.

- Nghiem, L. H. (2004). "Female garment workers: the New Young Volunteers in Vietnam's Modernization," in Taylor. P. (eds.), *Social Inequality in Vietnam and the Challenges to Reform*. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.
- Nguyen, A. N. (2007). State-society relations in contemporary Vietnam: An examination of the arena of youth, *Asia Pacific Viewpoint*, 47(3), December 2007, 327-341.
- Nussbaum, M. (2000). *Women and human development: The capabilities approach*. Cambridge: Cambridge university press.
- Perkins, D. H & T. T. A. Vu. (2010). Vietnam's Industrial Policy Designing Policies for Sustainable Development, in *Policy Dialogue Paper Number 3: Series on Vietnam's WTO Accession and International Competitiveness Research*, HCMC: UNDP-Harvard Kennedy School-Vietnam Program.
- Pham, H., (2011) "Lạm phát đang khoét sâu vào đói nghèo" (Inflation putting its tougher burden on the poor), Available at: <http://vef.vn/2011-05-15-lam-phat-dang-khoet-sau-vao-doi-ngheo>, downloaded on 2011/05/20
- Phung, D. T. & Waibel, H., (2010). *Food price crisis, poverty and welfare in Vietnam: An ex-post decomposition analysis*. Working Paper. Leibniz Universität Hannover, Institute of Development and Agricultural Economics, Germany.
- Phung, X. N., (2010). *Adjusting FDI policies into Vietnam in Economic Integration*. Hanoi: Vietnam National University's Publishing House.
- Rato, M. (2004). Class, nation, and text: the representation of peasants in Vietnamese literature", in Taylor. P. (eds.), *Social Inequality in Vietnam and the Challenges to Reform*. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Massachusetts: Cambridge University Press.
- Rhys, J. R. (2006). Globalization, FDI and Employment in Viet Nam, *Transnational Corporations*, 15(1), 2006, pp. 115-142.
- Rostow, W. W. (1992). *Theorists of economic growth from david hume to the present: With a perspective on the next Century*. Oxford University Press.
- Robeyns, I. (2003). The capability approach: an interdisciplinary introduction. Amsterdam: Amsterdam School of Social Science Research
- Robeyns, I.; Agarwal, B & Hamphries, J. (Ed.) (2005). *Amartya sen's work and ideas*. New York: Routledge.
- Saich, A., D. Perkins, D. Dapice, et al. (2008). *Choosing success: The lessons of east and southeast asia and Vietnam's future*. Ho Chi Minh City: Harvard Vietnam Program-John F. Kennedy School of Government.
- Sen, A. (1997). *On economic inequality*. Clarendon Press: Oxford.

- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Clarendon Press: Oxford.
- Smith, W. (2004). Financial markets in Vietnam's northern highlands", in Beresford. M. and Tran. N. A. (eds.), *Reaching for the Dream: Challenges of Sustainable Development in Vietnam*. Copenhagen: Nordic Institute of Asian Studies
- Stiglitz, J. (2006). *Making globalization work*. Oxford: Oxford University Press.
- Sugden, R. (1993). Welfare, resources and capabilities: A review of inequality reexamined by Amartya Sen. *Journal of Economic Literature*. 31, 947-962.
- Taylor, P. (2004 b). *Social Inequality in Vietnam and the Challenges to Reform*. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.
- Thanh nien Newspaper, (2008). May 15. "Chi so gia tieu dung bon thang dau nam da vuot chi tieu ca nam"
- Thanh Nien News Paper. (2012). "Nhom loi ich va moi hiem hoa doi voi Vietnam", 2012, Oct 15.
- Thanh Nien Daily. (2012). "Nhom Loi Ich Va Moi Hiem Hoa Doi Voi Vietnam."
- Thanh Nien Daily. (2011). "Khởi Tở Và Bất Tạm Giam Hai Nhà Báo Của Báo Thanh Niên và Tuổi Trẻ."
- Tran, N. A. (2004). "Linking Growth with Equity? The Vietnamese Textile and Garment Industries since Doi Moi," in Beresford. M. and Tran. N. A. (eds.), *Reaching for the Dream: Challenges of Sustainable Development in Vietnam*. Copenhagen: Nordic Institute of Asian Studies.
- Tran, Q. H. (2006). Democracy and Development: Experiences from India and China, http://www.tapchithoidai.org/ThoiDai8/200608_TranQuocHung.htm
- UNDP Viet Nam (2006b). *The state as investor: Equitisation, privatisation and the transformation of SOEs in Viet Nam*. <http://www.undp.org.vn/undpLive/System/Outreach/Publications/Publication-Details?contentId=2079&categoryName=Policy-Research&CategoryConditionUse=Subject-Areas/Policy-Research>
- Vietnam Communist Party. (1998). *Resolution of the 5th Congress of the Central Committee Course 8th*. Hanoi: The National Political Publishing House.
- Vietnam World Bank Partnership on Poverty Reduction. (2011). *Soft rain penetrates better than a storm*. Hanoi: World Bank Vietnam.
- World Bank, (2005b). *Vietnam development report 2005: Implementing reforms for raster growth and poverty reduction*. Hanoi: World Bank Vietnam.
- World Bank, (2005d). *Development report 2005: Vietnam, Delivering on Its Promise*. Hanoi: Poverty reduction and economic management unit, east asia and pacific region.
- World Bank, (2008). *Vietnam development report 2008: Social protection*. Hanoi: World Bank Vietnam.
- World Bank, (2009b). *Vietnam development report 2009: Capital matters*. Hanoi: World Bank Vietnam.

World Bank. (2010). *Vietnam development report 2010: Modern institutions*. Hanoi: World Bank Vietnam.

World Bank. (2011). *World Development Indicators 2011*. Retrieved from <http://data.worldbank.org/datacatalog/world-development-indicators>.

World Bank. (2012). *Vietnam development report 2012: Market economy for A middle-income country*. Hanoi: World Bank Vietnam.

World Bank, UNDP and the Asian Development Bank (2001). *Vietnam development report 2001: Viet Nam 2010- Entering the 21st Century*. Hanoi: World Bank Vietnam.



Comparative Case Study of Malaysia and South Korea Automobile Industry Competitiveness Analysis

Jiranuwat Sawasntee¹, Wan Ping Tai²

Abstract

The Malaysian and South Korean automobile industries started to develop in the 1960s and have experienced similar economic crises. At the beginning stage, the two industries adopted the same protectionist policy while in the following decades the Korean automobile industry headed for liberalization, while the Malaysian car industry remained relatively protectionist and closed. This essay explores how these industrial policies affect the competitiveness of the automobile industry in Malaysia and South Korea. By applying the PEST (Political, Economic, Social and Technological) analysis, this paper examines the different industrial policy directions of the two case study countries from historical perspectives. How the different directions affect current performance is then examined by applying Porter's Five Force and Diamond Theory. Finally, some suggestions for future improvement are discussed according to the research results.

Key Words: Automobile Industry, PEST analysis, Porter's Five Forces, Diamond Theory



¹Ph.D (Candidate), China-Asia Pacific studies, National Sun Yat Sen University.

E-mail: jiranuwat@eau.ac.th

²Ph.D. Associate Professor Director of Foreign Affairs Cheng Shiu University, Kaohsiung, Taiwan

E-mail: wanping.tai@gmail.com

Introduction

The evolution of automobile industries in most developing Asian countries share similar characteristics at the initial phase with high levels of government protection. With similar experiences of being former colonies during war time, the development of car industries in Asian countries relies heavily on foreign firms, especially those from Japan and the U.S. The shock of the oil and the Asian currency crises forced these governments to change their industrial policies which led to varied performance from their respective automobile industries. This paper investigates how these varied approaches affect the performance of each industry and explores possible solutions for future improvements.

To analyze the competitiveness of the automobile industry in Malaysia, this paper is divided into four sections. First, the relevant research in this field is examined. Second, the main concepts provided in Michael E. Porter's theories and the related challenges from other theorists are discussed. Third, it examines Porter's Five Force Theory (Competitive Strategy, 1980) and related critiques. Finally, Porter's Diamond Theory (Competitive Advantage of Nations, 1990) is discussed.

The development of Asian automobile industries has been widely discussed, however, most studies focus mainly on the description of development policies and the discussion of protectionist policies. By contrast, in addition to the discussion of the development paths of the automobile industry, this study also analyzes the current comparable competitiveness in order to explore solutions for improving the competitiveness of the Malaysian automobile industry. Although comparative research of the Malaysian automobile

industry has been widely conducted in this field, there are few studies comparing the Malaysian automobile industries with those of Korea.

Porter's Competitiveness of Perspective

From Porter's perspective, the structure of industry affects the profit gained by the company and it is the position of the company and the relative forces the company faces within industry that determine the possibility of success and sustainability (McGahan and Porter, 1997). Of course, this concept is challenged by other theories, one of which is the resource-based perspective. This perspective, which is provided by Barney (1986) and Rumelt (1991), emphasizes that the competitive advantages of a firm result from how many and what kind of resources that firm can authorize. Unlike the theories provided by Porter, which view the strategy of a firm as driven by industry, the resource-based perspective sees strategy as constrained by the resources of the firm. However, recent research done by Henderson and Mitchell in 1997 suggests that both industry and resources affect the performance of the firm and that there is a causal relationship between these two perspectives (Yiannis E. Spanos and Spyros Liolas, 2001).

According to Porter (1980), the structure of five competitive forces determines the state of competition in an industry and the collective strength of these forces determines the potential profits of the industry. The five forces are: threat of substitute products or services, bargaining power of buyers, bargaining power of suppliers, threat of new entrants and rivalry among existing firms. Even though this theory has been criticized as an impractical one because it tends to overstress macro analysis and fails to account for management

actions (Tony Grundy, 2006), this theory still provides a useful and effective method to help us to do ‘systematic thinking’ in our research.

a. Threat of Entry

New entrants often bring new capacities, they compete to gain market share and the price of the products can be bid down or the cost of incumbents can be increased. As a result, new entrants usually decrease the profitability of the industry (Porter, 1980). According to Porter, there are seven factors that affect the height of barriers against new entrants.

- ◆ Economies of Scale³
- ◆ Product Differentiation⁴
- ◆ Capital Requirements⁵
- ◆ Switching Costs⁶

- ◆ Access to Distribution Channels⁷
- ◆ Cost Disadvantages Independent of Scale⁸
- ◆ Government Policy⁹

b. Intensity of Rivalry among Existing Competitors

According to Porter (1980), rivalry occurs because some of the existing firms seek to make improvement to their products and services or to cut prices to reach better market positions. Firms in one industry are usually mutually dependent; when the moves and countermoves among firms escalate, all firms in the industry may suffer from decreasing profit potential. The factors affecting the level of intensity of rivalry among existing competitors are:

- ◆ Numerous or Equally Balanced Competitors¹⁰

³The average cost of one unit of product decreases as the volume of the product increases. Economies of scale can result from joint costs (when the firm that produces product A will have the capacity to produce product B), multiple businesses share operation systems or functions, and learning from experience.

⁴Brand identification, customer loyalties and differentiation of products and services require great initial investment by new entrants in order to overcome the existing disadvantages for them.

⁵The financial resources required in the beginning create a barrier to new entrants with less capital.

⁶The costs facing the buyers when they switch from buying product A to product B. When the switching costs are high, the new entrants have to spend more on product improvement to attract buyers.

⁷The capability of new entrants to access the distribution channels is related to the height of entry barriers. It may be difficult to access existing distribution channels for the new entrants, which sometimes requires huge initial capital investment.

⁸Existing firms may have some advantages which cannot be replicated by the new entrants, such as better locations, better access to distribution channels, R&D, and government subsidies that create entry barriers.

⁹Government can control the barriers of entrance into certain industries by setting requirements, laws or taxes. In some countries, this is the most significant factor affecting the competition level of certain industries.

¹⁰When the number of firms is large in a given industry, firms are likely to make competitive moves because they may believe that the moves they take will not be noticed. Even when the number of firms in one industry is small but the firms are almost equal-sized, the firms in that industry are under pressure to compete with each other for resources and market share.

- ◆ Slow Industry Growth¹¹
- ◆ Lack of Differentiation or Switching Costs¹²
- ◆ High Strategic Stakes¹³
- ◆ High Exit Barriers¹⁴

When the exit barriers are high, firms with low returns compete with other firms at any cost and induce more serious competition in the industry.

c. Pressure from Substitute Products

In Porter's study, all firms in one industry are competing with other firms which have products with similar functions. Those products with similar functions are called 'substitute products'. Substitute products can limit the potential return of firms in that industry because they might compete by setting lower prices or better functions.

d. Bargaining Power of Buyers

According to Porter (1980), buyers have

bargaining power to force prices down or demand better quality of products and services. These all decrease the potential profits of the industry. That is, the higher the bargaining power of buyers, the lower the potential profits of the industry. In some circumstances the bargaining power of the buyer is strong:

- ◆ Buyers are concentrated or purchase large volumes relative to seller sales¹⁵
- ◆ The products purchased represent a significant fraction of the buyer's costs or purchases¹⁶
- ◆ The products purchased are standard or undifferentiated¹⁷
- ◆ Buyers faces few switching costs¹⁸
- ◆ The buyer has full information¹⁹
- ◆ The industry's product is unimportant to the quality of the buyers' products or services²⁰

¹¹Slow industry growth induces the competition among firms for market share. If the industry grows rapidly, firms can expand without competing seriously with each other.

¹²If the products in the industry are similar and lack differentiation, or the switching costs of the customers toward the products are low, price or service competition is likely to be induced in the industry.

¹³If the firms in the industry can gain huge strategic stakes while succeeding in certain places, the competitive level in the industry rises.

¹⁴Exit barriers are the barriers that keep the firms in one industry staying in the industry even when they suffer from low or even negative profits. The factors affecting the height of exit barriers are specialized assets with high costs of transfer, fixed costs of exit, strategic interrelationships, emotional barriers and government and social restrictions.

¹⁵If the buyers purchase large amounts of product, they have stronger bargaining power for lower price or higher quality.

¹⁶Buyers are more price sensitive. They tend to bargain for lower price to decrease their total costs.

¹⁷Buyers can find the products they need in other firms or acquire the substitute products easily.

¹⁸The costs the buyers face when they want to transfer from one firm to another. If the switching costs are low, buyers have bargaining power over the firms. If firms cannot produce the products they need, buyers can transfer their purchases to another firm easily.

¹⁹The more information about the market the buyers know, the more bargaining power they have. The buyers can buy the products at lowest prices and, in consequence, the potential profits of the industry will be decreased.

²⁰When the industry's product is vital to the buyers' products or services, the buyers have less price sensitivity and bargaining power over the firms.

e. Bargaining Power of Suppliers

In Porter's study, suppliers can lower the potential profits of producers by raising prices or decreasing the quality of materials. Both of these actions increase the costs of production. In some circumstances suppliers have more bargaining power:

- ◆ A few suppliers dominate the material market
- ◆ The industry is not an important customer of the supplier group
- ◆ The supplier's product is an important input to the buyer's business

f. The Role of Government

So far, governments have been discussed as a factor affecting entry barriers, but in the 1970s and 1980s, governments came to be seen as a factor affecting the whole industry structure and the state of competition (Porter, 1980).

Governments play the role of buyer and supplier, which affect the supply and demand conditions of the market. Furthermore, governments influence the competition by setting regulations, imposing taxes and giving subsidies to certain firms in certain industries. This paper emphasizes the influence of the Malaysian government on its automobile industry and the related policies the government has adopted.

Diamond Theory

According to Porter (1990), Diamond Theory is used to analyze national competitiveness. Nations usually succeed in industries where the national diamond (the determinants) is most favorable (Porter, 1990). The original diamond theory contains 4 segments:

- ◆ Demand Condition.
- ◆ Related and Supporting Industries.
- ◆ Factor Conditions.
- ◆ Firm Strategy, Structure and Rivalry.

These four segments are mutually reinforced and each individual segment affects others. For example, firms will rethink and reorganize their strategy and structure to fulfill customer demands and related industries will influence the demand condition of customers. As a result, the analyst should consider the four determinants as a whole. Two additional variables affect the whole determinant system, which are government and chance. The effects of government can be seen by examining the effects of its policies on the determinants. Governments usually set rules to govern the industries or impose taxes and give subsidies to companies. These policies affect the structure and strategy of industries, the demand conditions of consumers and the supporting industries and the factors which can be utilized. Conversely, chance, according to Porter, includes all the factors that influence industry which are beyond the control of

²¹It is difficult for firms to bargain for lower price or higher quality of material when there are only few suppliers in the market. Therefore, the suppliers can increase the price easily.

²²If the industry is important to the supplier group, the relationship between the industry and the supplier will be interdependent and the supplier group tends to protect the industry by setting reasonable prices and offering high quality materials.

²³The more important the products from the suppliers, the more bargaining power the suppliers can exert. Therefore, the suppliers can have more control power on the industry.

firms and government. For example, the breakout of war, or the discovery of new natural resources, new technologies or diseases. I will now explain the four segments of this theory individually:

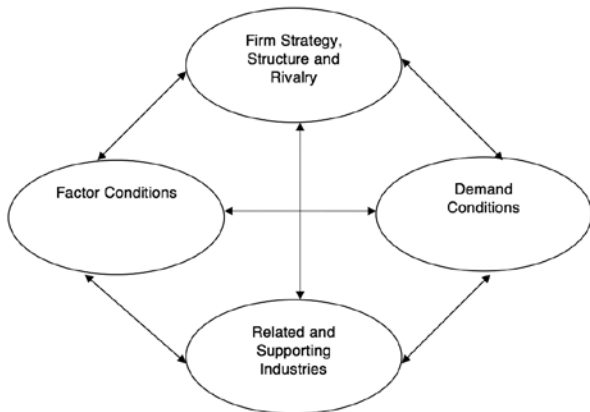


Figure 1 Diamond Framework

a. Factor Conditions

As stated in *The Competitive Advantages of Nations* (Porter, 1998), the factors are referred to the resources necessary to the industries. For example: human resources, physical resources, knowledge resources, capital resource and infrastructure. The nation gains advantages where the factors are preferred and well mixed. Furthermore, the factors can be divided into natural factors and advanced factors. Nations should utilize these factors efficiently and effectively (Porter, 1990).

Home Demand Composition: As Porter mentioned, the segment of home demand plays a vital role in national competition. Nations gain competitive advantages if the domestic customer demand forces the industries to innovate, or if the demand reveals clearer and earlier pictures of customer needs than foreign rivals can perceive, so that the domestic industries have the chance to lead the global market and gain early profits.

b. Related and Supporting Industries

Nations gain competitive advantages in certain industries if there are suppliers or related

industries which are internationally competitive. The supporting industries can be educational/research institutions, suppliers, industrial clusters, or those industries can share activities or cooperate with each other. If the domestic supporting industries are internationally competitive, the possibilities for certain domestic industries to be successful are greater than for those in foreign nations (Porter, 1990).

c. Demand Conditions

If the domestic market for a product is larger and more demanding at home than in foreign markets, local firms potentially put more emphasis on improvements than foreign companies. This will potentially increase the global competitiveness of domestic exporting companies. A more demanding domestic market can thus be seen as a driver of growth, innovation and quality improvements. For instance, Japanese consumers have historically been more demanding of electrical and electronic equipment than Western consumers. This has partly founded the success of Japanese manufacturers within this sector (Porter, 1990).

d. Firm Strategy, Structure and Rivalry

According to Porter, nations tend to be successful in the industries where the patterns of management or organization of the industries are suitable for the environment with competitive resources for the industries. The ways in which companies are organized and managed and the role played by domestic competitors are important to the competitiveness of certain industries. If the managerial system can help industries utilize the strategic resources that exist in the environment, the nation will succeed in the industry.

This theory is challenged by Regional Diamond theory, proposed by Rugman and D'Cruz

in their research of Canadian firms in 1993. They pointed out the drawbacks of Porter's National Diamond theory. For example, it is not applicable to multi-national corporations from small countries where Regional Diamond theory is more practical. Also, Andreas F. Grein and C. Samuel Craig (1996) doubt the relationships between the determinants. The performance of the nations mentioned in Porter's Diamond varies for different countries and changes over time. However, this theory is still a useful framework for us to examine the competitiveness of the case-study automobile industries.

Although the theories provided by Porter are criticized as impractical for management, Five Force and Diamond Theory nevertheless provide effective methods for doing 'systematical research', which illustrates the factors that should be considered in a comparison of nation/industry competitiveness (Sally Sledge, 2005). Therefore, this paper will utilize these two frameworks to investigate the automobile industry competitiveness of Malaysia and Korea.

Research Methodology

This study is mostly conducted by utilizing Archival Method, which is one type of qualitative research. The advantage of using this method is that the data needed is mostly extant and this helps to minimize the problem of reactivity (Sherri L. Jackson, 2008). By utilizing the existing data this study can compare the figures across nations and periods within limited time. As a result, this study is not limited by time and resources and will acquire more objective findings. However, the disadvantage

of this method is the questionable reliability and validity of the data collected by others.

The data is mainly collected from secondary sources. In terms of the statistical data, the figures and numbers were collected from the annual reports of the largest companies and the websites of import/export institutions. National information is also available on the websites of some worldwide institutions, such as the IMF and World Bank, which were the main contributors. As for the non-statistical data, related studies discussed within 20 years were acquired from academic journals. The contribution from earlier studies are the initial policies and developing paths of the industries, while the recent studies contributed more on the new performance of the industries and the discussion of globalization. The theory discussion frameworks and data were mainly collected from bibliographies and academic journals.

The limitations of this study are the time and resources allowed. Owing to the fact that the duration of the study is only a few months and the word length is restricted, this study can only collect secondary data in the main; without field survey, it will be difficult to collect the most objective findings.

Analysis of the Case Study Automobile Industries

1. Malaysian Automobile Industry²⁴

The history of the Malaysian automobile industry can be divided into three phases:

- 1) Creation of local production capability (1957-1981).

²⁴Law in Asian developing countries is basically enacted to comply with those policies, therefore, the factor of law in PESTEL analysis is combined with politics. The main environmental factors for the development of the case study industries are economic and social. As a result, the factor of environment in the PESTEL framework is combined within economy and society in this essay.

- 2) Rationalization and Localization (1982-2003).
- 3) Liberalization (2004-Present).

Phase I

In 1957, Malaysia gained independence from Britain. However, there were social problems such as the unemployment rate and inequality. In 1971, the New Economic Policy was announced with the aim to restructure the national economy and decrease the poverty level (Wanrawee Fuangkajonsak, 2006). In this phase, the policies concerning the automobile industry were mainly connected to import substitution; Increasing the import tariffs, making import licenses compulsory and increasing the required level of local content. In 1979, the Mandatory Deletion Program (MDP) was enacted and this program listed certain components of cars which should be produced in Malaysia (Mai Fujita, 1997). From 1957 into the 1960s, the unemployment rate and inequality level increased and incomes decreased. This led to the ethnic violence in 1969 (Wanrawee Fuangkajonsak, 2006).

The three main racial groups in Malaysia are Chinese, Indian and Malay. Although the proportion of Chinese and Indians are relatively small (38% and 12%) in comparison with that of Malays (49%), the shares of total income among these groups were comparable (Charles Hirschamn, 1980; Tan Tat Wai, 1982). In this period, the industrial technologies relied heavily on skills from foreign companies. The biggest problem was that too many companies produced different models and could not reach economies of scale. Most components were imported from foreign partners (Jomo, 1999).

Phase II

In the 1980s, the prime minister, Mahathir Mohamad, introduced the development policy called "Look East Policy" which was intended to copy the

development strategy of Japan and Korea and utilize it in the Malaysian economic development process. Under this policy, the Heavy Industry Corporation of Malaysia was established as a tool to intervene in the market (Wanrawee Fuangkajonsak, 2006).

The first national car project was announced in 1982 with the aim to increase the participation level of Malays and advance the technology. The first national car project, Perusahaan Automobile National (Proton), was established in 1984 and the government helped enable it to capture most of the domestic market share by exempting it from import tariffs for Completely Knocked Down (CKD) auto parts, reducing excise duties and by making low interest loans to the company. Furthermore, the local content requirement level increased steadily each year. In 1990, the second national car project was announced and the second national automobile company, Perodua, was established.

Table 1

Localization Requirements in Malaysia

	Passenger Cars (Displacement Volume)			Commercial Vehicles (Vehicle Weight)	
	1850cc or Less	1850cc to 2850cc	Over 2850cc	2.5 tons or Less	Over 2.5 tons
1992	30%	20%	No	20%	No
1993	40%	30%	Specified	30%	Specified
1994	50%	35%	Localization	35%	Localization
1995	55%	40%	Ratio	40%	Ratio
1995	60%	45%		45%	

Source: Mai, Fujita 1997

The economic recovery and the employment rate rose steadily before 1998 and the demand for automobiles expanded. In 1998 the breakout of the currency crisis brought negative influences on the national economy and the sales of national cars as well. Afterward, the economy recovered

steadily (World Bank, 2009). In comparison with the social situation in the first phase, society was relatively stable in this phase except for the period of currency crisis.

In this period, the large number of foreign producers who produced low volume and changed models frequently brought uncertain demand and greater learning difficulties for local producers. As a result, the cost of components and parts became relatively expensive. The government resolved this issue by limiting the entrance of foreign firms (Jomo, 1999). In addition, Proton was established with the aid of the Malaysian government and Mitsubishi Motors to promote the development of technology.

Phase III

There are several international rules that the Malaysian government should obey and these rules push the Malaysian automobile industry toward liberalization. The main rules are: 1) AFTA: Regional tariff reduction goals; 2) APEC: Tariff reduction and elimination of non-tariff barriers should be achieved by 2020 for developing nations; 3) WTO: Developing countries should eliminate investment measures that are against the principles of world trade such as local content requirements and foreign exchange restrictions by 2000 (Mai Fujita, 1997). Although the Malaysian government applied for a time extension, the automobile industry was still on the path of liberalization in 2008. The import duty on Completely Built Units (CBU) was decreased from 140-300% to 70-190% in 2003 and to 5% within ASEAN nations (Malaysia Automotive Association, 2009).

From 2003 to 2008, the real GDP growth rate increased from 4.2% to 6.3%, although the growth rate peaked at 7.1% in 2004. However, the number dropped to 5.2% in 2005 and 5.9% in 2007 because of the economic recession. As for the

PPP per capita, it increased from \$10,158 (USD) to \$14,023; however, the growth rate decreased as well (IMF, 2009). The society was relatively stable in this period, even during the economic recession. The unemployment rate remained steadily low, between 3.0% and 3.8% from 2003 to 2008 (CIA World Factbook, 2008).

In 2002, Proton cancelled its agreement with Mitsubishi and its sales dropped in the following years. In 2007, Proton was struggling without an alliance with foreign firms (Akifumi Kuchiki, 2007). According to Proton's 2007 annual report, the company intended to improve the quality of manufacturing by investment in new R&D and through new partnerships with foreign companies. However, according to research conducted by the Japanese Automobile Manufacturers Association (JAMA), the production capability is still low in Malaysia (Wanrswee Fuangkajonsak, 2006).

2. Korea Automobile Industry

The history of the Korean automobile industry can be divided into three phases: 1) 1960s~1980: Protectionists; 2) 1980~1997-After the second oil shock and prior to the financial crisis; 3) 1997~present-Post financial crisis, moving toward liberalization.

Phase I

The Korean government's attempts to foster its automobile industry began in 1962 when it enacted the 'Automobile Industry Protection Law' (Andrew E. Green, 1992; Joonghas Suh, n.a.). The law contained three key principles: 1) Prohibit the import of completed cars; 2) Tax exemptions for assemblers; 3) No import tariffs on imported parts and components. In 1974, the government announced the 'Long-Term Automobile Production Plan' which aimed to encourage import substitution

and the rise of local content ratio. During the 1970s, the Korean automobile market was mainly domestic (Andrew E. Green, 1992). The main automobile-related policies in this phase were import restrictions and control over foreign direct investment (FDI). As a result, until the end of the 20th century, almost all the carmakers in Korea were domestic (Bae-Gyoon Park, 2003; Terry Ursacki and Vertinsky, 1994).

Demand for cars during this period fluctuated. This reflected the economic situation: inflation, lack of foreign exchange and high interest rates depressed the demand for cars (Andrew E. Green, 1992). However, the share of mining and manufacturing in GDP increased dramatically, from 15.5% in 1961 to 30.7% in 1981 (Terry Ursacki and Vertinsky, 1994) which reveals the economy was undergoing industrialization.

Society was relatively steady during this period. The government limited the role and power of unions and actively used the coercive power of state to curb industrial unrest and prevent worker dissatisfaction from disrupting the economy (Terry Ursacki and Vertinsky, 1994). Additionally, the formation of 'chaebols'²⁵ affected the relationships and development among firms (Nicole Woolsey Biggart and Mauro F. Guillen, 1999).

The national automobile manufacturer, Hyundai, started its car business in 1967 with the assistance of Ford and in 1970s it began reverse engineering its first automobile from Ford with an engine supplied by Mitsubishi. However, in 1980, by American standards, the cars produced in Korea were technologically out of date; domestic manufacturers lacked the knowledge to design

engines to American emission standards (Andrew E. Green, 1992).

Phase II

In 1987, the first president election was conducted, which meant Korea became more open and democratic. Under pressure from its trading partner (U.S.) and believing that liberalization brings greater competitiveness, the government started to lift restrictions. In 1989, the government implemented a five-year program of tariff reductions and in 1992 it announced another three-year plan for import liberalization ratio. Overall, the government lifted the industry entrance restrictions from 1989 and increased the number of carmakers and competition in Korea (Terry Ursacki and Vertinsky, 1994).

In 1980, the second oil shock tripled the petroleum price and, together with the anti-inflation policies, seriously depressed the demand for automobiles. This led to the restructuring of the automobile industry. As a result, the Korean Institute of Economics and Technology (KIET) suggested that the automobile industrial policy should be shifted from import-substitute to export-orientation because the domestic market was too small for the manufacturer to achieve the economics of scale (Andrew E. Green, 1992). In the years following the second oil shock, the economy recovered quickly; the production of automobiles rose from a mere 55,928 units in 1980 to over one million in 1988 and the export ratio grew dramatically as well. Furthermore, in this period, the main export/import countries were Japan and U.S., which were also the main source of advanced technology.

²⁵Chaebols are large, family controlled firms with strong ties among each other and the government agencies. Each chaebol contains several firms from different industries and certain Chaebols have privileged to access scarce resources.

The democratization of Korean politics in 1987 led to the empowerment of the middle class and the demand for equality, which sparked social unrest. In 1986, there were only 276 labor disputes recorded, however, after the democratization, the total number of worker strikes between 1987 and 1990 was seven thousand. The strikes paralyzed production and in response to the strikes, the average wage of labor increased from low to medium level. This, in turn, increased the financial burden of the automobile industry (Andrew E. Green, 1992; Terry Ursacki and Vertinsky, 1994).

In comparison with the technology level in phase I, the level in phase II improved dramatically, even though it was still behind the level of the world-class countries. For example, the number of researchers with advanced skills increased from 5,000 in 1968 to 66,000 in 1989, but the resulting ratio of 16 per 10,000 of the population was still lower than that of Japan and the U.S. Furthermore, the number of patent applications rose from 3,000 in the mid-1970s to 20,000 in 1988, yet this was still much fewer than in Japan (35,000) and in the U.S. (140,000).

In this phase, the government set policies to improve the development of technology. For instance, the 'High Advanced National' program aimed to attract foreign firms, institutions and researchers; investment totaling 718 billion dollars went to universities to encourage basic research and the promotion of technological alliance and exchanges (Terry Ursacki and Vertinsky, 1994).

Phase III

During this phase, government policies were focused around the principle of liberalization. For example, the GATT required member countries to open their markets and the OECD required Korea

to embrace the principle of free capital flows. After the financial crisis, one of the requirements set by the IMF for granting rescue loans to Korea was liberalization of FDI (Bae-Gyoon Park, 2003).

The financial crisis damaged the Korean economy in 1997. However, the situation improved quickly in the following years. The GDP growth rate was 9.5% in 1999, which was double that of 1997. The main economic problems in this phase were the inflation rate and the global economic downturn of 2008. In this phase, the main export/import countries for Korea were China, U.S. and Japan. The emergence of China as a major trading partner forced Korean industries to face challenges from China (Asian Development Bank, 2008).

After the financial crisis, the unemployment rate remained around 1% higher than before (3-4% in comparison with 2-3%). The labor force growth rate has decreased steadily in recent years (Asian Development Bank, 2008).

According to the survey conducted by Korea Auto Industries Cooperation Association in 2002, the percentage of employees of automobile parts makers working in R&D was 8.1%, which is slightly lower than that in Japan (8.7%), and surveys done by the Japanese Industrial Location Center and the Korean Development Bank conclude that the technology in the Korean automobile industry is strong in production but weak in design capability. However, the overall technology level is advanced in Korea compared to other countries (Joonghae Suh, n.a.).

By comparing the development process of the automobile industries in Malaysia and Korea, it can be found that both governments conducted protectionist policies in the first phase. However, the Korean government encouraged competition

and began lifting import tariffs gradually in the second phase, while the Malaysian government still conducted protectionist policies. The Korean car industry expanded its market competition by conducting export-oriented policies while the main market of the Malaysian car industry was limited to the domestic market. In terms of the development of technology, the Korea government set policies

to attract foreign firms, researchers and alliances while the Malaysian automobile industry relies heavily on the development of the main national companies. Therefore, the level of technology in the Korean car industry is much higher than that of Malaysia due to the higher level of competition in the domestic and foreign markets and the close alliances with foreign firms.

Table 2

The Comparison between the policies and technology levels in Malaysia & Korea

Phase	Malaysia Policy	Korea Policy	Malaysia Technology	Korea Technology
I	- Import substitution. - High barrier for foreign firms. - High protection for local firms	- Import substitution. - High barrier for foreign firms. - High protection for local firms	- Heavily rely on foreign firms for technology. - Too many small firms to reach economic of scale.	- Lack of key Knowledge. - Cannot meet the American standards.
II	- Enhance the restrictions toward foreign firms. - More protectionist policies for national car companies.	- Lift the restrictions toward foreign firms. - Increase the investment in R&D. - Liberalize and open the market. - Export oriented.	- Heavily rely on foreign firms. - Learning difficulties of local producers. - High Cost of part producers.	- Number of researchers increased dramatically. - Number of Patent rose. - Attract foreign researchers and key techniques.
III	- Toward more liberal under the pressure of regional integration and globalization.	- More liberal - Attract FDI	- Still rely on the foreign alliance. - Production capability remains low. - Intend to invest R&D greater.	- Advanced technology in comparison with other countries. - Design capability should be improved.

3. Comparison of Performance

The production and sales growth rates of the Malaysian automobile industry fluctuated dramatically between 2003 and 2008. In 2003, production and sales dropped because customers withheld their purchases with the expectation of lower car prices under AFTA in 2005. Production and sales growth rates decreased again because of the economic recession. By contrast, the Korean automobile industry was more successful, with steadier growth

rates in production and sales between 2003 and 2008. However, the rates declined in 2008 as a result of the economic recession (JAMA, MMA, KAMA statistic data, 2008).

The Korean automobile industry's production and sales figures exceed Malaysia's during this period. According to the research conducted by the International Organization of Motor Vehicle Manufacturers (OICA), the Korean automobile industry is ranked 5th in the world in terms of

production (3,806,682 units) while Malaysia ranked just 25th in 2008 (530,810 units). Additionally, the proportion of exported vehicles greatly outweighs domestic sales in Korea, while the proportion of exported vehicles in Malaysia is relatively low (only 5% exported in 2005).

3.1 Malaysia Automobile Industry

a. Rivalry within the industry: (Low)

The automobile industry in Malaysia is supported by the government and the domestic car companies are established to lead the industry. Under the protectionist policies, the domestic car companies grew fast. In a survey by Jomo, the price of domestically produced cars were set 20% to 30% lower than those of other assemblers and the market share of the first national car company (Proton) reached 73% in 1988, which is a monopoly market. According to a survey conducted by the Malaysia Automobile Association (MAA), the market share of the first and second national car companies (Proton and Perodua) declined dramatically under the trend of liberalization, reaching 24.2% and 33.3% respectively in 2007, followed by 25.9% and 30.5% in 2008. According to Shepherd's CR4 theory, this market is a tight oligopoly market, still lacking domestic rivalry but improving nevertheless.

b. Threat of Entrants: (Low)

The protectionist policies shield the car industry from competition; according a source from MAA, the sales of domestically produced cars in Malaysia were almost 4 times higher than that of non-domestic cars from 1995 to 1997 and this ratio increased dramatically to around 8 times higher after the currency crisis of 1998. The main protectionist policies were the Mandatory Deletion Program (MDP), the local content requirement and the import duty/tariffs. However, under pressure

from AFTA and the WTO, the entrant barrier has been lowered. In 2008, the import duty of CBU decreased to 5% and the Malaysian automobile industry now has to face the threat from new entrants, especially from Thailand, which is also the member of ASEAN and has a higher ranking in terms of production and sales (Mohd. Uzir Mahidin and R. Kanageswary, 2004).

c. Bargaining Power of Buyers: (Low)

The protectionist policies supported national car makers and limited the number of competitors in the market. By setting lower prices or imposing higher duties on non-domestic cars, the government increased the demand for domestic cars (Mohd. Uzir Mahidin and R. Kanageswary, 2004). As a result, the bargaining power of buyers is relatively low. In the report conducted by Jomo, consumers claimed that these policies forced them to accept poorer quality domestic cars and limited their choice.

d. Bargaining Power of Suppliers: (Low)

The bargaining power of suppliers is relatively low. As mentioned above, the automobile industry in Malaysia is an oligopoly market with only two main national car companies capturing over 50% of market share. Furthermore, the number of component producers in Malaysia in 2004 was 350; 234 of them were vendors of Proton, while 135 of them were vendors of Perodua (Mohd. Uzir Mahidin and R. Kanageswary, 2004). This implies that the suppliers have little bargaining power and the main car companies can switch to other suppliers when others provide cheaper prices, higher quality or better service.

e. Threat of Substitution: (Low)

Threat from substitutions is relatively low in Malaysia. According to the survey conducted by Barter in 2000, public transport usage (rail,

bus, trams and jitneys) as a percentage of total motorized travel in the capital city of Kuala Lumpur is only 20% while the usage of rail was 0% in 1990. The low usage of public transportation and high usage of automobiles makes the threat from substitutions low.

3.2 Korea Automobile Industry

a. Rivalry within the industry: (Low in domestic but high in oversea markets)

In 2008, the market share of the largest automobile company in Korea, HYUNDAI, in terms of domestic sales was almost 50% (KAMA, 2008), this reveals that the domestic market still lacks competition. However, the main markets of the Korean automobile industry are the overseas markets owing to the fact that the export volume is much higher than the domestic. As a result, the competition conditions are relatively high.

b. Threat of Entrants: (High)

After the industry restructure and the liberalization of government policy in the 1990s, foreign firms were allowed to invest in the Korean automobile market. In 2000, one South Korean automaker, Samsung Motors, was taken over by a French company, Renault. This was the first acquisition conducted by foreign firms and this trend continued in the following years. Even in the automobile parts industry, 50% of the top ten companies were foreign owned by 2002 (Joonghae Suh, n.a.).

c. Bargaining Power of Buyers: (Medium)

The Korean automobile industry is relatively liberalized and as a result buyers can choose different types of cars from different manufacturers. Furthermore, the main export destinations of Korean

automobiles are the U.S., Japan and China, which are countries with higher average incomes or GDP growth rates, meaning that buyers have higher purchasing and bargaining power. However, the nature of the automobile industry keeps the buyer's bargaining power comparably low because quality and uniqueness of cars are important to buyers and the volume they can purchase is usually low.

d. Bargaining Power of Suppliers: (Medium)

Historically, the bargaining power of suppliers is low in Korea owing to the government's policies. First of all, 70% of parts suppliers in Korea are small to medium enterprises. Secondly, the 'Gey-yol-hwa' law was enacted in 1975 which promoted vertically integrated networks in the automobile industry.²⁶ Even though the law was abandoned in 1995, the increasing trend of outsourcing through e-commerce means the bargaining power of suppliers has been further depressed.

However, after the financial crisis, parts suppliers have tended to diversify their customers. From the survey conducted by KAICA in 2004, the average ratio of contractors to parts suppliers has steadily increased from 1.57 in 1999 to 1.95 in 2003 (Joonghae Suh, n.a.).

e. Threat of Substitutions: (High)

The threat of substitutions in Korea is relatively high. According to a survey conducted by Barter in 2000, the usage of public transportation (rail, tram, jitney and bus) as a percentage of total motorized travel in the capital city of Seoul, ranked at 54% in 1990, which is higher than that of most Asian countries. Wide spread railway and efficient bus systems make the threat from substitutions high.

²⁶ Networks with the final assembler at the top and numerous suppliers below.

4. Diamond Analysis

4.1 The Malaysia Automobile Industry

a. Factors Conditions

The advantages of Malaysia are political stability, no prolonged war of independence, a rich endowment of natural resources, and its administrative mechanisms inherited from the U.K. Moreover, the electronic and transport equipment industries have been the main contributors to the industrialization of Malaysia for years (26.8% and 12.7%, respectively, in 2003) and these industries have close relations with the automobile industry, providing aid in its development. However, the research conducted by the Malaysia Institute of Economic Research center suggests that the main problem facing Malaysia is the quality of its education system. An interview conducted by Akifumi Kuchiki with workers at the PREIDUA company found that the proportion of manufacturing done by automation is only 9% while the percentage in Japan is 99%. This indicates that there is a lack of skilled human resources in Malaysia. Moreover, one of the reasons the Malaysian government requested a two-year extension before opening the auto industry market in AFTA is that the technology of the automobile industry was still in its infancy.

b. Related or Supporting Industries

Although the “Proton City” has been established as a base for agglomeration by its suppliers, the protectionist policies of the government still have some negative effects on the attraction of foreign industry suppliers. The lack of skilled labor and an unstable tax system are the two main difficulties facing foreign suppliers when they move into Malaysia (Akifumi Kuchiki, 2007). Moreover, the local suppliers still need aid in technology development from the domestic car companies and

other government agencies such as the ‘Small and Medium Industries Corporation’ and “Standards Research Institute of Malaysia”. Furthermore, according to an interview conducted by the Institute of Developing Economies with Malaysian automobile professors, component suppliers for the domestic car companies cannot meet international quality standards. The JAMA study also reveals that the production capability of part producers in Malaysia is relatively low in comparison to that of Thailand, its main regional competitor. Therefore, the Malaysian automobile industry lacks world-leading suppliers.

c. Firm Strategy, Structure and Rivalry

The automobile industry has developed into an oligopoly market in Malaysia, which means the firms in this industry face less competition and are under less pressure to improve the capability and technology. This increases the production costs and decreases the profitability and competitiveness of the whole industry (Wanrawee Fuangajonsak, 2006). However, under the liberalization path of AFTA, there are now more competitors in this industry. For example, in 2003, the sales of Proton dropped significantly mainly because of people’s expectations of lower prices under AFTA, but at the same time, other renowned brands provided more sophisticated models of cars at more attractive prices. Therefore, the rivalry situation and industry structure will be changed within years.

d. Demand Conditions

Protectionist policies such as the local content requirement, high duty on imported CKD and CBU mean that the prices of imported cars are much higher than those of domestic cars. Most people can only afford the price of domestic cars. As a result, the policies discourage consumers from purchasing other models (Mohd. Uzir Mahidin and R. Kanageswary, 2004). Based on the five force

analysis above, the bargaining power of domestic buyers is low and in this situation, it is difficult to cultivate discerning customers. Malaysia's relatively small population (only 25 million people in 2007) is another reason why domestic demand is not great enough to drive the development of the automobile industry. Furthermore, export demand is not promising, owing to the protectionist policies which have been implemented for years and to Malaysia's relatively small export market (only 5% in 2005) (Akifumi Kuchiki, 2007).

4.2 The Korean Automobile Industry

a. Factor Conditions

Among the main industries which contribute to the Korean GDP, the manufacturing industry has been the largest for 20 years, while the transport and communication industries have risen steadily in importance (Asia Development Bank, 2009). At the same time, the growing percentage of the automobile industry's workforce which is employed in research indicates an increasingly well-educated labor force.

b. Related or Supporting Industries

The technological capability of parts suppliers has improved in the wake of the government's liberalization policies. The government provided incentives to attract foreign firms investing in the automobile market and the domestic parts suppliers had to compete with the foreign suppliers without protection. As a result, the competitiveness of domestic suppliers improved; they increased their expenditure on R&D activities and increased the number of researchers.

c. Firm Strategy, Structure and Rivalry

Even though the largest automobile company captured almost 50% of the domestic market share in 2008, the competition level has risen over the years since industrial liberalization because the

companies now have to compete with top overseas manufacturers, mainly from Japan and the U.S. Furthermore, because export volume outweighs domestic sales, the competitors in the U.S. and Japanese markets also play a vital role in improving the competitiveness of the Korean automobile industry. Finally, the increasing number of middle-class enterprises and the shrinking power of 'Chaebols' raise the level of competition as well.

d. Demand Conditions

The large size of the Korean economy (between 11th and 15th in the world) and the higher per capita income in comparison with other Asian countries means the demand condition stays relatively high in the Korean automobile industry. Moreover, the high export ratio to the U.S. and Japan also provides opportunities for Korean automobile firms to improve their competitiveness. They must fight for market share against international competitors for the overseas demand, while customers in these countries who have higher life standards place higher expectations on innovation and design.

According to the five force analysis, it can be found that the Malaysian automobile industry faces a lower level of competition and threats from entry and substitution while the level of competition in the South Korean automobile industry is relatively high. This results from the different policies conducted by the two countries, which led to completely different directions for the development of their respective automobile industries.

Therefore, the diamond theory analysis reveals that the Korean automobile industry enjoys a higher level of production technology, demand condition, suppliers with advanced capability and rivalry which mainly results from the intensive competition in the industry and challenges from foreign firms.

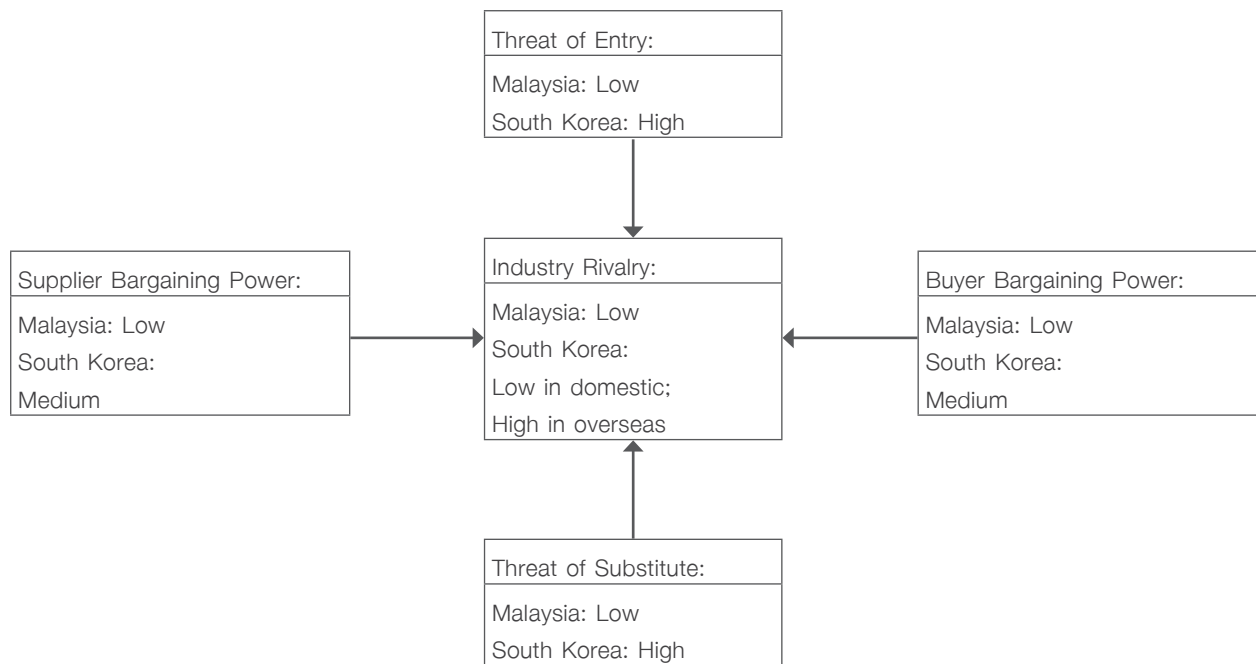


Figure 2 Five Force Analysis of the Two Case Study Industries

Table 3

Diamond Analysis on the Case Study Automobile Industries

	South Korea	Malaysia
Factor	- Mature manufacturing industry	- Manufacturing industry is the main contribution to the country.
Conditions	- Numerous researchers with advanced knowledge	- Lack of researchers, low level of education
Related or Supporting Industries	- Huge foreign part suppliers investment - Local part suppliers compete with international firms - Part suppliers with advanced competitiveness	- Top international part suppliers reluctant to make investment - Local part suppliers depend on the aid from government - Competitiveness of part suppliers is low
Demand Conditions	High average income, large size of economy, huge volume for export, high power of buyers. Demand Condition is high.	Small domestic market, low average income, low bargaining power of buyers. Demand Condition is low.
Firm Strategy, Structure and Rivalry	High level of competition in domestic and foreign markets.	Low level of competition and lack of key technology.

Recommendations and Conclusions

The automobile industries in both Malaysia and South Korea started to develop from the 1960s and have experienced similar economic crises. At the beginning stage, the two industries adopted the same protectionist policy while in the following decades the Korean automobile industry headed for liberalization, and the Malaysian car industry remained relatively protectionist and closed. The different policies led to the different performance within the two industries and according to the analysis of this research, the Korean industry faces a higher level of competition which has resulted in greater industry competitiveness. In contrast, the Malaysian car industry has been strongly protected by the government and the growth rate is relatively slow. Until now, the industry is still lacking in key technologies and a profitable environment.

It can be concluded that the degree of protection and liberalization plays a vital role in the development of industry. In these political and economic situations, it is more suitable for developing countries to adopt more liberal directions to enhance their industrial competitiveness. As a result, the Malaysian government should adjust its path to be more liberalized and delicate when investing in human resource and basic infrastructure in order to become more competitive.

According to the analysis above, it can be found that the main reasons for the low competitiveness of the Malaysian automobile industry are as follows: 1) Lack of advanced

technology; 2) Low levels of competition; 3) Lack of a profitable environment for foreign firms; 4) Small export volumes. Recommendations for improving competitiveness utilize Porter's Diamond Framework:

a. Rivalry

Malaysian government should increase the level of competition by liberalizing the domestic market and setting policies to attract foreign investment. By liberalizing the domestic market, foreign firms with advanced technology will produce vehicles in Malaysia and their technology will be spread throughout the industry.

b. Related or supporting industries

By increasing the level of competition, the domestic parts firms and automobile producers striving to stay in the market will have to increase their capabilities by investing in R&D and other management skills.

c. Factor

The government should enhance the level of worker education, cultivate advanced skills and enhance the basic infrastructure to attract FDI.

d. Demand Conditions

The Malaysian government should encourage exporting. Through increasing the volume of exports, domestic firms will improve their capabilities when competing with foreign firms for the demand of customers in overseas markets. Furthermore, encouraging exports can also help to solve the problems resulting from limited domestic markets, and increase demand conditions.



References

- Andreas F. Grein & C. Samuel. (1996). Economic Performance Over Time: Does Porter's Diamond Hold at the National Level? *The International Executive*, 38(3), 303-322.
- Barney J. (1986). Organizational culture: can it be a source of competitive advantage?. *Academy of Management Review*, 11(3), 656-665.
- Barney J. (1986). Strategic factor markets: expectations, luck and business strategy. *Management Science*, 32, 1231-1241.
- Charles H. (1980). Demographic Trends in Peninsular Malaysia: 1947-1975. *Population and Development Review*, 6(1).
- CIA. (2009). The World Factbook-Malaysia. Retrieved from <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/index.html>.
- Fujita M. (1997). "Industrial Policies and Trade Liberalization: The Automotive Industry in Thailand and Malaysia.". Japan External Trade Organization (JETRO), 149-180. Retrieved from <http://www.ide.go.jp/English/Publish/Apec/apec09.html>
- Green A. (1992). South Korea's Automobile Industry: Development and Prospects. *Asian Survey*, 32 (5), 411-428. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2644974>
- Grundy T. (2006). Rethinking and reinventing Michael Porter's five forces model. Strategic Change 15: 213-229. Retrieved from Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com) DOI: 10.1002/jsc.764
- Wanrawee Fuangkajonsak. (2006). *Industrial Policy Options For Developing Countries: The Case of The Automotive Sector In Thailand& Malaysia*. The Fletcher School Tufts University.
- IMF. (2009). (Online). Retrieved from <http://www.imf.org/external/index.htm>
- Jomo K.S. (1999). Industrial Policy in East Asia. University of Malaya Press.
- Jomo K.S. (2003). M Way, Mahathir's Economic Legacy. Kuala Lumpur: Forum.
- Joonghae S. (no date). The Industrial Competitiveness of Korea's Automobile Parts Industry Revision. Korea Development Institute. Retrieved from http://apcc.snu.ac.kr/files/1132_paper.pdf
- Kuchiki A. (2007). *A Flowchart Approach to Malaysia's Automobile Industry Cluster Policy*. IDE Discussion Paper No.120.
- Mahidin M. U. & Kanageswary R.. (2004).The Development of the Automobile Industry and the Road Ahead. Department of Statistics Malaysia.
- McGahan A, Porter M. (1997). How much does industry matter, really? *Strategic Management Journal*, 18, 15-30.

- Park B. G. (2003). Politics of Scale and the Globalization of the South Korean Automobile Industry. *Economic Geography*, 79(2) ,173-194. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/30032923>
- Paul A. BARTER. (2000). *Urban Transport in Asia: Problems and prospects for high-density cities*. *Asia-Pacific Development Monitor*. Retrieved from <http://www.spp.nus.edu.sg/docs/fac/paul-barter/Books%20and%20Monographs/Barter%20for%20AP%20Dev%20Monitor.pdf>
- Paul A. BARTER. (2004).Transport, urban structure and 'lock-in' in the Kuala Lumpur Metropolitan Area. *IDPR*, 26 (1). Retrieved from <http://www.spp.nus.edu.sg/docs/fac/paul-barter/Books%20and%20Monographs/Barter%20Lockin%20in%20KL%20IDPR%20paper.pdf>
- Porter M. E. (1980). *Competitive strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. New York: Free Press.
- Porter M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. London: Macmillan Press .
- Rumelt R. (1991). How much does industry matter? *Strategic Management Journal*, 12(3), 167-185.
- Shepherd, W. G. (1990). *The economics of industrial organization*. New Jersey: Prentice-Hill.
- Sherri L. Jackson. (2008). *Research Methods: A Modular Approach*. FL: Jacksonville University.
- Sledge S. (2005). Does Porter's Diamond Hold in the Global Automotive Industry?) *ACR*, 13(1), 22.
- Tan T. W. (1982). *Income Distribution and Determination in West Malaysia*. *Kualar Lumpur*. London: Oxford University Press.
- Terry U. and Ilan V. (1994). Long-Term Changes in Korea's International Trade and Investment. *Pacific Affairs*, 67(3), 385-409. Retrieved from <http://www.jstor.org/s table/2760417>
- Woolsey N. B. & Mauro F. G. (1999). Developing Difference: Social Organization and the Rise of the Auto Industries of South Korea, Taiwan, Spain, and Argentina. *American Sociological Review*, 64 (5), 722-747. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2657373>
- Yiannis E. Spanos & Lioukas S. (2001). An Examination into The Causal Logic of Rent Generation: Contrasting Porter's Competitive Strategy Framework And The Resource-Based Perspective. *Strategic Management Journal*, 22(10), 907-934.



Second “Nature” and Autofictional Strategies in Ivan Vladislavic’s *Portrait with Keys*: Joburg and What-What

Karen Ferreira-Meyers¹



Abstract

In 2006, Ivan Vladislavic published *Portrait with Keys*. Very soon this text was described as the South African novelist’s “first non fiction work”. In this article, I show that Vladislavic’s text is not a non-fiction work but rather an expert mixture of autobiographical and factual information which can be described as autofictional (Doubrovsky, 1975; Hubier, 2003; Lecarme and Lecarme-Tabone, 2004; Gasparini, 2008; Burgelin, Grell and Roche, 2011). As Lenta (2009) contends, *Portrait with Keys* is part of a hybrid genre, “an experiment with genre that combines biography, autobiography, historical writing and the essay to explore the everyday life of Johannesburg, the city in which its author lives and works”, influenced by French writers and documenters of the quotidian de Certeau, Pérec, Serres and Lefèbvre. In this odd urban dossier of Johannesburg the writer’s deliberate ‘ramblings’ invite the reader to enter this city, which can be analyzed as the author’s second nature on the one hand, and nature’s second nature on the other, as at once a significant South African space and as an individual autobiography which encompasses art and life, in short “the quirky art of living”. The emphasis here will be on the presence/absence of elements of nature and natural environment in contemporary autofictional writing.

Keywords: autofiction; Mother nature; second nature; city; Ivan Vladislavic; *Portrait with Keys*

บทคัดย่อ

บทความนี้มีความน่าสนใจ คือ การวิเคราะห์วรรณกรรมชิ้นสำคัญของ อีวาน วลาดิสลาวิช (Ivan Vladislavic) เรื่อง พอร์เทรท วิท คีย์ส หรือคำเฉลยบนภาพวาด (*Portrait with Keys*) เป็นงานเขียนที่ไม่จัดว่าเป็นงานวรรณกรรม แต่ผู้เขียนบทความนี้ต้องการโต้แย้งว่างานเขียนนี้เป็นอัตชีวประวัติ ด้วยการวิเคราะห์ลักษณะตลอดจนกลยุทธ์

¹Dr. Karen Ferreira-Meyers is currently the Coordinator Linguistics and Modern Languages of the Institute of Distance Education at the University of Swaziland.



และวิธีการเขียนที่รวมประวัติทางด้านของผู้เขียนที่สอดแทรกในข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงในสถานที่ ที่กล่าวถึงเรื่องราวที่เขียนมีลักษณะเป็นงานวรรณกรรมเช่นเดียวกับวรรณกรรมบันเทิงคดีซึ่งเล่นคำ (Lenta 2009) ได้ให้ข้อสังเกตว่างานเขียนชิ้นนี้มีลักษณะเป็นลูกผสมของการเขียนวรรณกรรมที่รวมเอาชีวประวัติ อัตชีวประวัติ บันทึกทางประวัติศาสตร์ และข้อวิจารณ์ที่สอดคล้องกับชีวิตประจำวันของผู้คนในเมืองโจฮันเนสเบิร์ก (Johannesburg) ซึ่งผู้เขียนเคยใช้ชีวิตอยู่และทำงานที่นั่น การที่ผู้เขียนจงใจบรรยายเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยละเอียดเท่ากับเปิดโอกาสให้คนอ่านได้สัมผัสวิถีชีวิตของผู้คนในเมืองโจฮันเนสเบิร์ก (Johannesburg) ตลอดจนสะท้อนอุปนิสัยของผู้เขียนไปด้วยและในทางกลับกันคนอ่านก็ยังเข้าถึงลักษณะที่เป็นธรรมชาติของผู้คนในเมืองโจฮันเนสเบิร์ก (Johannesburg) ที่สะท้อนความเป็นอัฟริกาใต้ของผู้เขียนและตลอดจนบ่งบอกความเป็นตัวตนจากงานศิลปะชิ้นนี้ไปด้วยกัน บทความนี้จึงเน้นประเด็นที่สะท้อนความเป็นปัจจุบันรวมทั้งสิ่งที่ขาดหายไปบางส่วนซึ่งถือเป็นลักษณะตามธรรมชาติของการเขียนเชิงอัตชีวประวัติแบบใหม่

คำสำคัญ: อีวาน วลาดิสลาวิช, วรรณกรรมบันเทิง



Introduction

In South Africa, postmodern and postcolonial writing strategies were intensified at the end of Apartheid, since the grand narrative of black versus white or the Apartheid regime against the anti-apartheid struggle also became frayed. Many different narratives emerged that form a labyrinth, through which each individual has to navigate her own way in order to find a form of survival that defies easy categorization. In South Africa, autofictional writing offers a space to discover the ‘other nature’ of writing.

In particular, the second-generation South African writer of Croatian, Irish, English, and German descent, Ivan Vladislavic began publishing fiction in the late 1980s. His short stories, novels, and nonfiction writings, ranging from *Missing Persons* in 1989 to *Portrait with Keys* in 2006, frequently examine South Africa’s political transformation through the shifting architecture and infrastructure of the city of Johannesburg. As recent work on his representation

of Johannesburg attests, scholars are beginning to emphasize the importance of space, place, and construction within these narratives². Vladislavic’s work, in this light, challenges the desire to fix the past in a museum and satirizes the need to impose order upon a changing Johannesburg.

In this paper the concepts of autobiography and autofiction are compared and contrasted in light of Ivan Vladislavic’s 2006 text entitled *Portrait with keys*. Vladislavic’s text can then no longer be seen as a non-fiction work but rather an expert mixture of autobiographical, factual information and clever fictional strategies which can be described as autofictional (Doubrovsky, Hubier, Lecarme and Lecarme-Tabone, Gasparini, Burgelin et al.). As Lenta (2009) contends, *Portrait with Keys*, is part of a hybrid genre, “an experiment with genre that combines biography, autobiography, historical writing and the essay to explore the everyday life of Johannesburg, the city in which its author lives and works”, influenced by French writers and

²Shane Graham, writing about public monuments in Vladislavic’s fiction, argues that “the disorientation and historical amnesia that characterize post-apartheid life and culture result at least in part from the contestation on several fronts of spatial configurations that reinforce older social formations” (73–74).

documenters of the *quotidien* de Certeau, Debord, Pérec and Lefèbvre. In this manner, Vladislavic's approach is similar to J.M. Coetzee's, the other, more famous, South African autofictional author.

In his odd urban dossier of Johannesburg Vladislavic's deliberate ramblings invite the reader to enter this city, which can be analyzed as the author's second nature on the one hand, and "nature"'s second nature on the other, as, at once, a significant South African space and as an individual autobiography which encompasses art and life, in short "the quirky art of living". The presence/absence of elements of nature and natural environment in contemporary autofictional writing leads to the conclusion that autofiction, as an example of quintessential postmodern and postcolonial writing style, affords more opportunities for the writing of urban settings and events, which is seen in Vladislavic's work.

Autobiography and Autofiction

With regard to the limits between fiction and reality, there have been profound changes in the field of autobiography since the end of the 19th century. Autobiography refers to an onomastic identity of author, narrator and main character through which someone's whole life is narrated. In general, autobiographies are written by important people at the end of their life or after consequent events. According to Philippe Lejeune, there has to be an autobiographical pact between the reader and the writer.

The word autofiction was officially coined in 1977 by Serge Doubrovsky to describe his novel *Fils* (Threads/Son). Doubrovsky imagined a genre between fiction and autobiography in which the author, protagonist, and narrator also share one identity, but in which, at the same time, the impact

of fiction is palpable. He explained the idea on the back cover of *Fils*:

Autobiographie ? Non, c'est un privilège réservé aux importants de ce monde, au soir de leur vie, et dans un beau style. Fiction, d'évènements et de faits strictement réels; si l'on veut autofiction, d'avoir confié le langage d'une aventure à l'aventure d'un langage en liberté, hors sagesse et hors syntaxe du roman, traditionnel ou nouveau. Rencontres, fils de mots, allitérations, assonances, dissonances, écriture d'avant ou d'après littérature, concrète, comme on dit musique.

Autobiography? No, that is a privilege reserved for the important people of this world, at the end of their lives, in a refined style. Fiction, of strictly real events and facts; autofiction, if you will; to have entrusted the language of an adventure to the adventure of language, outside of the wisdom and the syntax of the novel, traditional or new. Interactions, threads of words, alliterations, assonances, dissonances, writing before or after literature, concrete, as we say, music. (my translation)

Doubrovsky's description, according a large part to stylistic strategies, of the differences between autobiography and autofiction has inspired debate among literary critics, journalists, and authors in France over the past three decades. Many have questioned whether autofiction is in fact different from autobiography, criticizing Doubrovsky's assertion that autobiography is "reserved for the important people of this world". Nevertheless, "Fiction, of strictly real events and facts" has become the working definition of autofiction, and the "adventure of language" has come to describe its innovative

style.Célestin (400) quotes Doubrovsky on memory:

Memory itself is fictive, is fictitious, memory itself may harbor screened memories. We have learnt that sincerity, which was the old regulating principle of autobiography, is not enough. The meaning of one's life in certain ways escapes us, so we have to reinvent it in our writing, and that is what I personally call autofiction. It doesn't mean that you write any old thing that comes to your mind about yourself. You try to recapture phrases of yourself, but you know, you're aware that, to a large extent, it's only the way you tell the story to yourself.

Autofiction is distinguished from autobiography mainly by the fact that it is not written "at the end of life" by someone "good or great" and "known or shown", but can be written at any time in the life of anyone. It is different also because it does not intend to write life as a whole, in one go, it rather gives fragments of life, not necessarily in a chronological order. In short, autofiction and autobiography both have a narrator who shares the same name with the author, but autofiction is, unlike autobiography, almost never linear. Where autobiography is played in truth, autofiction moves in the real world. The facts are real, but the writer builds a thread from these facts which, while maintaining the pact with the reader, tells that what turned out to have been lived in reality becomes different altogether when we write it down. Autofictional authors allow themselves to reverse dates, to "forget" "true" items, to interfere with the objective truth and to describe a subjective Self, without "feeling guilty" about doing so because they are not "bound" by the autobiographical pact.

In short, in opposition to autobiography, in an autofiction "there is the prefix auto, it is therefore I who constructs me, and this is followed by fiction: I construct myself in any way I want" (I stress the latter part of this sentence: in any way I want). Where autobiographies pretend to tell the truth – the whole truth and nothing but the truth, autofictional texts do not allow this type of contract with the reader. Nevertheless, Hubier (121) explicits a contractual agreement when he points out that autofiction would also be submitted to a contractual deal of truthfulness. But, this time, with the conscient knowledge on the part of the reader and the writer, that this remains but an intention and can never be a reality, since "promising to tell the truth does not mean anything", "even if this promise to tell the truth and the distinction between truth and lie are the basis of all social relationships" (Lejeune 37-38). Michel Serres, the French philosopher, asks these questions in *Who am I?* The self, he says, is a patchwork resembling a Harlequin's coat, a badly stitched tatter, a conjunction of adjectives. The self is a mixed body: studded, spotted, zebrine, tigroid, shimmering, spotted like an ocelot, whose life must be its business.

Ivan Vladislavic: Biography and Bibliography

Ivan Vladislavic is the author of the novels *The Folly*, *The Exploded View* and *Double Negative*, and has edited volumes on architecture and art. His book *Portrait with Keys* documents Johannesburg, one of South Africa's main cities. His short stories have been collected in the volume *Flashback Hotel*. Vladislavic's work has been published and translated widely and has won many awards, including the *University of Johannesburg Prize* and the *Sunday Times Alan Paton Award* for non-fiction. The

author lives in Johannesburg. Vladislavic's style is postmodern, intermingling fantasy with references to historic events, enabling them to signify with symbolic meanings both within a South African context and beyond. His is a distinctively individual voice. His first published work is entitled *Missing Persons*. Next comes *The Folly* (1993), situated in an apparently recognisable world, describes the building of a house from string, but the relevance extends to considerations of the imagination and to a satire of the political notion of constructing a new world. The novel received the CNA Literary Award. In 1996, he published *Propaganda by Monuments*, a collection of short stories. *The Restless Supermarket* (2001) is the etymologically dazzling story of Johannesburg suburb Hillbrow's makeover from frayed Euro-café society to shabby Afro-soul. Through the withering scorn of Aubrey Tearle, the novel's chief crank, the reader visits the dramatic moment - somewhere in the early 1990s - when these two worlds collide, often with hilarious results. *The Exploded View*, 2004, is sometimes referred to as a collection of short stories, but Vladislavic himself considers this work to be a novel in four parts, set in and around Johannesburg. *The Exploded View* is composed of four interlinked stories that focus on art and architecture: the places people choose to live and the things they seek to create, while his skill at handling subtle social commentary and political satire is evident throughout. In 2005, Vladislavic published *Willem Boshoff* which can best be described as an extended essay on the work of this conceptual artist, David Krut.

Portrait with Keys was published in June 2006, and is an archive of writings on a small

segment of Johannesburg that has been walked, observed and reflected upon over the years by the author. *Portrait with Keys* consists of 138 numbered short texts, each addressing life in Johannesburg. The time frame stretches from recollections of the late 1970s to the immediate present. The protagonist is, in most instances, Ivan Vladislavić himself, although there are dozens of other characters with whom he shares encounters and interactions. In June 2007 Vladislavic won the Sunday Times Alan Paton Award for Nonfiction for *Portrait with Keys*. The judges called it a masterpiece and found it indicative of a trend among South African non-fiction to look « inwards in order to examine the outwards ». Another two texts have been published since 2006: the novel *Double Negative* in 2011 and *Flashback Hotel: Early Stories*, a collection of short stories, also in 2011.

Portrait with Keys

In *Portrait with Keys*, Vladislavic takes a sideways glance at "his" city, Johannesburg. He uses the metaphor³ of the map as a way of navigating and communicating in the city. The map becomes necessary in the labyrinth of the city as opposed to the rural village where everyone knows each other and the stranger is a rare occurrence. S/he is therefore recognized immediately and treated with suspicion. On the other hand, "asking for directions, city people, who set great store by their independence and hard-won knowledge of the streets, who like to think that they 'know their way around', declare their vulnerability; giving directions, they demonstrate a capacity for dealing kindly and responsibly with a life put in their hands by fate" (12).

³The frequent use of metaphors is also an indication of autofictional writing strategies. The metaphor of explosion is central to Vladislavic's vision of Johannesburg, reappearing in his nonfiction writing as well as in his stories: "When a house has been alarmed, it becomes explosive", thus begins *Portrait with Keys* (11).

The meaning beyond the use of the map and the city is clearly autofictional: the routes we take tell the unique story of our lives:

It is also true that the complexity of cities, the flows of traffic across ever-changing grids, coupled with the peculiarities of physical addresses, occupations, interests and needs, produces for each one of us a particular pattern of familiar or habitual movement over the skin of the earth, which, if we could see it from a vantage point in the sky, would appear as unique as a fingerprint (12).

Within this maze, “it is literally impossible for certain of these paths to cross, which is why acquaintances may live in the same city, meeting by appointment as often as they choose, without ever running into one another in the daily round” (12f.). This last citation comes from a footnote; similar to a research article, the author wants to indicate that some form of authenticity, of truth accompanies this statement by turning it into a footnote. Nevertheless, the autofictional author continues, “experience has taught me, and a host of writers have confirmed that getting lost is not always a bad thing. One might even consider misdirecting a stranger for his own good.” (13)

At the end of *Portrait with Keys*, Vladislavic himself provides an itinerary for navigating various paths through his own fragmented and labyrinthine text⁴. The inclusion of various paths that can be followed by the auctorial Self points to an autofictional type of writing: indeed, an individual

faces a variety of possibilities in life, that are not necessarily predetermined and a person’s life changes dramatically according to the choices s/he makes. On the contents page there is a dotted line between “Point A” and “Point B”. The implication is that there are many possibilities of reaching point B, including getting lost in between. He has even used previously published texts in this patchwork of the city, thus blurring the distinction between the documentary and the fictional while confounding the reader’s expectation of the original, authorized text, even if the sources are duly stated at the back of the book. The routes are classified according to their lengths: Long, Moderate and Short. They are ordered alphabetically: for example, the “long” cycle titled “An accidental island” is re-ordered, thus opening new lines of association with other fragments of the text. It is followed by the keyword “Artist’s book” (205f) which is the “moderate” route and contains references to cosmopolitan artists such as Esther Mahlangu, who is renowned for her bright Ndebele paintings, which she painted onto a BMW, Henion Han, South Africa-born filmographer, Ilona Anderson, a South African painter, threads (embroidery) and installation artist, Renier le Roux, a South African sculptor, Sue Williamson, England-born South African artist, founder and editor of *Artthrob*, an online art journal, Genpei Akasegawa, Japanese Hyper-artist, Martin Kippenberger, German artist known for his extremely prolific output in a wide range of styles and media as well as his provocative, jocular and hard-drinking public persona, William Kentridge⁵, and Ilse Pahl, both South African artists exploring the private and public meanings

⁴According to the author himself, the model for the thematic index at the end can be found “in Humphrey Jennings’s great compendium of readings, *Pandemonium. The Coming of the Machine as Seen by Contemporary Observers*”(211).

⁵Kentridge is perhaps best known for his animated films and drawings that explore the emotional distress in South Africa, caused by apartheid and racial reconciliation. His choice of medium, dark imagined charcoal drawings, occasional color, and his style of rendering make his artwork even more distressing than the already apparent topic.

attached todaily-used objects. In manipulating the ready-made, possible new meanings and contemporary narratives are suggested.

The autofictional novel further contains entries on “Beggars and sellers”, “Liars and thieves”, “Walking” and “Young lives”, once again including the practice of the everyday, as the Belgian Michel de Certeau put it. These keywords form the entry points to Vladislavic’s labyrinthine, encyclopaedic, a-linear text. The encyclopaedia thus presented is highly subjective, informed by the writer’s own needs and interests, and therefore does not lay any claim to totality. This is evident in the relative shortness of its 211 pages.

Ironically, during one of his walks, Vladislavic visits the Johannesburg Art Gallery in the inner city, where an exhibition is mounted by Sophie Calle⁶ on the way East Germans remember public spaces where the signs of power of the former regime have been removed. On his way out, he is confronted by a street child who washes his face in a basin of the toilet of the gallery with a ream of toilet paper:

On my left, set into the curved wall that discreetly screens the toilets from the exhibition space, is a concrete ledge, and happening to glance down as I pass it, I see a grubby white sneaker sticking out. I bend down and look under the ledge. There is an oddly shaped recess I would never have noticed. Two small boys are crammed into it. They smell of wood smoke and sweat. They draw in their legs and

look at me with wide eyes. (31).

The narrator is unsure whether he should call the security guard or “let them have a warm bed for the night” (31). He observes that he remains ambivalent like a “true art lover”, as the guard locks the door behind him as he leaves the parking lot. The question is how one could capture this irony in art as it makes a mockery both of the concern with security and marks the fine line between art and the harsh reality it masks. This irony and ambiguity has become a marker of post-apartheid writing, however, with its emphasis on the ordinary which is by definition open-ended. It is, at the same time, a sign of autofictional hybridity, where the Self is not rigid, not fixed once and for all, and therefore, again, open-ended. Form and content resemble each other in this case: the theme of the autofictional novel purveys fragmented writing, the form (short bits and pieces which can be reassembled in a variety of ways, some of which are proposed by the author himself at the end of the work – I indicated this earlier on) does the same.

This particular autofictional text is exemplary of post-apartheid novels, deeply rooted in the South African context. Crime, which has been cited by many white South Africans as their main reason for leaving the country, plays a central role in *Portrait with Keys*. It appears under the key words in the index as “Security” (to which its opposite “insecurity” refers back to), as well as in “Safe and sound” and the dreaded “City centre” that is avoided like a warzone by most white South

⁶In “Can Pain Be Exquisite? Autofictional Stagings of *Douleurexquise* by Sophie Calle, *Forced Entertainment* and Frank Gehry and Edwin Chan”, Anneleen Masschelein (2007) explains that Calle’s oeuvre is tributary to the conceptual tradition in the French avant-garde and influenced by psychoanalysis, poststructuralism and postmodernism. It is described with the label ‘autofiction’, this autobiographical subgenre in which the authenticity and truth-claims underlying traditional autobiography are questioned by a mixture of autobiographical, theoretical and fictional elements.

Africans. As Vladislavic checked the details of his novel *The restless supermarket* set in Hillbrow during the apartheid years retrospectively, he passes “the ghosts of cafés, the Pigalle and the Zürich, the Café Wien and the Café de Paris” (37). The names of the cafés evoke a European cosmopolitanism transposed onto Africa and invoking them again could be seen as a form of white nostalgia and melancholia. This shows the ambivalence of Vladislavic as a post-apartheid white writer who never supported Afrikaner Nationalism but nevertheless benefitted from the security it afforded him. In this way race still plays an important role in the social imaginary even after apartheid was officially abolished in 1994.

Portrait with Keys reminds the reader of Orhan Pamuk’s *Istanbul*, sometimes of James Joyce’s *Dublin* and occasionally of JG Links’s *Venice for Pleasure*, but it is really altogether one of a kind. As Lenta (119) contends, *Portrait with keys*, is part of a hybrid genre, “harnessing the documentary potential of diverse genres-autobiography, biography, historical writing and the essay-to apprehend the topology of Vladislavic’s “home” city, Johannesburg”. In his writing, Vladislavic is influenced by French writers and documenters of the quotidian Michel de Certeau (whom he quotes in an epigraph), Georges Perec and Henri Lefèbvre. According to Lenta (120), *Portrait with Keys* “incorporates a self-reflexive awareness of [Vladislavic’s] employment of the techniques of French theorists of the everyday. I will now, briefly, indicate some of the, mainly autofictional, strategies the author uses in his work.

Autofiction and Autofictional Strategies in *Portrait with Keys*

Authors who write about cities often wrap their narratives around set-pieces - descriptions of festivals, say, historic events or unforgettable buildings, but Vladislavic’s Johannesburg is a vast, riverless metropolis without icons, which has shambled through its short history fateful but ungainly, and emerged from the miseries of apartheid into a condition of more or less perpetual criminal siege. Padlocks and keys, security guards, guns, muggers, barricades and shutters - these are its predominant civic images. Vladislavic gives detailed accounts of what he sees as he wanders the streets he registers mostly small, apparently irrelevant things, peripherals, suggestions, snatches of news from the day’s papers, like a scavenger picking up rubbish.

One day, for example, he may pause to contemplate a very African wall-painting ornamenting a very ordinary bourgeois villa in Blenheim Street. On another he learns that a nodding acquaintance in the neighbourhood has been murdered. He develops somewhat reluctant intimacies with panhandlers and unofficial car minders. He notices disused tramlines emerging, like gold deposits, through the crumbled surface of a street. He is burgled, of course, and he has a bunch of keys so majestic that when a Swedish magazine photographer comes to take his picture, she takes a picture of his keys too⁷.

Images often recur in Vladislavic’s 138 passages of the vaguely rhythmic cycles he makes in this autofiction of “automobility”. One repetitive motif, for instance, is subterraneanness. In his cyclical

⁷When Vladislavic is photographed by this Swedish journalist, she points out that only a janitor would have as many keys in Sweden as he does. He feels shamed by them then, “lying there like the keys to my psyche, a feeler gauge for every insecurity”. (84). Similarly he and his partner keep a monkey wrench which a burglar left behind next to the fireplace, “less as a trophy than a measure of everyday abnormality” (95).

register, the motif has eight entries, ranging from the secret supply stores that Johannesburg tramps and layabouts keep under street man-hatches, to a horrific plan to build underground hostels for the miners of the Reef.

Nature is underrepresented in this portrayal of Johannesburg. One example to the contrary is the image of the gorilla which in Vladislavic's autofiction refers to nature and city life; 18 passages deal with the "gorilla". The black man and the gorilla have been linked down the centuries of the European presence, and the great ape still haunts the Johannesburg imagination. The Gorilla lock is the most elementally robust of locally available car locks. "A fucking gorilla" is what Police Commissioner Jackie Selebi allegedly calls Sergeant Jeanette Mothiba (although the Police Complaints Commission decides he merely called her a chimpanzee). And perhaps there is an element of inherited guilt to the outpouring of public sympathy that reaches Max, the Johannesburg Zoo's western lowland gorilla, when he is shot in the neck by a robber—he is even given his own website, and "there were emotional scenes", it is reported, "when the unconscious primate was taken to hospital".

Forever-present in Johannesburg are the echoes of ancient guilts and prejudices, like the distant rumble of traffic on the Main Reef Road. Vladislavic describes how he repetitively wanders around in Johannesburg: "Every day I trawl along my habitual routes ready to be startled by something else I have missed until now" (176)⁸. The everyday is thereby transformed, it becomes an autofictional element in that the "unperceived" becomes important "in the sense that we have always looked past it ... [it] is what we never see for the first time but can

only see again, having always already seen it by an illusion that is constitutive of the everyday" (Blanchot, 1993: 240). These wanderings are part of the thematic shifts and discontinuities, observations and descriptions through which readers have to work "with no stated rationale", or they can choose "itineraries" provided at the end of the novel, some kind of "thematic pathways through the book" (Vladislavic, 205).

According to Blanchot (1993, 239), the everyday becomes something that "allows no hold" and "escapes" categorization, in some ways it is like autofiction itself which cannot easily be categorized, as ... have demonstrated. Lenta (2009: 121) links this type of autofiction with other documenters of the quotidian: "it is the manifestations of everydayness that attract [Vladislavic's] attention; in a reversal of usual priorities, events often recede into the background". Vladislavic's observations become "autofictional" in that, where an ordinary observer would notice the commotion outside a shop where a theft has just occurred, the author focuses on "the dusty satin drapes, chrome-plated pedestals and hand-written price-tags" and "a wonderful brick, a model brick, with three round holes through it the size of one-rand coins, filled with chips of broken glass" (Vladislavic, 52).

Lenta notices the autobiographical features of Vladislavic's novel (the reader "learns things about his brother, father, partner, friends and former girlfriends, about the way he works, the books he has read and the films he has seen, his predilections, his 'experiments', and his reflections" (Lenta, 122)) and regrets the in-depth autobiographical explorations by the author, but fails to link the two and identify the texts as an autofiction.

⁸Another example is provided on page 174 when Vladislavic discovers a metal pole never observed before: « I have been passing this thing for years without seeing it ».

Always at the heart of the cycles, pacing the itineraries, is the figure of the author himself: an indefatigable Everyman, kindly and wisely meandering through Johannesburg's perilous wilderness, seldom censorious. He is the same to everyone he meets, generally not bothering to tell us the colour of his characters, and his sympathies are boundless—he is even sorry for trees, when they are unjustly pollarded. Nature gets mentioned in passages dealing with gardens (9 passages) and water (7 passages).

Vladislavic integrates the storied history of the city fully into that of his own past, asserting at one point that 'the city' is no more than a mnemonic recourse to memory which exists in vivid multiform before his eyes. He is troubled, not just by the escalating divide in society, but also by the erasure of the past; damaged houses, embezzled statuary and white-washed native murals have power simply through negation. It is the author's hope that something of himself lives on in the city, that the city 'listens' to him and holds a recording of his incisive passage through its many streets just as his keen powers of observation are at the city's disposal.

Thematic shifts and discontinuities, reminiscent of autofictional fragmentation, "render reading an especially active experience, alerting the reader, as does Certeau, to the connection between walking through the city and the activity of reading: walking as a mode of reading the spatial environment; reading as a form of journeying" (Lenta 120). Another typical autofictional strategy is that of blurring the genres, of inscribing hybridity within the text. Without detailing the analysis, the inclusion of artworks like Sophie Galle and others to underscore the importance of various art forms, like a patchwork,

to show its transformative nature. The numerous examples mentioned above are exemplary of the selective auto-portrait for which autofictional authors are known⁹. Notions of individualism, introspection, a deeper quest for the Self are all underlying the top layer of the textual representations. One version of the Self that is portrayed is the artistic Self: here the metatextual, metafictional, literary consciousness of Ivan Vladislavic's artistic sensibility shapes his text. The 138 texts included in this volume mimic, in a certain way, randomness, yet they are aesthetically structured and combined in a textual architecture; this combination of characteristics emphasizing reality on the one hand and fiction on the other are typical of autofiction. As a non-typical tourist, the author-narrator-main character describes a postmodern alienated metropolis. Likened to Guy Debord's concept of *détournement*, autofiction, the collage-like literary genre, has unsettled the notion of autobiography in *Portrait with Keys*.

Conclusion

Vladislavic's work reflects on the changing urban space of Johannesburg and calls attention to fiction as a kind of built structure in itself, a form of metaphorical architecture haunted by a violent past but possibly capable of encouraging civic and personal renewal of anyone in search of a 'second' nature.

Vladislavic acknowledges in an interview that he is conscious of moving in both "the literary world and the art world" (Miller 123), and that art has "evolved into what I would say was my major interest, outside books" (120). The implication is that Vladislavic's writing career has developed in relation to a mobile disciplinary affiliation, and that this has enabled his imagination to write across

⁹The importance of the "blanks" on the visual quality of the text needs to be further analysed.

visual and verbal worlds. And yet books, the product of the world of writing, continue to constitute the pre-eminent focus of his professional and creative attention. He makes a living in books, even lives to an extent inside books, although perhaps not by the book, and his interest in art is conveyed to his readers through the art of the book. As Sally-Ann Murray rightly contents, the multiple-award winning writer Ivan Vladislavic is aptly placed in South African literature, affiliated at once with the old and the new:

His reputation, premised on the extraordinarily skilful language and style of his prose¹⁰, nudges that of the eminent literary old guard, an influential “white quartet” of Coetzee, Gordimer, Brink and Breytenbach (Kellas, 2004), but nor is it unusual, either, to find Vladislavic’s name invoked in the diverse company of prestigious ‘newer’ (if not necessarily young(er) South African writers like ZakesMda, Marlene van Niekerk, Etienne van Heerden, and AntjieKrog.

The variation in literary coordinates brings about the decidedly ‘undecided’ position of Vladislavic’s writerly range. It clearly shows that the author toys with experimental literariness to escape both generic definition and canonical categorization.

Vladislavic states that his book is indebted to writers such as Herman Charles Bosman and Lionel Abrahams¹¹ who also tried to capture this “elusive metropolis” in words. Sarah Nuttall and AchilleMbembe (25) define this elusiveness thus:

Cities are subjectsen *fuite*. They always outpace the capacity of analysts to name them ... Johannesburg is an elusive metropolis because of the multiplicity of registers in which it is African (or perhaps not at all, or not enough); European (or perhaps not, or no longer), or even American (by virtue of its embeddedness in commodity exchange and its culture of consumption). (Nuttall & Mbembe, 25)

What emerges from *Portrait with Keys*, however, is the impossibility of giving an overview of the city. Vladislavic’s account complements other post-apartheid narratives written from the view of black South Africans such as Mphe’s *Welcome to our Hillbrow* in a convincing aesthetic way. Subjectivity characterizes all of these post-apartheid narratives which have to be read together in order to re-imagine a constantly evolving city. Vladislavic’s segmented text also generates an architecture of possibility through its *literary* structure. This elusiveness, the in-between, this hybridity of feeling and text are exemplary of today’s autofiction.

The everyday is thereby transformed, it becomes an autofictional element in that the “unperceived” becomes important “in the sense that we have always looked past it ... [it] is what we never see for the first time but can only see again, having always already seen it by an illusion that is constitutive of the everyday” (Blanchot 240). Another example is provided on page 174 when Vladislavic discovers a metal pole never observed before: “I have been passing this thing for years without seeing it”.

¹⁰Felicity Wood vividly describes Vladislavic’s style as “a zany, bewildering realm, which is in part the South Africa we know, and also a surreal, disorderly landscape of the mind” (22).

¹¹He further refers to other authors, such as Charles Dickens, Ray Bradbury, Louis Fehler, Elias Canetti, William Gaunt, Lillian Hellman, Ivan Turgenev, Franz Kafka and Victor Segalen.

Author:

Dr Ferreira- Meyers has been the Coordinator of Modern Languages/Linguistics of the Institute of Distance Education, University of Swaziland since October, 2010. She obtained various qualifications: MA Romance Philology (French- Spanish), Honours Portuguese, Post Graduate Diploma Translation (French-English-French), MA Linguistics, LLM

Degree (Legal aspects of new technologies), PhD in French (Feminine Francophone autofiction). She has published several articles (autofictional feminine writing, crime fiction, 20th and 21st Francophone, Anglophone and Lusophone African authors, distance and e-learning), participates regularly in international conferences and is a keen translator and interpreter.



Reference

- Blanchot, M. (1993). *The infinite conversation*, Transl. Susan Hanson, Minneapolis and London: University of California Press.
- Célestin, R. (1997). An Interview with Serge Doubrovsky: Autofiction and beyond. *Journal of the Twentieth Century/Contemporary French Studies*, 1(2), 397-404.
- Graham, S. (2007). Memory, Memorialization, and the Transformation of Johannesburg: Ivan Vladislavić's. *The Restless Supermarket and Propaganda by Monuments. Modern Fiction Studies*, 53(1), 70-96.
- Lenta, P. (2009). Everyday Abnormality': Crime and In/security in Ivan Vladislavić's Portrait with keys", in *The Journal of Commonwealth Literature*, 44(1), 117-133.
- Miller, A. (2006). Inside the Toolbox: Andie Miller in Conversation with Ivan Vladislavić, *scrutiny2* 11(2), 117-124.
- Nuttall, S. & Achille M. (2008). *Johannes burg The Elusive Metropolis*. Durham and London: Duke University Press.
- Vladislavić, I. (1989). *Missing Persons*. Cape Town: David Philip.
- Vladislavić, I. (1993). *The Folly*. Cape Town: David Philip.
- Vladislavić, I. (2001). *The Restless Supermarket*. Cape Town: David Philip.
- Vladislavić, I. (2004). *The Exploded View*. Johannesburg: Random House.
- Vladislavić, I. (2004). *The Model Men*. Johannesburg: U of Witwatersrand Art Galleries.
- Vladislavić, I. (2005). "Joburg". *Granta* 92, 127-151.
- Vladislavić, I. (2006). *Portrait with Keys*. Cape Town: Umuzi.
- Wood, F. (2001). Taking Fun Seriously: The Potency of Play in Ivan Vladislavić's short stories. *The English Academy Review*, 18, 21-37.



ธรรมรัฐกับความเป็นวิชาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์

Governance with Public Administrator Vocation

อารี พาสานสินธุวงศ์¹



บทคัดย่อ

ธรรมรัฐ (Governance) เป็นข้อเรียกร้องสำหรับการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ (efficiency) ประสิทธิภาพ (effectiveness) ประหยัด (economy) ความเท่าเทียมในสังคม (social equity) ให้มีความสำคัญกับค่านิยม (value) และการลดบทบาทหน้าที่ของรัฐในการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้รวดเร็วทันสมัย ต่อสถานการณ์ สำหรับแนวทางส่งเสริมการเป็นธรรมรัฐ คือ ความเป็นวิชาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์เพื่อสะท้อนคุณค่าและภาพพจน์ที่ดีของผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการใช้อำนาจหน้าที่ (authority) โดยการคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ บทความนี้ผู้เขียนมุ่งนำเสนอแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ แนวคิดธรรมรัฐและความเป็นวิชาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์ และแนวทางในการสร้างความเป็นธรรมรัฐและวิชาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์

คำสำคัญ: ธรรมรัฐ, วิชาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์, การนำนโยบายไปปฏิบัติ

Abstract

Governance is a demand for bureaucracy reformation in order to achieve efficiency, effectiveness, better economy and quality of life, social values, and reduction of state servants' role by providing services to meet citizens' demands and basic necessities. Public administrator's core responsibility is to promote guidelines reflecting on values and good image by taking account of people's demands and benefits. This article aims to present 1) the ideas for policy implementation, governance and public administrator's vocation and 2) guidelines on promoting the existing governance and public administrator's vocation.

Keywords: Governance / Public Administrator Vocation / Policy Implementation

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์



บทนำ

จากสภาพการแข่งขันในยุคปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการสร้างมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อการบริหารงานภาครัฐอย่างสูง ส่งผลให้ระบบราชการต้องมีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยการสร้างความเป็นธรรมรัฐ ของการบริหารภาครัฐ (Frederickson, 2003, p. 222) คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นวิชาชีพของนักรัฐประศาสนศาสตร์ (Wamsley, 1990, p. 164) ซึ่งเป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีของนักรัฐประศาสนศาสตร์ในการสร้างความเชื่อมั่นในการใช้อำนาจหน้าที่ และ ดุลยพินิจ (discretion) ในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลประโยชน์สาธารณะ และ สร้างความรับผิดชอบในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางในการศึกษา ธรรมรัฐ ได้แก่ แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และความเป็นวิชาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์ โดยใช้แนวทางการศึกษาเกี่ยวกับ “วิชาชีพ” (vocation) “งาน” (job) “การดำเนินอาชีพ” (career) รวมถึง การสร้างความเป็นตัวแทน (agent) และความเป็นข้าราชการที่ตื่นตัว (Active Bureaucrats)

แนวคิดการนำนโยบายสาธารณะ

กระบวนการนโยบายสาธารณะประกอบด้วย 3 กระบวนการหลัก คือ การกำหนดนโยบาย (policy formulation) การนำนโยบายไปปฏิบัติ (policy implementation) และการประเมินผลนโยบาย (policy evaluation) การนำนโยบายไปปฏิบัติ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของกระบวนการที่แปลงนโยบายจากนามธรรมให้เป็นรูปธรรม โดยนำนโยบายมาแปลงเป็นแผน (plan) แผนงาน (program) และโครงการ (project) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ (performance) และการนำนโยบายไปปฏิบัติจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ จำนวนมาก เช่น ผลประโยชน์ส่วนตัว ผลประโยชน์องค์กร ผลประโยชน์สาธารณะ ตลอดจนปัจจัยทางการบริหาร เช่น ความรู้ความสามารถของบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคนิคในการบริหาร รวมถึงการได้รับความสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในสังคม โดย Parson (1995, p. 463) นำเสนอ

แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3 แนวคิด สรุปดังนี้

ทฤษฎีจากบนลงล่าง (Top-down rational system approaches) คือ นโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นมาจากผู้มีอำนาจในการกำหนดตามอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา ลดหลั่นลงมา คือ ฝ่ายการเมืองและระบบราชการระดับบนต้องส่งนโยบายสู่ข้าราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รวมถึงการติดตามการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงการใช้ทฤษฎีระบบ (system theory) ในการกำหนดให้นโยบายเป็นปัจจัยนำเข้า (input) ส่วนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลผลิต (output) โดยยึดตัวแบบระบบเชิงเหตุผล (rational system model) หรือเรียกว่าตัวแบบอุดมคติ (ideal type) ในมุ่งหาคำตอบ

ทฤษฎีจากล่างขึ้นสู่บน (Bottom-up) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับล่างกับประชาชนในการใช้ดุลพินิจเพื่อแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดย Lipsky (Parson, 1995, p. 467) วิเคราะห์พฤติกรรมเจ้าหน้าที่ เช่น ครู นักสังคมสงเคราะห์ ตำรวจ แพทย์ โดย Lipsky เห็นว่าควรศึกษาการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่และทฤษฎีการกำหนดนโยบายจากบนลงล่างไม่สามารถประกันได้ว่าจะประสบความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากปัญหาดังกล่าว Elmore (Hill, 1993, pp. 313-316) เสนอให้มีการเปลี่ยนความคิดการวิเคราะห์จากหน้าไปหลัง (forward mapping) หมายถึง เปลี่ยนจากการศึกษาวิเคราะห์ผู้กำหนดนโยบายว่ามีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างไรมาเป็นจากหลังมาหน้า (backward mapping) หมายถึง การศึกษาจากตัวปัญหาและศึกษาการแก้ปัญหาของหน่วยงานท้องถิ่นหรือการปรับตัวของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งมีทั้งการปรับตัวต่อนโยบาย และการปรับนโยบายให้เข้ากับหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ Elmore นำเสนอตัวแบบของโครงสร้างองค์การทางสังคมในการนำสู่การปฏิบัติ โดยแสดงให้เห็นว่าการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติไม่สามารถแยกเป้าหมายออกจากกันได้ นักวิเคราะห์นโยบายจึงให้ความสนใจอย่างมากในการมุ่งเน้นไปสู่กระบวนการในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่แหลมคมของข้าราชการ การใช้ประโยชน์

ของตัวแบบองค์การเพื่อการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลาย และการตัดสินใจที่สำคัญไม่ใช่เพียงเหตุการณ์ที่เราเห็นแต่ยังต้องอยู่บนเส้นทางกรอบความคิดที่คิดผ่านเหตุการณ์เหล่านั้น ตัวแบบบางตัวแบบก็ง่ายในการเป็นพื้นฐานในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่ตัวแบบเพียงตัวแบบเดียวไม่เพียงพอในการอธิบายกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีความซับซ้อนได้ โดย Elmore ได้นำเสนอตัวแบบองค์การ 4 ตัวแบบ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ (1) ตัวแบบระบบการจัดการ (system management) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผลโดยมุ่งเน้นสมมติฐานของพฤติกรรมที่มีคุณค่ามากที่สุดและมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงาน และมีการควบคุมการดำเนินงานโดยฝ่ายบริหาร (2) ตัวแบบระบบราชการ (bureaucratic process) มุ่งเน้นการศึกษาไปที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแปลงสู่แผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติโดยตรง (3) ตัวแบบการพัฒนาองค์กร (organizational development) ประสิทธิภาพการตัดสินใจเกิดจากกลุ่มงานและความขัดกันของความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของปัจเจกบุคคลกับความต้องการขององค์กร และการพัฒนาองค์กรมุ่งเน้นที่โครงสร้างองค์กรแบบไม่เป็นทางการ และ 4) ตัวแบบความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง (conflict and bargaining) ความสำเร็จของการเจรจาต่อรองอยู่กับการเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผลประโยชน์ของปัจเจกบุคคลกับองค์การให้เป็นผลประโยชน์ร่วมกันเป็นหลักการที่สำคัญ

ทฤษฎีผสมผสาน (hybrid theories) ในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่มีทฤษฎีใดดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด ดังนั้น Elmore (Parson, 1995, p. 488) ได้เสนอให้มีการบูรณาการทฤษฎีสองแนวทางเข้าด้วยกัน เนื่องจากความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นผู้กำหนดนโยบายต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการกำหนดนโยบาย แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องสนใจการสร้างแรงจูงใจให้ผู้นำนโยบายยอมรับและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้เช่นกัน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น พบว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติควรใช้วิธีการแบบผสมผสาน เพราะไม่มีทฤษฎีใดที่ดีที่สุดที่จะสร้างสรรค่นโยบายสาธารณะที่ดีได้ แต่สิ่งสำคัญ คือ การสร้างจิตสำนึกคุณธรรม จริยธรรมของผู้กำหนดนโยบาย และผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ตระหนักในการดำเนินอาชีพอย่างซื่อสัตย์ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสาธารณะในความเป็นพหุสังคมประชาธิปไตยให้เกิดความเป็นธรรมและเท่าเทียม

แนวคิดธรรมรัฐและความเป็นวิชาชีพ นักรัฐประศาสนศาสตร์

จากปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติดังกล่าว ส่งผลให้นักวิชาการได้เสนอแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (new public administration) ที่มุ่งเน้นการสร้างนโยบายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับโลกแห่งความเป็นจริงสามารถนำมาใช้การปฏิบัติได้ ภายใต้หลักความยุติธรรมโดยมุ่งเน้นให้พลเมืองทุกคนได้รับการบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมกัน และในการปฏิบัติงาน รัฐบาลจะต้องให้ความสนใจในเรื่องการกระจายโอกาส รายได้ และการพัฒนา รวมถึงแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการลดขั้นตอนกฎ ระเบียบ การกระจายอำนาจ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัดในการให้บริการ การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับกลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ ในการบริการประชาชน รวมถึงการโอนงานของรัฐไปให้ภาคเอกชนดำเนินการ เช่น การแปรรูป เป็นต้น ซึ่งความเป็นอิสระในการดำเนินการดังกล่าว อาจจะมีการสร้างกลุ่มผลประโยชน์ของตนหรือการที่ผู้ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับกลุ่มผลประโยชน์ใดกลุ่มหนึ่ง อาจก่อให้เกิดความเป็นเป็นธรรมได้ ดังนั้น จึงมีแนวคิดในการควบคุมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเกิดขึ้น คือ ธรรมรัฐ เพื่อให้การดำเนินนโยบายเป็นไปตามหลักนิติธรรม มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ และมีประสิทธิภาพ

ความหมายและแนวคิดธรรมรัฐ

Webster (1958, อ้างถึงใน Wamsley, 1990, p. 129) ให้นิยามคำว่า ธรรมรัฐ หมายถึง การสั่งการเพื่อให้ดำเนินการไปถึงทิศทางอย่างราบรื่นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อปัจเจกบุคคลและส่วนรวม Frederickson (2003, p. 221) ให้ความหมาย ธรรมรัฐ คือ องค์ความรู้ของทฤษฎีที่ครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างสถาบัน, การลดลงของรัฐอธิปไตย การทำให้ขอบเขตอำนาจศาลลดความสำคัญลง และการแยกส่วนของสถาบันการปกครอง

จากความหมายดังกล่าวผู้เขียนสรุปความหมายของธรรมรัฐ หมายถึง การกระจายอำนาจ ให้ความสำคัญเป็นอิสระ และลดขั้นตอนของกฎระเบียบที่ซับซ้อนเพื่อเพิ่มความรวดเร็ว และประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการของให้บริการประชาชนอย่างทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการดำเนินการดังกล่าวอยู่ภายใต้หลักคุณธรรม และความเป็นมืออาชีพของนักรัฐประศาสนศาสตร์เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งปัจเจกบุคคล ประชาชน หน่วยงาน องค์การ

สำหรับ Frederickson, H. George and Kevin B. Smith (2003, pp. 210-222) เสนอแนวคิดของธรรมรัฐ 3 แนวคิด สรุปได้ดังนี้

แนวคิดของการจัดการภาครัฐและนโยบายสาธารณะ โดย Lynn นำเสนอตัวแบบธรรมรัฐ เรียกว่า $O = f[E, C, T, S, M]$ โดยเน้นการศึกษาในเชิงตรรกะจากผลผลิต/ผลลัพธ์ (outputs/outcomes) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม (environmental factors) คุณลักษณะของลูกค้า (client characteristics) การดูแลรักษา (treatment) โครงสร้าง (structure) และบทบาทและการแสดงการบริหารจัดการ (managerial roles and actions) เป็นองค์ประกอบที่ขับเคลื่อนสู่การเป็นธรรมรัฐตามความต้องการ แต่ปัญหาของแนวคิดดังกล่าวยังไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างสำเร็จเนื่องจากกระบวนการวิจัยมีความซับซ้อนไม่สามารถระบุปัญหาได้อย่างแท้จริง ดังนั้น ธรรมรัฐจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการศึกษาความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่ผลประโยชน์สาธารณะที่เป็นธรรม

แนวคิดธรรมรัฐในความหมายของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยเทียบกับตัวแบบตะวันตก ซึ่งการจัดการภาครัฐแนวใหม่เน้นปฏิรูปหน่วยงานสาธารณะที่มุ่งเน้นสาระหลัก 6 ข้อ (1) ผลผลิต (productivity) คือ ความพยายามในการปฏิรูปอย่างจริงจังของรัฐบาลในการขยายการให้บริการประชาชนที่มีการลงทุนทรัพยากรที่ลดลง (2) การตลาด (marketization) (3) การบริการ (service) (4) การกระจายอำนาจ (decentralization) (5) นโยบาย (policy) และ (6) ความรับผิดชอบ (accountability)

การทบทวนฐานะของรัฐประศาสนศาสตร์ใหม่ถึงแม้ว่านักวิชาการพยายามที่จะทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับธรรมรัฐสำหรับการบริหารงานภาครัฐแต่ก็ยังไม่สามารถให้คำนิยามได้เพราะที่จริงแล้วธรรมรัฐก็คือส่วนหนึ่งของแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่

ผู้เขียนเห็นว่า แนวคิดธรรมรัฐ เป็นแนวคิดที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นประสิทธิภาพด้านการผลิตสินค้าและบริการให้กับประชาชน ในลักษณะของการตลาด และการมุ่งการกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบในการบริหารที่รวดเร็วให้กับประชาชนที่เปรียบเสมือนลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ ถือเป็นแนวทางที่ดีในการส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารงานภาครัฐ แต่ที่ประเด็นปัญหาที่ไม่สามารถสร้างแนวคิดของธรรมรัฐได้อย่างแท้จริงอาจสรุปได้ว่า

เนื่องจากวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการบริหารภาครัฐกับภาคเอกชนมีวัตถุประสงค์ต่างกันจึงทำให้ไม่สามารถนิยามสาระของธรรมรัฐได้อย่างชัดเจน เช่น การบริหารภาครัฐมีวัตถุประสงค์เพื่อสาธารณะมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนประสิทธิผลมากกว่าการมุ่งเน้นที่ผลกำไรและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ผู้นำประเทศและข้าราชการมีความสำคัญยิ่งกว่าผู้บริหารในเชิงภาคเอกชน เพราะเป็นผู้ที่กำหนดและนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติซึ่งมีผลกระทบต่อประชาชนคนทั้งประเทศมีข้อองค์การใดองค์การหนึ่งที่ได้รับผลกระทบ

แนวคิดของธรรมรัฐ ตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานของแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นการผลิตสินค้าและบริการให้กับประชาชนในลักษณะของการตลาด โดยธรรมชาติของการตลาดจะเน้นการ

แลกเปลี่ยนสินค้าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ร่วมกัน โดยหัวใจสำคัญของการแลกเปลี่ยนคือ เงิน อำนาจหน้าที่ เป็นต้น ดังนั้นเมื่อมีการกระจายอำนาจ อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นอิสระจากการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นช่องทางในการแสวงหาผลประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการอธิบายความแตกต่างของแต่ละตัวแบบธรรมรัฐบนพื้นฐานความแตกต่างทางด้านสถาบันทางการเมือง การเมือง เพียงอย่างเดียวไม่น่าเพียงพอ ควรต้องมีการพิจารณาเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม ค่านิยม ความเชื่อ วิถีชีวิต บุคลิกของคนในแต่ละประเทศ และความสัมพันธ์กับองค์การอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์การอาสาสมัคร องค์การไม่มุ่งแสวงหาผลกำไรประกอบ

ความเป็นวิชาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์

จากแนวคิดธรรมรัฐข้างต้น และแนวคิดในการนำนโยบายไปปฏิบัติดังกล่าว พบว่า ปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งของความสำเร็จของการบริหารการเมืองและการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั่นคือ ผู้กำหนดนโยบายและข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ (street level bureaucrat) โดยทั้งสองฝ่ายต้องตระหนักถึงบทบาทอำนาจหน้าที่ ซึ่งต้องกระทำด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ตระหนักของความเป็นมืออาชีพ นักรัฐประศาสนศาสตร์ ส่งผลให้เกิดการเรียกร้องการสร้างความเป็นวิชาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์ สำหรับความหมายของวิชาชีพ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับวิชาชีพ ไว้ดังนี้

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2551) ให้ความหมายวิชาชีพ (professional) หมายถึง อาชีพที่ผู้ประกอบวิชาชีพนั้นต้องมีความรอบรู้เชี่ยวชาญในงาน โดยต้องผ่านการศึกษารับรู้ในสาขาวิชานั้นมาแล้ว และเมื่อไปประกอบวิชาชีพก็จะต้องนำหลักวิชาการหรือองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้น มาใช้เป็นหลักในการทำงานโดยตรง ซึ่งต้องผ่านการทดสอบความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในสาขาวิชาการแขนงนั้น และได้รับใบอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพโดยตรง เช่น แพทย์ หนายความ วิศวกร ฯลฯ อีกทั้งการประกอบวิชาชีพ

ต้องมีสถาบันและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนั้นๆ ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นกลไกในการกำกับดูแลให้ผู้ประกอบวิชาชีพประพฤติ ปฏิบัติอยู่ในกรอบวิชาชีพนั้นๆ อย่างเคร่งครัด

พิทยา บวรวัฒนา (2527, หน้า 70 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551) ให้ความหมายความเป็นวิชาชีพสำหรับนักรัฐประศาสนศาสตร์ ในลักษณะเป็นกึ่งวิชาชีพ (quasi professional) เพราะการบริหารไม่จำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและ ไม่มีการจัดตั้งสถาบันและจรรยาบรรณขึ้นมากำหนดบังคับใช้โดยตรง แต่ผู้บริหารสามารถดำเนินการได้โดยอาศัยทักษะความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สาธารณะ

นอกจากนี้ Lipsky (อ้างถึงใน Hill, 1993, p. 387) ได้อธิบายให้เห็นถึงความหมายและความสำคัญของข้าราชการปฏิบัติงานในพื้นที่ คือ คนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพลเมืองที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติและมีอำนาจดุลยพินิจอิสระในการบริหารงาน ข้าราชการปฏิบัติงานในพื้นที่มีอำนาจอย่างมากในการบริหารงานโดยนอกจากใช้อำนาจในการควบคุมการให้บริการลูกค้าแล้ว และยังใช้อำนาจในการควบคุมตัวแทนการปฏิบัติงาน เช่น กรณีการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจตัดสินใจว่าจับใครหรือไม่จับใคร นักรัฐประศาสนศาสตร์จึงให้ความสำคัญในการสร้างอาชีพบริการสาธารณะเพื่อเป็นปทัสสถานค่านิยมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ โดย Michael Lipsky (Hill, 1993: 392) เห็นว่า “การใช้ดุลยพินิจ” เป็นอำนาจสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่นำนโยบายไปปฏิบัติได้ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเสนอ “หลักความรับผิดชอบ” ของผู้ปฏิบัติงาน 4 ด้านได้แก่ (1) ความรับผิดชอบต่อองค์การ ใช้การบังคับและให้แรงจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน (2) ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภครวมทั้งลดขั้นตอนหรือลดจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ (3) ความรับผิดชอบทางกฎหมาย เป็นการใช้อำนาจศาลเพื่อป้องกันการใช้อำนาจที่เกินขอบเขตของผู้ปฏิบัติงาน และ (4) ความรับผิดชอบตามบรรทัดฐานทางวิชาชีพ เป็นการใช้จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพควบคุม

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้การสร้าง ความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ได้นั้น ต้องประกอบด้วยเงื่อนไข 4 ประการ ได้แก่ (1) หน่วยงาน ต้องทราบความต้องการให้เจ้าหน้าที่ทำอะไร (2) หน่วยงาน ต้องทราบว่าผลของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อย่างไร (3) หน่วยงานต้องสามารถเปรียบเทียบการ ทำงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคนได้ และ 4) การสร้างแรงจูงใจ และสามารถบังคับให้เจ้าหน้าที่ทำตามระเบียบได้

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าวิชาชีพคือ ผู้ประกอบวิชาชีพในแต่ละอาชีพนั้นต้องมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญในงานนั้นๆ โดยต้องผ่านการศึกษารเรียนรู้ ในสาขาวิชานั้นมาแล้ว และเมื่อไปประกอบวิชาชีพ นั้นๆ ก็จะต้องนำหลักวิชาการหรือองค์ความรู้เกี่ยวกับ เรื่องนั้นๆ มาใช้เป็นหลักในการทำงานโดยตรง ซึ่งต้อง ผ่านการทดสอบ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ในสาขาวิชาการแขนงนั้น และได้รับใบอนุญาตให้เป็น ผู้ประกอบวิชาชีพนั้นโดยตรง ดังนั้นการประกอบวิชาชีพ ต้องมีสถาบันและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนั้นเพื่อใช้เป็น กลไกในการกำกับดูแลให้ผู้ประกอบวิชาชีพประพฤติ ปฏิบัติอยู่ในกรอบวิชาชีพนั้นอย่างเคร่งครัด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงอาชีพนัก รัฐประศาสนศาสตร์ คือ (1) ปัญหาการขาดเอกลักษณ์ ของบทบาทอาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์ (2) การลด น้อยลงและการขาดความชอบธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ของหน่วยงานภาครัฐ (3) การเพิ่มขึ้นของความเป็น มืออาชีพในสากล และ (4) การเปลี่ยนแปลงทางด้าน ประชากรที่ส่งผลต่ออาชีพการบริหารสาธารณะโดย จำนวนของแรงงานผู้หญิง, และชาวต่างชาติมีมากขึ้น ในการบริการสาธารณะ

นอกจากนี้ Wolf and Bacher (อ้างถึงใน Wamsley, 1990, pp. 164-178) เสนอปัจจัยในการศึกษา ความเป็นอาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์โดยต้องทำความเข้าใจความหมายเกี่ยวกับ วิชาชีพ Bellah ให้ความหมาย ของวิชาชีพว่าเป็นการมุ่งเน้นให้คนช่วยทำความดี สอดคล้องตามหลักคำสอนในศาสนาคริสต์ วิชาชีพ

เป็นบทบาทที่สำคัญสำหรับสถาบันโดยรัฐธรรมนูญ ของอเมริกาได้กำหนดคุณค่าและและความเชื่อเกี่ยวกับการดำเนินงานสาธารณะซึ่งเป็นการวางรากฐาน และ วิชาชีพอธิบายความรู้สึกความเป็นอยู่ของสังคมและ ชุมชนของคุณค่าและความคงอยู่ “living world” ของ รัฐธรรมนูญและสังคม ดังนั้นหลักสำคัญของวิชาชีพ จึงประกอบด้วยความซื่อสัตย์ ความเกี่ยวข้อง ความรู้สึก ในพลังแห่งตน มุ่งเน้นบทบาทการทำงาน และการมีชีวิต เพื่อบริการสาธารณะ จุดสำคัญของงานคือการทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนกับเงิน“exchanges of work for money” และช่วยให้มีความสำเร็จทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง ปลอดภัย และทุกอย่างที่หาซื้อได้ด้วยเงิน ดังนั้น การสร้าง ความเป็นอาชีพได้ต้องมีจุดดุลยภาพในการจ่ายค่า ตอบแทนที่เหมาะสมกับการภาระหน้าที่การปฏิบัติงาน และการคุ้มครองการทำงาน เพื่อให้เกิดความชอบธรรม และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและการจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างทุ่มเท

การดำเนินอาชีพ มุ่งเน้นการเจริญเติบโต ความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสำเร็จสมปรารถนา และการพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการทั้ง บุคคลแต่ละคนและสังคมโดยทั่วไป ดังนั้นเพื่อให้เกิด ความเป็นอาชีพองค์กรต้องสนับสนุนให้เกิดความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน โดยองค์กร ต้องสร้างวัฒนธรรมแห่งการดำเนินอาชีพเพื่อให้เกิด พลังที่จะดำเนินอาชีพของแต่ละคน

จากแนวคิดในการสร้างความเป็นวิชาชีพหรือ ความเป็นมืออาชีพสำหรับนักรัฐประศาสนศาสตร์ นั้นพบว่า ผู้กำหนดนโยบายต้องเข้าใจเกี่ยวกับความ สำคัญของวิชาชีพ ที่มุ่งเน้นการสร้าง ความซื่อสัตย์และ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เรื่องงาน ที่มุ่งเน้นสาระ เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ใน รูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน รวมถึง การดำเนินอาชีพ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาตำแหน่งหน้าที่การทำงานให้มีความก้าวหน้าเป็นเป็นอิสระ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานและเป็นการส่งเสริมความเป็นอาชีพนัก รัฐประศาสนศาสตร์ ถึงแม้จะมีความพยายาม ให้ความสำคัญในการสร้างความเป็นวิชาชีพนัก

รัฐประศาสนศาสตร์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ในการ
รับบริการของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานภาครัฐ
แต่ปัญหาที่พบได้แก่ (1) ลักษณะความเป็นสหวิทยาการ
ของรัฐประศาสนศาสตร์ที่มีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์
และศิลป์ แต่ขาดความเป็นวิชาชีพที่แท้จริง เนื่องจาก
สาระสำคัญของวิชาชีพต้องมีใบประกอบวิชาชีพและ
มีความชัดเจนในสายวิชาชีพนั้น จึงเป็นปัญหาในการ
สร้างความเป็นวิชาชีพของนักรัฐประศาสนศาสตร์
ในปัจจุบัน เพราะนโยบายสาธารณะมีลักษณะการบริหาร
ที่เปลี่ยนแปลงตามสภาพการณ์เวลา สถานที่ เพื่อกำหนด
นโยบายที่ตอบสนองความต้องการของผลประโยชน์
สาธารณะที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเช่นกัน
ดังนั้นนักรัฐประศาสนศาสตร์จึงต้องมีความยืดหยุ่น
ในการบริหารจัดการ ด้วยเหตุนี้การกำหนดวิชาชีพ
นักรัฐประศาสนศาสตร์จึงกำหนดได้ยาก (2) ลักษณะ
การปฏิบัติงานประจำ (routine) และทำให้ข้าราชการยึดถือ
และปฏิบัติตามกฎระเบียบและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
ส่วนใช้ดุลพินิจมีความอิสระ ในการตัดสินใจซึ่งอาจใช้
กฎระเบียบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ตามแต่ใจของ
ตนเอง ดังนั้นถึงแม้มีการสร้างความเป็นวิชาชีพ และ
การสร้างความรู้รับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้ง
ระบุเงื่อนไขการนำไปสู่การสร้างความรู้รับผิดชอบ
ให้เกิดขึ้น แต่การปฏิบัติงานของข้าราชการมีลักษณะ
เป็นงานประจำ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแปลงนโยบายไปสู่
การปฏิบัติดังนั้นจึงต้องใช้ทักษะและดุลพินิจที่ไม่เป็น
แบบแผนในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่คลุมเครือ
โดยเฉพาะข้าราชการระดับล่างที่มีความใกล้ชิดกับ
ผู้รับบริการและมีในสถานที่ที่ห่างไกลยากต่อการ
ควบคุม (3) การสร้างความเป็นวิชาชีพไม่มีหลักประกัน
ได้ว่าจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่นำไปสู่ความสำเร็จ
ของการนำนโยบายไปปฏิบัติหรือรับผิดชอบต่อการ
ดำเนินนโยบาย เพราะกระบวนการกำหนดนโยบาย
การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบาย
ล้วนแล้วแต่เป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับการเมือง
และผลประโยชน์สาธารณะซึ่งเป็นเรื่องใหญ่โตและ
สำคัญอย่างยิ่งที่จะสร้างความเป็นวิชาชีพในการจำกัด
ขอบเขตของการดำเนินนโยบายสาธารณะที่ต้องมีการ
เปลี่ยนแปลงและสนองตอบต่อความต้องการของ
ประชาชนอยู่ตลอดเวลา (4) ความเป็นกิจวัตรวิชาชีพของ

รัฐประศาสนศาสตร์ เพราะนักรัฐประศาสนศาสตร์ คือ
นักบริหาร และการบริหารไม่จำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับ
การบริหารและไม่มีการจัดตั้งสถาบันและจรรยาบรรณ
ขึ้นมากำหนดบังคับใช้โดยตรง แต่ผู้บริหารสามารถ
ดำเนินการได้โดยอาศัยทักษะความรู้ ความสามารถ
ความเชี่ยวชาญ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
เพื่อประโยชน์ของสาธารณะ

บทสรุป

การนำนโยบายไปปฏิบัติ ถือเป็นขั้นตอนที่มี
ความสำคัญแต่ถูกละเลยและไม่เห็นถึงความสำคัญ
เพื่อสะท้อนให้คุณค่าและประสิทธิภาพของการนำ
นโยบายไปปฏิบัติ จึงเสนอแนวทางธรรมรัฐและความเป็น
วิชาชีพของนักรัฐประศาสนศาสตร์โดยเน้นการเปลี่ยน
ทัศนคติ ค่านิยม และวิธีการทำงานของข้าราชการที่ต้อง
อาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ
และติดตามการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้
สอดคล้องกับการส่งเสริมการเป็นธรรมรัฐในการบริหาร
บ้านเมือง

ข้อเสนอแนะการสร้างธรรมรัฐและความเป็นวิชาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์ในสังคมไทยเพื่อประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1. การปรับเปลี่ยนภาพพจน์ของข้าราชการ
ให้มีลักษณะเป็นตัวแทน (agent) ที่กระทำหน้าที่แทน
ประชาชนเพื่อใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ของ
ประชาชนแทนประชาชน โดยตัวแทนจะมีลักษณะเป็น
พลเมืองพิเศษ (special citizen) คือ ไม่มีสถานภาพพิเศษ
หรืออำนาจที่อภิสิทธิ์แต่อย่างไร โดยข้าราชการเป็นเพียง
ผู้อำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน และ
ระบบข้าราชการให้มีลักษณะหน่วยงาน (agency) ในการ
สร้างอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่าง
ชอบธรรม รวมถึงการสร้างความเป็นพลเมืองที่ตื่นตัว
ของประชาชน (active citizenship) ในการเข้ามีส่วนร่วม
(participant) ในการบริหารบ้านเมืองและการเป็น
ข้าราชการที่ตื่นตัวเช่นกัน

2. การปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐ เริ่มตั้งแต่ (1) กระบวนการสรรหาคัดเลือก บรรจุแต่งตั้งที่เน้นสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถ และผู้ที่มีจิตใจที่รักการบริการสาธารณะอย่างแท้จริง เพื่อให้ได้คนดีและเก่ง และปราศจากระบบอุปถัมภ์ไปร่งใส เปิดเผยและตรวจสอบได้ (2) กระบวนการรักษาและพัฒนาคน สร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของอาชีพข้าราชการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เอื้ออำนวยต่อการให้บริการที่สนองและรวดเร็ว รวมถึงส่งเสริมการพัฒนา การศึกษาอบรมทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน และสร้างกระบวนการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นต่อการให้บริการสาธารณะ และ (3) กระบวนการดูแลหลังจากข้าราชการเกษียณอายุโดยสามารถใช้ชีวิตในบั้นปลายได้อย่างมีความสุข

3. การสร้างระบบการบริหารจัดการแบบเครือข่ายโดยเน้นระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของพลเมืองในการแสดงออกทางความคิดเห็น กระบวนการพึ่งพาอาศัยและแลกเปลี่ยนทรัพยากรทางการบริหารกับหน่วยงานภาคอื่น ๆ รวมถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นข้อมูลย้อนกลับจากผู้ให้บริการ ทั้งองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน องค์การไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร สื่อมวลชน กลุ่มผลประโยชน์ และประชาชนกลุ่มต่าง ๆ

4. การกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินข้าราชการโดยควรให้ความสำคัญกับมิติด้านการดำเนินอาชีพและศักยภาพทางวิชาชีพด้วย เพื่อสร้างอัตลักษณ์ให้กับอาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์ โดยใช้กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา คือ ประเมินตน ผู้บริหารประเมิน เพื่อนร่วมงานประเมิน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมิน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมิน

5. การสร้างค่านิยมและความตระหนักของความเป็นวิชาชีพและอาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์ โดย ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ปฏิบัติงานได้ยึด

เป็นแนวทางในการปฏิบัติ รวมถึงการสร้างกระบวนการในการส่งเสริมและจูงใจในการตอบแทนหรือให้รางวัลสำหรับการเป็นวิชาชีพของข้าราชการ และคณะกรรมการในการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามวิชาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์ประกาศให้ทราบอย่างเป็นทางการ ดังเช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดค่านิยมสร้างสรรคสำหรับการสร้างทัศนคติและค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับระบบราชการแนวใหม่ประกอบด้วย 5 ประการ (สำนักงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม, 2549, pp. 19-29) คือ (1) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง ยึดมั่นในความถูกต้องและดีงาม (2) ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา (3) โปร่งใสและตรวจสอบได้ หมายถึง การปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การให้สามารถตรวจสอบได้ (4) ไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง เน้นบริการประชาชนด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วประหยัดและมีประสิทธิภาพ และ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเกิดผลดีต่อองค์กรและส่วนรวม

บทความนี้ผู้เขียนนำเสนอการบูรณาการแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ การสร้างธรรมรัฐ และความเป็นวิชาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์ในมุมมองกว้าง ๆ เพื่อนำเสนอเป็นแนวคิดและแนวทางในการปฏิรูประบบราชการ เพื่อการเสริมสร้างธรรมรัฐและความเป็นวิชาชีพนักรัฐประศาสนศาสตร์ในสังคมไทย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวถือเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในกระบวนการนโยบายสาธารณะเพื่อเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมในการจัดสรรสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่อผลประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ เนื่องจากความเป็นพลวัตของสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตัวแบบแนวคิดหรือกระบวนการศึกษานโยบายสาธารณะ ธรรมรัฐ และความเป็นวิชาชีพ อาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ดังนั้นการศึกษาที่สำคัญที่สุดคือการบูรณาการองค์ความรู้ที่หลากหลายในการสร้างความรู้ ความเข้าใจสำหรับการบริหารและพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืน



เอกสารอ้างอิง

- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2551). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศิริพงษ์ อดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2551). *แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. เชียงใหม่: คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม. (2549). *คู่มือการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานก.พ.
- Frederickson, H. G. & K. B. Smith, (2003). *The public administration theory primer*. Colorado: Westview Press.
- Hill, M. (1993). *The policy process: A reader*. Hertfordshire: Harvester Wheastheaf.
- Parsons, W. (1995). *Public policy: An introduction to the theory and practice of policy analysis*. Cambridge: University Press.
- Sabatier, P. A. (1999). *Theories of the policy process*. Colorado: Westview Press.
- Wamsley, G. L. (1990). *Refounding public administration*. California: Sage Publications.



การจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา*

The Management of Electronic Accounting and Financial Systems For Vocational Education Institution



กรรณมล พากเพียร¹

บทคัดย่อ

บทความนี้รายงานการศึกษาการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา (2) ศึกษาองค์ประกอบและคุณสมบัติ (3) การออกแบบและ (4) การจัดทำคู่มือ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน เป็นหัวหน้างานการเงินและบัญชี ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐ จำนวน 201 แห่ง เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม โดยใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวน 2 รอบ หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า (1) สถานศึกษาอาชีวศึกษาขาดซอฟต์แวร์ระบบบัญชีและการเงินเพื่อการบริหารจัดการ (2) องค์ประกอบและคุณสมบัติของรูปแบบการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านระบบบัญชีและการเงิน ด้านระบบการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ และระบบคอมพิวเตอร์ (3) ผลการทดลองใช้ระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (4) ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยภาพรวมคู่มือ มีความเหมาะสมในระดับมาก

คำสำคัญ: บัญชีอิเล็กทรอนิกส์, การเงินอิเล็กทรอนิกส์

Abstract

This paper reports on the study done on the conditions, the components and the qualities; the design; and the actions taken in the preparation of the concluding handbook. The sample consisted of

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

* ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2552

อาจารย์ที่ปรึกษา: รศ. ดร. โชติ เพ็ชรชื่น

201 chiefs of accounting and finance in government vocational education institutions under the Vocational Education Commission. Data were collected through interviews and questionnaires applying the Delphi technique. Statistical techniques used to analyze the data included median, inter quartile and mean. The results showed that: (1) The vocational education institutions lacked the electronic accounting and financial system software for management; (2) The main components of the system were the electronic communication system and the computer system; (3) The electronic accounting and financial systems were tried out, and the system manual assessment was performed by 18 specific software development experts. The results indicated that the overall opinion on all aspects was high. The experts suggested that the government should provide the budget to develop this software system in order to make the highest benefits for the education institutions;(4) The handbook designed by the researcher was assessed by qualified experts and found to be highly suitable. Suggestions obtained include the inclusion of more contents for analyzing financial data, samples of forms for vocational education institutions, and relevant parties should provide budget support as was also suggested by the experts.

Keywords: electronic accounting, electronic financial



ความนำ

เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยในการบริหารงานในระดับประเทศ องค์การที่สำคัญ ในการตลาด การเงิน การผลิต และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ระบุแนวทางขับเคลื่อนที่สำคัญคือ สนับสนุนระบบฐานข้อมูลในทุกระดับและการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานกลางระดับนโยบาย ตลอดจนระดับพื้นที่และท้องถิ่น โดยสนับสนุนให้หน่วยงานพัฒนาระบบ ฐานข้อมูล และเพื่อติดตามตรวจสอบการดำเนินนโยบาย และสนับสนุนการสร้างโครงข่ายข้อมูลร่วมกันทั้งในระดับจังหวัด ท้องถิ่นและชุมชนเข้ากับส่วนกลางให้เป็นระบบที่เข้าถึงได้ง่าย และใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และแนวทางสำคัญอีกประการคือ พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล และสร้างดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาในทุก ระดับ โดยพัฒนายกระดับระบบติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานและมีวิธีวัดผลงานที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบและเปรียบเทียบผลระหว่างหน่วยงานได้ ที่มุ่งความคุ้มค่า ความโปร่งใส

การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นการกระจายอำนาจ เพื่อให้การจัดการระบบบัญชีและการเงิน อิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการบริหารจัดการที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาล สามารถตรวจสอบได้

ปัจจุบันมีแนวโน้มที่สำคัญสองประการที่เพิ่มความสำคัญยิ่งต่อการจัดการระบบบัญชีการเงิน คือ (1) โลกอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ และ (2) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพิ่มขึ้นอย่างมาก สถานศึกษาอาชีวศึกษายังขาดเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ ไม่มีระบบและมาตรฐานที่ดี จึงทำให้การบริหารจัดการระบบบัญชีและการเงินเกิดความล่าช้า มีความผิดพลาด การจัดการการบัญชีการเงินไม่เป็นระบบและไม่เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติของกระทรวงการคลัง มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติ และผู้ใช้บริการ และมีผลกระทบต่อการตัดสินใจบริหารจัดการงานของผู้บริหาร เพราะรายงานข้อมูลทางการเงินเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหาร

จากสรุปผลการบริหารงานการเงิน การบัญชี และพัสดุ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ตรวจพบโดย

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ 2551 โดยกลุ่มตรวจสอบ ตรวจพบปัญหาและข้อบกพร่องในเรื่องการบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพ ไม่โปร่งใส มีข้อผิดพลาด ไม่เป็นไปตามระเบียบ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจะเกิดปัญหาในเรื่อง การรับเงิน การจ่ายเงินเป็นเช็ค การจ่ายเงินยืม การจ่ายเงิน การใช้เงินตามโครงการ การบันทึกบัญชี การจัดทำรายงาน วิธีซื้อวิธีจ้าง การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทรัพย์สิน ไม่มีการควบคุมภายใน ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เกิดจากการบริหารจัดการทางการเงิน และบัญชีเป็นการจัดทำด้วยมือ

การบริหารงานการเงิน เป็นส่วนหนึ่งของงานบริหารที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะการตัดสินใจทางด้านการเงินจะมีส่วนเป็นปัญหาของการตัดสินใจขยายสถานศึกษา หรือระดับโครงการ ดังนั้นการบริหารการเงินให้สามารถรู้สถานการณ์ทางการเงินตลอดเวลาจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารการตัดสินใจ การพัฒนาระบบบริหารการเงินที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพจะสามารถช่วยให้การบริหารการเงินในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษามีการกระจายอำนาจสู่ระดับล่าง ปฏิบัติงานได้คล่องตัว มีความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และสามารถตรวจสอบได้ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในโลกยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่จะต้องมีการพัฒนาการจัดการระบบบัญชีและการเงินให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างดีเยี่ยม

จากความสำคัญ สภาพปัญหา ดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องออกแบบการจัดการระบบบัญชีและการเงินของสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยผู้วิจัยมีแนวคิดในการออกแบบเป็นระบบบัญชีการเงินแนวใหม่ ที่สามารถปฏิบัติงานบนอินเทอร์เน็ตได้ ซึ่งจะสามารถทำให้ได้รับความสะดวกรวดเร็วทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้ให้บริการ และเป็นการลดขั้นตอนในการบริหารงานทางการเงินและลดการใช้ทรัพยากรกระดาษ และยังเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะทำให้การจัดการระบบบัญชีและการเงิน มีระบบการบริหาร

จัดการที่ดี ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีทั่วไปโดยผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้ข้อมูลแบบ Real Time เพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด (กชกร เฉลิมกาญจนา, 2544)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาในปัจจุบัน
2. กำหนดองค์ประกอบ และคุณสมบัติ ของการจัดการระบบบัญชีและการเงินโดยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา
3. ออกแบบการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา
4. จัดทำคู่มือการวิเคราะห์และออกแบบการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานการเงินและบัญชี ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐ จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี และวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และจำนวน 201 แห่ง เป็นจำนวน 201 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวน 2 รอบ หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ หาค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา

1.1 ผลการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการต้องปฏิบัติตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ซึ่งการบริหารจัดการระบบบัญชีและการเงินส่วนใหญ่เป็นการจัดทำด้วยมือ การจัดทำเอกสารและหลักฐานดำเนินการด้านการเงินรับ และเบิกจ่ายเงิน บันทึกรายการบัญชี ปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชี ตรวจสอบ รายงานเงินคงเหลือให้เป็นไปตามระเบียบ ควบคุมการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ และปัจจุบันโครงสร้างสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ฝ่ายทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจกรรมนักเรียน การศึกษา และฝ่ายวิชาการ

1.2 ปัญหาของการจัดการระบบบัญชีและการเงินของสถานศึกษาอาชีวศึกษา คือ สถานศึกษาอาชีวศึกษาขาดซอฟต์แวร์ระบบบัญชีและการเงินมาบริหารจัดการ จึงก่อเกิดปัญหาในหลายๆ ด้าน

1.3 การศึกษาค้นคว้าแนวคิด จากเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบและคุณสมบัติของการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการศึกษาค้นคว้าแนวคิดจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาได้เป็นกรอบในการวิจัย ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ ด้านระบบบัญชีและการเงิน ได้แก่ ระบบผังบัญชี ระบบบัญชี ระบบการเงิน ระบบบัญชีรายได้ ระบบทรัพยากรบุคคล ระบบสินทรัพย์ถาวร ระบบจัดซื้อจัดจ้าง ระบบภาษี และระบบรักษาความปลอดภัย ด้านระบบสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบ ADSL ระบบคู่สายโทรศัพท์ระบบ Wireless เครือข่ายไร้สาย และระบบ XML ด้านระบบคอมพิวเตอร์ ได้แก่ ระบบปฏิบัติการ OS ระบบฐานข้อมูล และภาษาที่ใช้ในการพัฒนาซอฟต์แวร์

นำผลการศึกษาในข้อ 1.1 1.2 และ 1.3 ประมวลเป็นแนวคิดกำหนดแนวทางในการพัฒนาได้เป็นองค์ประกอบและคุณสมบัติของการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ ด้านระบบบัญชีและการเงิน ด้านระบบการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ และด้านระบบคอมพิวเตอร์ มีองค์ประกอบย่อย 17 องค์ประกอบ ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 131 ข้อ ตัวแปรย่อย 40 ข้อ และคุณสมบัติ ประกอบด้วย หัวข้อหลัก 10 ข้อ และข้อย่อย 58 ข้อ

2. เพื่อกำหนดองค์ประกอบ และคุณสมบัติของการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา

นำผลการศึกษาที่ได้จากข้อ 1 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบและคุณสมบัติของการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ เป็นแบบสอบถาม ถามหัวหน้างานการเงินและบัญชี ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐ จำนวน 201 แห่ง จำนวน 201 คน พิจารณาตัวแปรที่เกี่ยวข้องที่ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 0.75 สรุปผลได้เป็นองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบบัญชีและการเงิน ด้านระบบสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ และด้านระบบคอมพิวเตอร์ องค์ประกอบย่อย 17 องค์ประกอบ และตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 47 ข้อ และคุณสมบัติมีหัวข้อหลัก 10 ข้อ และข้อย่อย 58 ข้อ ถือเป็นตัวแปรเกี่ยวข้องที่สำคัญนำไปสู่แนวทางในการออกแบบการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา

3. เพื่อกำหนดแบบการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา

นำผลที่ได้ ที่ผ่านตามเกณฑ์การพิจารณา มาร่างระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อกำหนดแบบการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน

องค์ประกอบย่อย 17 องค์ประกอบ ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 47 ข้อ และคุณสมบัติมีหัวข้อหลัก 10 ข้อ และข้อย่อย 58 ข้อ ดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษา โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) จำนวน 2 รอบ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 18 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีเจาะจง ให้ผู้บริหารสถานศึกษาลงความเห็นและประมาณค่าความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ โดยการประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์พิจารณาจากระดับเฉลี่ยความเหมาะสม ต้องมีค่ามัธยฐาน (median) ไม่ต่ำกว่า 3.50 และ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 0.00-1.50 ถือว่าคำตอบมีความสอดคล้อง ผลการออกแบบการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลได้เป็นระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาชุดซอฟต์แวร์ระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยทุกข้อคำถามมีค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอ-ไทล์ ผ่านตามเกณฑ์การพิจารณา ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ ด้านระบบบัญชีและการเงิน มีองค์ประกอบย่อย 9 องค์ประกอบ มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 47 ด้านระบบสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ด้านระบบคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย และคุณสมบัติมีหัวข้อหลัก 10 ข้อ และข้อย่อย 58 ข้อ

4. จัดทำคู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา

จากการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาเป็นชุดซอฟต์แวร์ในลำดับต่อไป โดยใช้คู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่ออกแบบขึ้นเป็นแนวทางในการพัฒนา ผู้วิจัยจึงได้จัดทำคู่มือการใช้เพื่อประกอบการพัฒนาชุดซอฟต์แวร์ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบการบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับ

สถานศึกษาอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 2 การจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ด้านระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วยระบบผังบัญชี ระบบบัญชี ระบบการเงิน ระบบบัญชีรายได้ ระบบทรัพยากรบุคคล ระบบสินทรัพย์ถาวร ระบบจัดซื้อจัดจ้าง ระบบภาษี และระบบรักษาความปลอดภัย ด้านระบบการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบ ADSL ระบบคู่สายโทรศัพท์ และระบบ wireless เครือข่ายไร้สาย และด้านระบบคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วยระบบปฏิบัติการ OS ระบบฐานข้อมูล Database และภาษาที่ใช้ในการพัฒนาซอฟต์แวร์

ส่วนที่ 3 แนวทางการใช้คู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา

จากคู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา นำมาประเมินความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้วยแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยพิจารณาจากระดับความเหมาะสมตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยภาพรวมคู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีความเหมาะสมในระดับมาก ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้แก่ การเพิ่มเนื้อหาการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน ตัวอย่างแบบฟอร์มเอกสารของสถานศึกษาอาชีวศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนเงินงบประมาณเพื่อพัฒนาเป็นชุดซอฟต์แวร์ ผู้วิจัยได้แก้ไข ปรับปรุงคู่มือเพื่อความเหมาะสมของการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้

การทดลองใช้คู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา นำคู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์

สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาหลังจากปรับปรุงแล้ว มาทดลองใช้จริง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน โดยนำไปใช้กับผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์ ระยะเวลาตั้งแต่ เดือนกันยายน 2552 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2553 จำนวน 18 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เพื่อนำมาใช้เป็นกรณีศึกษาในเชิงคุณภาพ ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาซอฟต์แวร์ จำนวน 18 คน สามารถศึกษารายละเอียด ทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ และความต้องการของผู้ใช้ เจ้าหน้าที่ ผู้บริหาร โดยเป้าหมายมุ่งเน้นพัฒนาให้ได้ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้ใช้ซอฟต์แวร์ เพื่อการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญ ได้แสดงความเห็นว่า คู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษามีประโยชน์มาก ใช้ง่าย มีความละเอียดและมีคุณค่า ต่อการศึกษา รายละเอียดชัดเจน เนื้อหาครอบคลุม ทุกระบบ เนื้อหาสาระบางตอนค่อนข้างยาก ควรเพิ่มเติม ในเนื้อหาให้มากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องบัญชีและการเงิน ผู้เชี่ยวชาญโดยส่วนใหญ่เห็นว่าคู่มือการจัดการระบบ บัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษา มีประโยชน์มาก

ผลที่ได้จากการดำเนินการตามคู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินสำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษามีดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญได้รับความสะดวกในเรื่องของ ข้อมูล ความรู้ เกี่ยวกับ การจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทำให้ลดเวลาในการเก็บข้อมูลการศึกษาค้นคว้าจาก สถานةที่จริง
2. ผู้เชี่ยวชาญสามารถดำเนินการพัฒนา สามารถพัฒนาซอฟต์แวร์ได้ตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้
3. คู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงิน อิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเป็น เครื่องมือช่วยในการพัฒนาซอฟต์แวร์

4. สามารถลดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ของผู้พัฒนาซอฟต์แวร์

5. จากการศึกษาคู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้เชี่ยวชาญสามารถทราบได้ถึงความต้องการใช้งาน ระบบซอฟต์แวร์ของเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา

การประเมินคู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา จากการทดลองใช้คู่มือแล้ว ได้ทำการประเมิน ความคิดเห็นของการใช้คู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาซอฟต์แวร์ ผลการประเมิน พบว่า ภาพรวมทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความ ถูกต้อง และแสดงความคิดเห็นว่า ปัจจุบันการบริหารงาน ด้านการเงินของสถานศึกษาอาชีวศึกษามีปัญหา เนื่องด้วยระบบ GFMS ที่ส่วนราชการกลางนำมาใช้เพื่อ ดึงข้อมูลจากส่วนภูมิภาคต่าง ๆ ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การบริหาร จัดการงบประมาณของรัฐ มิได้มุ่งเน้นให้ส่วนภูมิภาค นำมาใช้ GFMS--Government Fiscal Management Information System ระบบบริหารการเงินการคลัง ภาครัฐอิเล็กทรอนิกส์ จึงไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการ ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

หลังจากการประเมินผู้วิจัยจัดทำเล่มคู่มือ การจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับ สถานศึกษาอาชีวศึกษา ฉบับสมบูรณ์

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ระบบ การจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับ สถานศึกษาอาชีวศึกษาพบว่า การบริหารจัดการระบบ บัญชีและการเงินส่วนใหญ่เป็นการจัดทำด้วยมือ ก่อให้เกิดปัญหา การบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพ ไม่เป็นไปตามระเบียบ ขาดความโปร่งใส ได้แก่ การบันทึก บัญชีผิดพลาดและซ้ำซ้อน การรายงานผลการดำเนินงาน ล่าช้า ไม่ลงลายมือชื่ออนุมัติในเอกสารที่เบิกจ่าย

การเชื่อมต่อ ขั้นตอนและระบบงานต้องใช้เจ้าหน้าที่ในการติดต่อประสานงาน การจัดเก็บข้อมูลต้องใช้เจ้าหน้าที่และเวลาในการดำเนินการจัดเก็บ ฯลฯ

สรุปสาระสำคัญ คือ สถานศึกษาอาชีวศึกษาขาดซอฟต์แวร์ระบบบัญชีและการเงินเพื่อการบริหารจัดการ แสดงถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาชุดซอฟต์แวร์ระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการระบบบัญชีและการเงินของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สอดคล้องกับ สรุปผลการบริหารงานการเงิน การบัญชีและพัสดุ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่ตรวจพบโดยสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ 2551 ตรวจพบปัญหาและข้อบกพร่องในเรื่องการบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพ

2. เพื่อกำหนดองค์ประกอบ และคุณสมบัติของการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเป็นกรอบแนวคิด กำหนดแนวทางในการออกแบบได้เป็นองค์ประกอบ และคุณสมบัติของการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ ด้านระบบบัญชี และการเงิน ด้านระบบการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ และด้านระบบคอมพิวเตอร์ มีองค์ประกอบย่อย 17 องค์ประกอบ ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 131 ข้อ ตัวแปรย่อย 40 ข้อ และคุณสมบัติ ประกอบด้วยหัวข้อหลัก 10 ข้อ และข้อย่อย 58 ข้อ

3. เพื่อกำหนดแบบการจัดการบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา

ผลการออกแบบการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทำให้ได้ข้อสังเกตนำไปสู่การอภิปรายผล ดังนี้

ผลการออกแบบการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทำให้ได้การจัดการแนวใหม่ที่เป็นต้นแบบ เพื่อเป็นแนวทางปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการระบบบัญชีและการเงินของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่มีคุณลักษณะเด่นด้านการบริหารจัดการมีความก้าวหน้า นำยุค นำสมัย โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

สามารถยกระดับการบริหารเป็นสถานศึกษาชั้นนำในการบริหารจัดการระบบบัญชี มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดประสิทธิผลต่อผู้บริหารสถานศึกษา การรายงานผลการวิเคราะห์ทางการเงินเป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจที่รวดเร็ว ผู้ปฏิบัติงานและผู้ใช้ได้รับความสะดวก ใช้งานง่าย สามารถเชื่อมต่อกันทุกระบบที่เกี่ยวข้อง รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถทำงานทั้งแบบด้วยมือ และแบบอัตโนมัติ เป็นการส่งค่าหรือข้อมูลผ่านทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (e-Form) หรือ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) โดยผู้มีอำนาจลงนามอิเล็กทรอนิกส์ (electronic signature) ระบบจะอนุมัติรายการที่ลงนามหรือบันทึกบัญชีโดยอัตโนมัติ และสามารถแสดงรายงานทางบัญชี และรายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง แบบ Real Time สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) มีแนวทางขับเคลื่อนที่สำคัญคือ สนับสนุนระบบฐานข้อมูลในทุกระดับและการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานกลางระดับนโยบาย ตลอดจนระดับพื้นที่และท้องถิ่น โดยสนับสนุนให้หน่วยงานระดับนโยบายด้านข้อมูลพัฒนาระบบข้อมูล ฐานข้อมูล และระบบบริหารจัดการส่งเสริมการพัฒนาข้อมูลเพื่อติดตามตรวจสอบการดำเนินนโยบาย และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายข้อมูลร่วมกันเพื่อการวางแผนและติดตามประเมินผลในระดับจังหวัด ท้องถิ่น และชุมชน ส่งเสริมการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลระดับจังหวัด ท้องถิ่นและชุมชนเข้ากับส่วนกลาง ให้เป็นระบบที่เข้าถึงได้ง่าย และใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

ผลการออกแบบการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทำให้ได้การจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่มีจุดเด่นที่สำคัญ คือ มีตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน ได้แก่ มีตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาชุดซอฟต์แวร์เป็นคุณสมบัติของซอฟต์แวร์ 58 ข้อ และมีตัวชี้วัดการบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นรายงานวิเคราะห์ผลทางการเงิน สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่มีแนวทางขับเคลื่อนที่สำคัญคือ

พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลและสร้างดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกระดับ โดยพัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ให้มีมาตรฐานและมีวิธีวัดผลงานที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบและเปรียบเทียบผลระหว่างหน่วยงานได้ รวมทั้งสนับสนุนให้ทุกส่วนราชการพัฒนาระบบตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ ที่มุ่งความคุ้มค่า ความโปร่งใส

ผลการออกแบบ โดยผ่านการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ตัวแปรหลัก 17 ตัวแปร ตัวแปรย่อย 47 ตัวแปร และคุณสมบัติ 10 ข้อหลัก และ 58 ข้อย่อย ผ่านตามเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ อยู่ใน 3 อันดับแรกที่ยั่งยืนจากมากไปหาน้อย ได้จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้างานการเงินและบัญชี ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อการบริหารงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ใช้ และผู้ที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนั้นผลการตรวจสอบความเหมาะสมของการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทำให้ได้ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิให้เพิ่มรายละเอียดในคู่มือ ด้านระบบบัญชี เกี่ยวกับเครื่องมือวัดผลการดำเนินงานโดยใช้ข้อมูลทางบัญชีเป็นตัววัด ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญ โดยผู้วิจัยได้เพิ่มรายละเอียดวิธีคำนวณและตัวอย่างตารางผลการวิเคราะห์ทางการเงิน สอดคล้องกับ แนวคิดของ อารมณ รวีอินทร์ (2545) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ทางการเงินและการรายงาน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์งบการเงิน ได้แก่ อัตราส่วนทางการเงิน (financial ratios) โดยผลการวิเคราะห์ทางการเงินสามารถตอบสนองผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาด้านข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างตรงประเด็น

ผลการประเมินคู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา

โดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้ทดลองใช้คู่มือ พบว่า แต่ละด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับคือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้อง ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คือ สถานศึกษาเองยังขาดเงินงบประมาณในการพัฒนาซอฟต์แวร์ จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ เนื่องจากการพัฒนาซอฟต์แวร์จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาอาชีวศึกษาอย่างแท้จริง

ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยภาพรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คือ ให้เพิ่มเนื้อหาการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน ตัวอย่างแบบฟอร์มเอกสารของสถานศึกษาอาชีวศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนเงินงบประมาณเพื่อพัฒนาเป็นซอฟต์แวร์

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการออกแบบการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา การออกแบบการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา จะสามารถแก้ไขปัญหาสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ส่วนใหญ่ประสบปัญหาการบริหารจัดการทางการเงินและบัญชี ทั้งนี้เป็นผลที่ยืนยันได้จากการออกแบบได้ผ่านกระบวนการวิจัยอย่างมีระบบเป็นขั้นเป็นตอน ทั้งการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบและคุณสมบัติของการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง การออกแบบการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษา อาชีวศึกษา ที่ผ่านการสังเคราะห์และการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิผ่านการทดลองใช้คู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษา อาชีวศึกษา ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และผ่านขั้นตอนของการประเมินคู่มือการจัดการระบบบัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษา อาชีวศึกษา จากผู้ที่ทดลองใช้คู่มือแล้ว ตลอดจนคู่มือดังกล่าวยังได้ออกแบบ

มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษาอาชีวศึกษา ให้สามารถบริหารจัดการงานการบัญชีและการเงิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด แก่สถานศึกษา

จากการทดลองใช้คู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญด้าน พัฒนาซอฟต์แวร์ การพัฒนาซอฟต์แวร์ยังไม่สามารถ ดำเนินการให้เป็นชุดซอฟต์แวร์การจัดการระบบ บัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษา อาชีวศึกษาได้ จากข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ และระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนาชุดซอฟต์แวร์ อย่างไรก็ดีตามผู้วิจัยเห็นควรอย่างยิ่งที่รัฐบาลจะต้อง ให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม เพื่อเป็น แรงผลักดันให้การบริหารจัดการการอาชีวศึกษาของไทย

ได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง เพราะการบริหารจัดการ ข้อมูลที่ดีโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นการบริหาร จัดการที่จะทำให้ภาครัฐเป็นศูนย์ข้อมูลอย่างแท้จริง สามารถบริหารจัดการในการวางแผนงบประมาณได้ อย่างถูกต้องและตรงประเด็น และมีฐานข้อมูลเพื่อ การพัฒนาและปรับปรุงให้สถานศึกษามีความก้าวหน้า มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ควรจัดทำคู่มือการจัดการระบบ บัญชีและการเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษา อาชีวศึกษา ได้เป็นคู่มือการจัดการระบบบัญชีและ การเงินอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษา ฉบับสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- กชกร เฉลิมกาญจนนา. (2544). *การบัญชีบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารมณ รวีอินทร์. (2545). *การวิเคราะห์ทางการเงินและการรายงาน*. กรุงเทพฯ: แผนกตำราและคำสอน มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.

รูปแบบการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย*

A Management Model for Change on Organizational Culture Facilitating Students' Ability in the Non-Formal and Informal Education Institutions

กฤษฎีกา อินทราย¹



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษาองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์การและ (3) นำเสนอรูปแบบการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประชากรในการศึกษาได้แก่ สถานศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต จำนวน 927 แห่ง จาก 76 จังหวัด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่บุคลากร ครู วิทยากรผู้สอน จำนวน 840 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การถดถอย พหุคูณ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอเตอร์ ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่มีลักษณะเอื้อต่อการที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม (2) ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปัญญา อารมณ์ สังคมของผู้บริหาร การนำความรู้ไปใช้ การแสวงหาเพื่อสร้างความรู้ ความถูกต้องทันสมัยของข้อมูล ศีลธรรมคุณธรรม ประชาธิปไตยของบุคลากร เป็นกลุ่มตัวแปรที่ดีในการพยากรณ์ (3) รูปแบบการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ผู้บริหาร สิ่งแวดล้อม บุคลากร ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี และกระบวนการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ประกอบด้วย ผู้บริหารต้องจัดการตนเองเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการกับสิ่งแวดล้อมและสร้างบรรยากาศ การจัดการกับบุคลากร การจัดการวางระบบและโครงสร้างองค์การ

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

E-mail: kannigar_123@yahoo.com

*ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2553

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. โชติ เพชรชื่น



คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้, สถานการณ์ศึกษา
นอกระบบ

Abstract

This research aims to study learning in Non-Formal and Informal Education Institutions the organizational culture enhancing toward the (2) the factors that result in organizational culture enhancing toward the learning, and (3) propose the management model for changing organizational Culture. The populations were 927 non-formal and informal education Institutions from 76 provinces using 280 samples of the total population. The key informants were 840 people of administrators-director, staffs, employee, teachers and trainers from Non-formal and informal education institutions. The instruments used for the research were questionnaires and In-dept interviews. Statistics for this research were percentage, mean, standard deviation, correlation coefficients, multiple regression analysis, the median and inter quartile ranges. The research findings were as follows: (1) The organizational culture enhancing toward good learning consisting education institutions have the model of opinion, beliefs and attitude that looks conducive to good learning by administrators-director, government employees staffs teachers narrator students and users that take actions together. This is how it works. Conduct and performance together to bring about learning at a high level. Aspect of practice is higher than other areas of working together as a team. But aspect of the leadership role of teaching tasks to the worker is the lower the performance of others. (2) The factors that result in the organizational culture enhancing toward the learning 6 variables: exchange learning intellectual emotional social of administrators-director adaptation of knowledge to use search for new knowledge creation accuracy of data moral virtues and democracy of staff. (3) The model consists of input, including administrators-director, environmental, technology, staff and the management process the administrators-director must manage their own to be leader changing, the management with the environment and atmosphere, the management personnel, and the management system and organizational structure.

Keywords: model for changing organizational



ความนำ

องค์การมีลักษณะคล้ายกับคน การสร้างวัฒนธรรมองค์การ (corporate culture building) ต้องให้ความสำคัญทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ขององค์การคือศักยภาพในการบริหารงานที่เกิดจากความสามารถของคนในองค์การ ความทันสมัยของเทคโนโลยีรวมถึงเครื่องมือการจัดการที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้องค์การจำเป็นต้องคำนึงถึงที่จะต้องควบคุมอารมณ์ขององค์การ

ซึ่งหมายถึงผลรวมของอารมณ์ของคนในองค์การหรือ “วัฒนธรรมองค์การ” ที่สะท้อนให้เห็นระดับฮาร์ดแวร์ขององค์การว่าเป็นอย่างไร สำหรับในองค์การทางการศึกษา จำเป็นต้องเป็นองค์การที่มีทั้งความฉลาดและอยู่รอด ภายใต้การแข่งขันที่รุนแรงเราจะต้องพัฒนาทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ควบคู่กันไป จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้

ปัจจุบันสังคมแห่งการเรียนรู้ถือว่าความรู้ คือ อำนาจ ทั้งนี้เพราะกระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยี

สารสนเทศ สังคมแห่งความรู้ หรือสังคมเศรษฐกิจที่มีความรู้เป็นฐาน (พริตดา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 11; รุ่งเรือง ลิ้มชูปัญญา, 2545, หน้า 45) เป็นระบบที่อาศัยความรู้เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนา ส่งผลกระทบต่อวิถีคิดและกระบวนการทำงานของคน องค์การ จึงต้องปรับตัวไปสู่การสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ (พริตดา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 16-17) การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นตลอดเวลาและรวดเร็วอย่างไม่มีขีดจำกัด ความรู้ใหม่ ๆ ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาอย่างมากและรวดเร็วและความรู้ที่ได้รับการพัฒนานักกลับ ไปใช้ในการพัฒนาเทคโนโลยีต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด ดังนั้นการที่องค์การจะสามารถดำรงอยู่ได้นั้นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนหลายประการ เช่น การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิสัยทัศน์กลยุทธ์ในการบริหารและการทำงาน โครงสร้างองค์การและที่สำคัญอย่างยิ่ง คือวัฒนธรรมองค์การที่สร้างสรรค์และเอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้นผู้นำองค์การจะต้องรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์การอย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งในส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำ (Gonzales, 1978 อ้างถึงใน บุญส่ง หาญพานิช, 2546, หน้า 14) หากไม่สนใจก็มองไม่เห็นแต่อาจจะก่อให้เกิดวิกฤตการณ์หรือผลเสียหายให้แก่องค์การได้ ดังนั้นถ้าผู้นำรู้จักวิธีสร้าง และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การก็จะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จเพราะวัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลรู้ทิศทางในการประพฤติและปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ นอกจากนี้ความสำเร็จจากการเรียนรู้ที่ดีจะหล่อหลอมให้บุคคลในองค์การมีความภาคภูมิใจ กล้าคิด กล้าทำ รักและเกิดจิตสำนึกแห่งความเป็นเจ้าของอีกด้วย

Schien (1994, p.1-2) ได้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับการเรียนรู้สรุปว่าการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นได้ภายในองค์กรนั้นจะต้องเป็นผลมาจากการเรียนรู้ร่วมกันของผู้คนในองค์กรซึ่งหมายถึงการเรียนรู้ของกลุ่มอันจะกลายเป็นวัฒนธรรมของกลุ่มและการเรียนรู้ในที่นี้คือการเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น (learning to learn) ซึ่งจะเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ หรือวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้นั่นเอง สำหรับวัฒนธรรมองค์การ

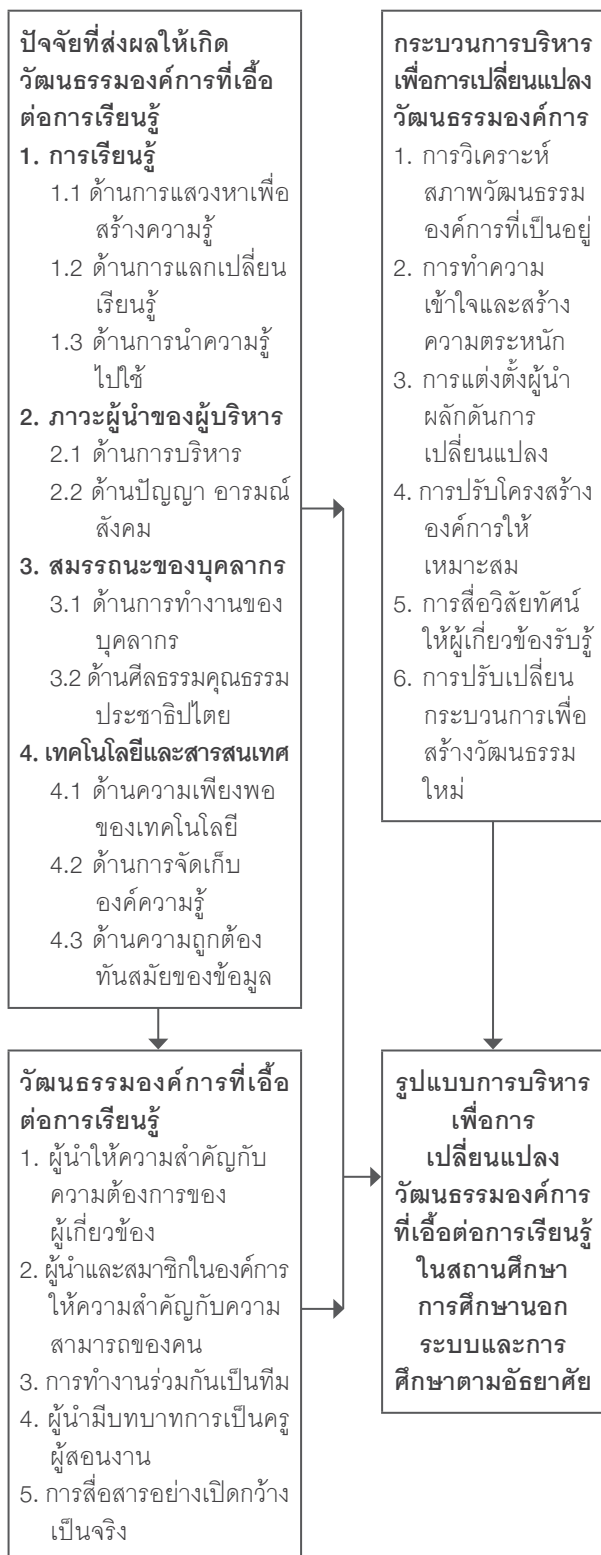
ในสถานศึกษาการศึกษาคนในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยนั้น สำนักส่งเสริมการศึกษาคนในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้สถานศึกษาในสังกัดได้มีการจัดการความรู้และให้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพสามารถที่จะบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร ความรู้ที่จำเป็นสำหรับองค์การ โดยการแสวงหาความรู้ นำมาสร้างเป็นองค์ความรู้ขององค์การแล้วเก็บรักษาไว้ให้กับทุกคนได้เข้าถึงความรู้และนำไปใช้ประโยชน์เพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) และได้มอบหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ที่ระบุว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้องรวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน จะเห็นว่านโยบายที่ให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้นสถานศึกษาการศึกษาคนในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจะต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ ดังความเห็นของ จรวยพร ธรณินทร์(2553) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่สรุปว่า ผู้บริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนต้องมีวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ ใช้รูปแบบของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยและการศึกษานอกระบบ คือมีวินัย อยากรู้ อยากเห็น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการทำงานเป็นทีมสามารถเข้ากับคนอื่นได้ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่หลากหลายนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ จากต้นแบบ ใช้เทคนิคการบริหารจัดการ ใช้การบริหารเชิงรุก สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันของคนในองค์การ ในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยต่อความสำเร็จ

แต่ก็ยังมีอุปสรรค ผู้วิจัยจึงคิดว่าปัญหาอย่างนี้อาจมีตัวแปรหลายตัว ซึ่งตัวแปรหนึ่ง คือวัฒนธรรมของสถานศึกษา วิธีการทำงานของคนในองค์กรตามที่มีผู้ศึกษาวิจัย ซึ่งหากสถานศึกษาไม่มีผู้บริหารที่มุ่งมั่นบริหารเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ที่มีลักษณะอันประกอบด้วย ผู้นำให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง, ผู้นำและสมาชิกในองค์กรให้ความสำคัญกับความสามารถของคน, การทำงานร่วมกันเป็นทีม, ผู้นำมีบทบาทการเป็นครูผู้สอนงาน, การสื่อสารอย่างเปิดกว้างเป็นจริง ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวต้องเชื่อมโยงเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคนทั้งในองค์กรและที่เกี่ยวข้อง หากไม่ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การแล้วการเรียนรู้จะเกิดได้ยากในองค์กร จะทำให้เกิดผลต่อการพัฒนาองค์การให้เหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จึงสนใจศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยนำไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยในรูปแบบผสมผสาน (mixed methodology research) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กระบวนการบริหารเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยต่อไปนี้

1. สอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา เจ้าหน้าที่ บุคลากร ครู วิทยากรผู้สอน เกี่ยวกับสภาพวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความสำคัญของปัจจัยในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ และความสำคัญของการบริหารเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

2. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานบริหารดีเยี่ยม จำนวน 5 คน

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการนำเสนอรูปแบบ เป็นการนำเอาผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1-2 มาสังเคราะห์สร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้และศึกษาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยต่อไปนี้

1. ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยใช้ผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ 1-2

2. ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน

3. ปรับปรุงรูปแบบ

4. ประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน โดยใช้การเทคนิคเดลฟาย (delphi technique) จำนวน 2 รอบ

วิเคราะห์ข้อมูลโดย การหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

5. ปรับปรุงรูปแบบและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาก่อนเพื่อปรับปรุงและจัดทำรูปแบบการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยฉบับสมบูรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต จำนวน 927 แห่ง จาก 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง เลือกตัวอย่างจากกลุ่มประชากรโดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ เลือกตัวแทนประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา จำนวน 280 แห่ง โดยใช้สูตรในการคำนวณของ Yamane และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบสัดส่วน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษา เจ้าหน้าที่ บุคลากร ครู วิทยากรผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในระดับอำเภอ/เขต สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 840 คน

2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในระดับอำเภอ/เขต และมีผลการปฏิบัติงานบริหารดีเยี่ยม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา เจ้าหน้าที่ บุคลากร ครู วิทยากร ผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในระดับอำเภอ/เขต จำนวน 280 แห่ง แห่งละ 3 ฉบับ รวม 840 ฉบับ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการจัดส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และขอรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์

2. การเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเอง

3. การเก็บข้อมูลในการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยเทคนิคเดลไฟล์ ผู้วิจัยขอให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น 2 รอบ เก็บข้อมูลโดยการจัดส่งแบบประเมินถึงผู้เชี่ยวชาญทางไปรษณีย์ และขอรับแบบประเมินคืนทางไปรษณีย์

ผลการวิจัย

1. สถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีสภาพพัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่มีลักษณะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ดี โดยที่ผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ครู วิทยากรผู้สอน ผู้เรียน ผู้รับบริการยึดถือปฏิบัติร่วมกัน โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรม ซึ่งมีวิธีการทำงาน การปฏิบัติตนและการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยกว้างเป็นจริง, ด้านผู้นำและสมาชิกในองค์กรให้ความสำคัญกับความสามารถของคน ด้านที่มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านผู้นำให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง และด้านผู้นำ

มีบทบาทการเป็นครูผู้สอนงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำกว่าด้านอื่น

2. ปัจจัยในการพัฒนาพัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในปัจจุบัน 4 ด้านใหญ่ มีปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดเท่ากัน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้และด้านสมรรถนะของบุคลากร รองลงมา คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำหรับตัวแปรปัจจัยย่อย 10 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาเพื่อสร้างความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านการบริหาร ด้านปัญญา อารมณ์ สังคมของผู้บริหาร ด้านการทำงานของบุคลากร ด้านศีลธรรม คุณธรรมประชาธิปไตยของบุคลากร ด้านความเพียงพอของเทคโนโลยี ด้านจัดเก็บองค์ความรู้ และด้านความถูกต้องทันสมัยของข้อมูล ซึ่งทุกด้านมีความสำคัญระดับมากโดยด้านที่มีความสำคัญกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการแสวงหาเพื่อสร้างความรู้

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 10 ตัวแปร ดังกล่าวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร โดยปัจจัยด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ด้านการบริหารด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านศีลธรรม คุณธรรม ประชาธิปไตยของบุคลากร, ด้านปัญญา อารมณ์ สังคมของผู้บริหารด้านความถูกต้องทันสมัยของข้อมูล ด้านการจัดเก็บองค์ความรู้ ด้านการแสวงหาเพื่อสร้างความรู้ ด้านความเพียงพอของเทคโนโลยีและด้านการทำงานของบุคลากร

ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่ส่งผลให้เกิดพัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี stepwise มีกลุ่มตัวแปรอิสระที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ ซึ่งมี 6 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านปัญญา อารมณ์ สังคมของผู้บริหาร ด้านการนำความรู้ไปใช้, ด้านการแสวงหาเพื่อสร้างความรู้ด้านความถูกต้องทันสมัยของข้อมูล ด้านศีลธรรมคุณธรรม ประชาธิปไตยของบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .625 (ร้อยละ

62.5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$y = .731 + .430 (X_2) + .092 (X_5) + .144 (X_3) + .140 (X_1) - .084 (X_{10}) - .080 (X_7)$$

3. รูปแบบการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ผู้บริหาร สิ่งแวดล้อม บุคลากร ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี และกระบวนการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ประกอบด้วย ผู้บริหารต้องจัดการตนเอง เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการกับสิ่งแวดล้อม และสร้างบรรยากาศ การจัดการกับบุคลากร การจัดการวางแผนและโครงสร้างองค์การ กล่าวคือ เป็นรูปแบบที่นำปัจจัยที่ส่งผลมาบูรณาการในกระบวนการบริหารที่ผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อน ซึ่งผู้บริหารคิดริเริ่มในส่วนของตนเองก่อนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำด้านปัญญา อารมณ์ สังคม สื่อวิสัยทัศน์ และใช้การบริหารอย่างมีส่วนร่วม หลังจากนั้นจึงจัดการกับสิ่งแวดล้อมและสร้างบรรยากาศ ให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแสวงหา เพื่อสร้างความรู้ จัดการกับบุคลากรโดยแต่งตั้งให้เป็น ผู้นำผลักดันการเปลี่ยนแปลง ให้บุคลากรมีสมรรถนะ ด้านศีลธรรมคุณธรรม ประชาธิปไตย และจิตวาระระบบ และโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับกำลังคน จัดวางระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการบริหารงานสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การอภิปรายผล

การสร้างรูปแบบ การตรวจสอบพิจารณารูปแบบ ตลอดจนการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบมีการกระบวนการที่สอดคล้องกับแนวคิดของผู้ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบ สอดคล้องกับรูปแบบ ลักษณะที่ดี กล่าวคือ นอกจากมีความเหมาะสมมีความ เป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติแล้ว ยังมีความยืดหยุ่น เนื่องจากสถานศึกษาสามารถนำไปปรับในรายละเอียด

แต่ละวิธีการได้ ขึ้นกับบริบทและสภาพปัญหา สภาพ วัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ องค์ประกอบ 6 ด้านนั้น มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ระดับมากที่สุด และมีด้านที่มีค่าสูงสุดเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านการวิเคราะห์สภาพวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ ด้านการทำความเข้าใจและสร้างความตระหนัก ทำให้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ว่าด้านดังกล่าว เป็นสิ่งที่สถานศึกษาดำเนินงานอยู่แล้วไม่ซับซ้อน กล่าวคือ ด้านการวิเคราะห์ สภาพวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ ถ้าสมาชิกองค์การ ร่วมกันวิเคราะห์ก็แสดงว่ามีความเข้าใจ ถึงสภาพปัญหา ต่าง ๆ ทำให้เกิดความตระหนักว่า องค์การของตนเอง ควรจะอย่างไรต่อไป เปลี่ยนแปลงอย่างไรให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามขั้นตอน ของกระบวนการบริหาร การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Robbin and Coulter (2002 อ้างถึงใน สุพานี สถะภูวานิช, 2549, หน้า 531-532) แต่อย่างไรก็ดี ผู้เชี่ยวชาญอยากให้ จัดทำรูปแบบที่บูรณาการสิ่งที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกับ องค์ประกอบ 6 ด้าน มาจัดทำเป็นวิธีการใหม่ ที่บูรณาการ ให้อยู่ในแต่ละองค์ประกอบมีทั้งปัจจัยและกระบวนการ บริหารควรเริ่มจุดไหนบูรณาการอย่างไร ซึ่งสอดคล้อง กับข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิด้วยเหตุนี้ รูปแบบ การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จึงเริ่มที่ตัวผู้บริหารเอง แล้ว จึงจัดการกับสิ่งแวดล้อม จัดการกับบุคลากร จัดการ วางระบบและโครงสร้างองค์การ

ข้อเสนอแนะ

การนำรูปแบบการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไปใช้ ในการพัฒนาองค์การ ผู้บริหาร หน่วยงานหรือส่วน ราชการ ควรดำเนินการดังนี้

1. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย ควรนำปัญหา ข้อจำกัดในการที่ ผู้นำขาดความสามารถด้านบทบาทการเป็น ครูผู้สอนงาน ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหาร

จัดการและสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพของผู้บริหาร โดยการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้ต่างๆ ให้มากขึ้น หรือส่งเสริมเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเอง

2. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อาทิ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต หรือสถานศึกษาอื่น ควรนำรูปแบบการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไปปรับใช้ให้เหมาะสม (tailor made) กับสถานศึกษาของตนเองได้ โดยเริ่มที่ผู้บริหารต้องปรับตนเองก่อน แล้วจึงไปจัดการกับสิ่งแวดล้อม บรรยากาศ ในองค์การจัดการกับบุคลากร จัดการวางระบบและโครงสร้างองค์การให้เหมาะสม

3. หน่วยงานทางการศึกษาที่ต้องการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ต้องวางแผน กลยุทธ์ แผนปฏิบัติการเพื่อเตรียมการล่วงหน้า โดยแผนควรมีสาระครอบคลุมถึง กลยุทธ์และตัวบ่งชี้ความสำเร็จ กิจกรรมปฏิบัติและมีการติดตาม กำกับและประเมิน รายงานผลโดยจัดสรรงบประมาณและบุคลากรสนับสนุน อย่างเพียงพอเพราะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ต้องใช้เวลานานจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องในส่วน ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยควรกำหนดเป็นนโยบาย บรรจุเป็น วาระของหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อจะได้ดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง

4. หน่วยงานทางการศึกษาที่ต้องการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพ ขององค์การ นอกจากจะศึกษาสาระสำคัญของรูปแบบ

ให้ชัดเจนแล้ว ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้เริ่มต้นและเป็นผู้ นำในการเปลี่ยนแปลง โดยประเมินสภาพวัฒนธรรม องค์การที่เป็นอยู่ว่าวัฒนธรรมองค์การไหนดีหรือไม่ดี แล้วทำการคัดกรองวัฒนธรรมองค์การที่ดีคงไว้และเลือก วัฒนธรรมองค์การที่ดีมาทดแทนวัฒนธรรมองค์การที่ ไม่ดี โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมให้มากที่สุดเพื่อให้เกิด พลังร่วมในการที่จะทำการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวผู้บริหาร และบุคลากร

5. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การควรเริ่ม จากสิ่งง่ายๆ ก่อนทำแบบ top-down จากผู้บริหาร ระดับสูงไปยังระดับกลาง ระดับล่างและบุคลากร โดยผู้บริหารระดับสูงจะต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง (role model) เป็นผู้ที่มีความคิดเลือนไหลตามสถานการณ์ คิดฉับไว เจียบคม และประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้อง กับวัฒนธรรมที่ต้องการสร้าง การประพฤติปฏิบัติต้องทำ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อถือเป็นรูปแบบให้ บุคลากรปฏิบัติตาม

6. การนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ หน่วยงานทาง การศึกษาจำเป็นต้องตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การให้ชัดเจนเพราะ เป้าหมายจะมีปฏิสัมพันธ์กับการกระทำ หากเป้าหมาย ไม่ชัดเจนการกระทำก็จะมีทิศทางที่แน่นอน ขาด ประสิทธิภาพ เมื่อมี “เป้าหมาย” และ “การกระทำ” แล้วผู้บริหารหน่วยงานต้องกำหนดภารกิจและ มอบหมายงานที่ชัดเจนให้บุคลากรทั้งความชัดเจน ในขั้นตอน วิธีการปฏิบัติ ความเหมาะสมในการแบ่งสรร หน้าที่และความรับผิดชอบ ความพอเพียงในทรัพยากร สนับสนุนและความเป็นไปได้ใน การปฏิบัติและความมี มาตรฐานงานตามภารกิจ จะทำให้การนำรูปแบบไป ประยุกต์ใช้มีทิศทางและเกิดผลในการปฏิบัติ



เอกสารอ้างอิง

- จรรยาพร ธรณินทร์. (2553). *การบริหารราชการตามระบบคุณธรรม*. ค้นจาก <http://www.gotoknow.org/posts/389443>.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้ (Knowledge anagement)*.
กรุงเทพฯ: ธรรมมลการพิมพ์.
- รุ่งเรือง ลิ้มชูปฏิภาณ. (2545, ตุลาคม-ธันวาคม). การพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management Development). *วารสารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 45 (2) 45-55.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.
- Schein, E. H. (1994). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco (3rd ed.). San Francisco: Jersey-Bass.



รูปแบบการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

A Practical Model for Implementing the Decentralization Policy on Personnel Management in the Educational Service Area Ofces

เคนหวั่ง บุญเพ็ญ¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่ในด้านสภาพปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จและเสนอรูปแบบการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกประชากรในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาหรือนักวิชาการภายในและภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 185 เขต โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 123 เขต ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 615 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า (1) มีการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) พบปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย ตัวแปรได้แก่ ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกิจและการมอบหมายงาน มาตรการกำกับตรวจสอบ ประเมินผลและการกระตุ้นเสริมแรง สมรรถนะขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กัน (3) รูปแบบที่นำเสนอ 4 องค์ประกอบหลัก คือ มาตรการกำกับ ตรวจสอบ ประเมินผล และการกระตุ้นเสริมแรง สมรรถนะขององค์กร ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น

คำสำคัญ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, นโยบายกระจายอำนาจ, การบริหารงานบุคคล

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

*ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2553

อาจารย์ที่ปรึกษา: รศ. ดร. โชติ เพ็ชรชื่น

Abstract

The objectives of this study are threefold: to study the condition of human resource decentralized policy which is implemented in Educational Service Area Offices, to identify factors affecting the effectiveness of the policy which is employed in Educational Service Area offices and, to propose a model for implementation of human resource decentralized policy in Educational Service Area Offices. Questionnaires and in-dept interview are used as research instruments to collect data from 123 area offices selected randomly from 185 offices comprising of 615 respondents. The obtained data are analyzed by using statistical analysis such as percentage, average, standard deviation, and multiple regression Coefficient. The results manifested follows: (1) decentralized policy is implemented in Educational Service Area Offices at high level. (2) important factors the consist goal and policy objective, mission and assignment, regulation and monitoring, evaluation and motivation, organization performance, leadership of chief and cooperation of supporters, central and local government support, in for human resource participation policy implementation and have a positive relationship with the implementation success. (3) A model of implementing decentralization policy on personnel administration in the Educational Service Area Offices consists of four factors namely, regulation and monitoring, evaluation and motivation, organization performance, clarified goal and policy objective, and central and local government support.

Keyword: Educational Service Area Offices, decentralization policy, personnel administration

ความนำ

หน่วยงานระดับปฏิบัติที่มีการบริหารจัดการภายใต้ภาวะเบียบทางราชการที่มีความตึงตัวสูงมีปัญหาในกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและผลการปฏิบัติ หรือคุณภาพการศึกษามีแนวโน้มลดต่ำลงทั้งที่รัฐยังต้องใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ย่อมบ่งชี้ให้เห็นชัดว่าแม้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะได้รับการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลตามนโยบายทั้งที่บัญญัติเป็นกฎหมายและถ้อยแถลงของรัฐบาล แต่การปฏิบัติโดยใช้กระบวนการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นกลไกในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ยังไม่สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย ในขณะที่เดียวกันการจัดการศึกษาจะต้องบริหารจัดการเชื่อมโยงกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม และสอดคล้องกับกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาใน

อนาคต ที่มุ่งเน้นกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้เขตพื้นที่การศึกษาเข้มแข็ง ปรับและพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารูปแบบใหม่ที่เน้นยุทธศาสตร์เชิงวิชาการ โดยลดภาระงานธุรการและการสั่งการ จึงต้องแสวงหาข้อมูลองค์ความรู้และรูปแบบเพื่อนำไปใช้วินิจฉัย ตัดสินใจดำเนินงานในกระบวนการบริหารนโยบายใช้เป็นแนวทางในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย จึงศึกษารูปแบบการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหาร งานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

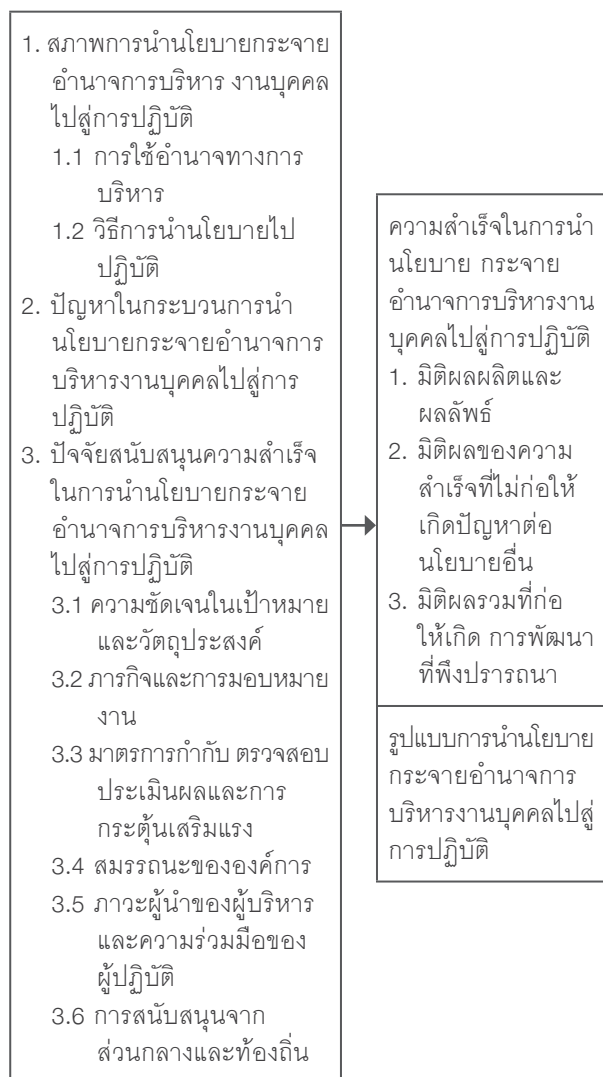
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการ

นํานโยบายกระจายอำนาจการบริหาร งานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. เพื่อเสนอรูปแบบการนํานโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานโดยดำเนินการ 2 ขั้นตอน ข้อมูลการวิจัยเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่เก็บรวบรวมโดยผู้วิจัย สอบถามความคิดเห็นผู้บริหารการศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง

ในกระบวนการนํานโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปปฏิบัติ สัมภาษณ์เชิงลึกในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีผลการประเมินการบริหารและการจัดการศึกษาระดับดีและตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิตามวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการนํานโยบายไปปฏิบัติและปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ โดยศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อสภาพการนํานโยบายไปปฏิบัติและปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการนํานโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดและพัฒนารูปแบบการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติ เป็นการนำเอาผลจากการศึกษาขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เป็นร่างรูปแบบการนํานโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติและปรับปรุงพัฒนา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ตั้งขึ้นตามมาตรา 33 และ 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 จำนวน 185 เขต

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งใช้เป็นหน่วยการสุ่ม (sampling unit) กำหนดขนาดหน่วยการสุ่มตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี, 2550, หน้า 109) และสุ่มโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น ด้วยการสุ่มอย่างง่ายได้หน่วยการสุ่มจำนวน 123 เขต แล้วเลือกผู้ให้ข้อมูล แบบเจาะจงจากหน่วยการสุ่ม

หน่วยละ 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 615 คน จากผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

1. ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนในกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน
2. ประธานอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 คน
3. ประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 1 คน
5. ครูผู้สอนในคณะอนุกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 คน

สำหรับผู้ให้ข้อมูลการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนในกลุ่มบริหารงานบุคคล ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีผลการประเมินการบริหารและการจัดการศึกษาอยู่ในระดับดี ตามผลการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2551 จาก 5 ภูมิภาคของประเทศ ภาคละ 1 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวนเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ถามสภาพการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดความเห็น 5 ระดับ คือ ปฏิบัติมากที่สุด ปฏิบัติมาก ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติน้อย ปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความสำเร็จและคุณค่าการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ แบบสอบถามตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับความสำเร็จและ

คุณค่าของการนำนโยบาย กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 4 ปัญหาในกระบวนการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหาร งานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 5 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหาร งานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติและวิธีการบริหารนโยบาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือและแบบสอบถามขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ประสานกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูล และรวบรวมแบบสอบถาม ส่งคืนทางไปรษณีย์ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อ นัดหมายและสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติบรรยายด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คำนวณค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple Correlation Coefficient) ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

สำหรับการวิจัยขั้นตอนที่ 2 กำหนดและพัฒนา รูปแบบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยสังเคราะห์ผล การศึกษาขั้นตอนที่ 1 เป็นร่างรูปแบบการนำนโยบาย กระจายอำนาจการบริหาร งานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ และปรับปรุงพัฒนาให้สมบูรณ์ ผู้วิจัยดำเนินการตาม ขั้นตอนย่อยต่อไปนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการนำนโยบายไปสู่ การปฏิบัติโดยศึกษาเอกสาร สือเกี่ยวกับรูปแบบการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติในประเทศและต่างประเทศและ วิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับกระบวนการนำนโยบายไปสู่ การปฏิบัติ

2. กำหนดและพัฒนา รูปแบบการนำนโยบาย กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ดำเนินการดังนี้

2.1 จัดทำฉบับร่างรูปแบบการนำนโยบาย กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยปรับใช้ข้อมูล ผลการวิเคราะห์สภาพการนำนโยบายกระจายอำนาจ การบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการนำนโยบายกระจาย อำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติจากผลการ ศึกษาขั้นตอนที่ 1 และผลการวิเคราะห์รูปแบบการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ มาสังเคราะห์ให้เป็นร่างรูปแบบ การนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ตรวจสอบความเหมาะสมและประเมิ นความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผู้วิจัยกำหนดหลักเกณฑ์คัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิและมีวิธีตรวจสอบและประเมินผล ดังนี้

2.2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน เป็น ผู้บริหารการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 8 คน ผู้บริหารโรงเรียนหรือนักวิชาการภายใน ภายนอก กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาหรือการบริหาร งานบุคคล จำนวน 7 คน โดยผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง แล้วเสนอรายชื่อและแต่งตั้งทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และ

วิธีการของมหาวิทยาลัย

2.2.2 วิธีตรวจสอบความเหมาะสมและ ประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้โดยการ ประชุมสัมมนากลุ่ม (focus group) 1 วัน ในวันที่ 30 สิงหาคม 2553

2.2.3 จัดทำรูปแบบการนำนโยบาย กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผลการวิจัย

1. สภาพการนำนโยบายกระจายอำนาจ การบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา จากการศึกษาการใช้อำนาจทางการ บริหาร วิธีการนำนโยบายไปปฏิบัติและปัญหาใน กระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา พบว่า

1.1 การใช้อำนาจทางการบริหาร สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาใช้อำนาจทางการบริหารโดยปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารและกรรมการที่มีอำนาจสั่งการหรือบริหาร งานบุคคลตรงตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนดอย่าง เคร่งครัด เป็นธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร และกรรมการที่มีอำนาจให้ผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมใน กระบวนการตัดสินใจและให้โอกาสตรวจสอบการใช้ อำนาจ

1.2 วิธีการนำนโยบายกระจายอำนาจการ บริหารงานบุคคลไปสู่ปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอในระดับมาก ข้อที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลดภาระงาน ลดขั้นตอนการบริหารและเพิ่มช่องทาง ติดต่อสื่อสารระหว่าง ส่วนราชการกับผู้เกี่ยวข้องและ สร้างความเข้มแข็งภายในองค์กรด้วยวิธีฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพและความสามารถของผู้รับผิดชอบ นำนโยบายไปปฏิบัติ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การกำหนดภารกิจและมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้ชัดเจนก่อนมอบหมายงาน

1.3 ปัญหาในกระบวนการนำนโยบายการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นในด้านสมรรถนะขององค์การระดับมาก แต่ด้านอำนาจและความสัมพันธ์กับองค์การอื่น ด้านการสนับสนุนและความผูกพันขององค์การหรือบุคคลสำคัญ ด้านการควบคุมกำกับด้านความร่วมมือและต่อต้านการปฏิบัติตามนโยบาย มีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นในกระบวนการปฏิบัติระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อของปัญหาแต่ละด้านพบว่า ด้านสมรรถนะขององค์การ ข้อที่มีปัญหาเกิดขึ้นในกระบวนการปฏิบัติระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอัตรากำลังบุคลากรไม่สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้ประโยชน์จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะไม่คุ้มค่า

ด้านอำนาจและความสัมพันธ์กับองค์การอื่น ข้อที่มีปัญหาเกิดขึ้นในกระบวนการปฏิบัติระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดต่อระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานที่ควบคุมนโยบายมีขั้นตอนมากล่าช้า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแสวงหาความร่วมมือหรือทำข้อตกลงเพื่อสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติกับหน่วยงานหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ อยู่ในระดับต่ำ

ด้านการสนับสนุนและความผูกพันขององค์การหรือบุคคลสำคัญ ข้อที่มีปัญหาเกิดขึ้นในกระบวนการปฏิบัติระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลุ่มผู้บริหารไม่เข้าใจและไม่เห็นประโยชน์ของนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้รับผิดชอบหรือกลุ่มที่นำนโยบายไปปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับฝ่ายบริหาร

ด้านการควบคุมกำกับ ข้อที่มีปัญหาเกิดขึ้นในกระบวนการปฏิบัติระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแปลงนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับเจตจำนงของนโยบายได้เพียงส่วนน้อย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กิจกรรมส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล

ด้านความร่วมมือและต่อต้านการปฏิบัติตามนโยบาย มีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นในกระบวนการปฏิบัติระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เห็นด้วย กับสาระหรือแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่เห็นด้วยกับสาระหรือแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการมอบหมายงาน ปัจจัยด้านมาตรการกำกับ ตรวจสอบ ประเมินผลและกระตุ้นเสริมแรง ปัจจัยด้านสมรรถนะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น เป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายกระจายอำนาจ การบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมาก

ปัจจัยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น ปัจจัยด้านสมรรถนะขององค์การ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการมอบหมายงาน ปัจจัยด้านมาตรการกำกับ ตรวจสอบ ประเมินผลและการกระตุ้นเสริมแรงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จและคุณค่าในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีดีผลผลิตและผลลัพธ์ มีดีผลรวมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาที่พึงปรารถนา และมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำกับมิติผลของความสำเร็จที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่องานอื่น

ส่วนปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่ การปฏิบัติประสบความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยด้านมาตรการกำกับ ตรวจสอบ ประเมินผลและการกระตุ้นเสริมแรง เป็นปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จ สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ดีที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง คือ สามารถอธิบายได้ถึงร้อยละ 37.8 ส่วนปัจจัยด้านสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยด้านความชัดเจนในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น เป็นปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่ การปฏิบัติได้ใกล้เคียงกัน คือ สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความสำเร็จได้ถึงร้อยละ 3.3 ,1.8, 1.1 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระมีอิทธิพลทางบวกและสามารถอธิบายตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวแปรและตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรสามารถอธิบายความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ถึงร้อยละ 66

สำหรับความสำเร็จและคุณค่าในการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ มิติผลผลิตและผลลัพธ์ มิติผลรวมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาที่พึงปรารถนาและมีติผลของความสำเร็จที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่องานอื่น ผลการดำเนินงานมีความสำเร็จบรรลุความคาดหวังในระดับมากโดยข้อที่ประสบความสำเร็จบรรลุความคาดหวังและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละมิติ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษารับรู้ขั้นตอน หลักเกณฑ์ กระบวนการประเมินวิทยฐานะ และปฏิบัติตามได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการสื่อสารเป็นระบบเปิดและไม่เป็นทางการมากจนเกินไป การประเมินเพื่อให้อำนาจการครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะไม่ทำให้เกิดปัญหาด้านวินัย

รูปแบบการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้ว เห็นว่ารูปแบบนี้มีความเหมาะสมใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ ซึ่งองค์ประกอบหลักของรูปแบบการนำนโยบายกระจาย

อำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ (1) มาตรการกำกับ ตรวจสอบ ประเมินผลและการกระตุ้นเสริมแรง (2) สมรรถนะขององค์กร (3) ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย (4) การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น แต่ละองค์ประกอบมีสาระสำคัญดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มาตรการกำกับ ตรวจสอบ ประเมินผลและการกระตุ้นเสริมแรง หมายถึงการกำกับการนำนโยบายไปปฏิบัติและการช่วยเหลือการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นการกำกับ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติและผลการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อจะให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารนโยบายและป้องกันการบิดเบือนเป้าหมายและการหันเหการใช้ทรัพยากรไปใช้ผิดทางและเป็นระบบสะท้อนปัญหาในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารโครงการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะจะต้องจัดระบบกำกับ ตรวจสอบที่เหมาะสม ดังนี้

1.1 วางแผนและกำหนดมาตรการกำกับ ตรวจสอบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติที่พิจารณาปัจจัย กระบวนการและผลลัพธ์โดยกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน

1.2 เสริมแรงทางบวกแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

1.3 ให้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำ คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะขององค์กร องค์กรในที่นี้หมายถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารงาน/โครงการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะจะต้องจัดการให้มีโครงสร้างที่เหมาะสม ใช้ประโยชน์บุคลากรอย่างเต็มที่รวมทั้งจะต้องวางแผนเตรียมความพร้อมด้านเครื่องมือเครื่องใช้และงบประมาณโดยมีแนวทาง ดังนี้

2.1 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยปรับโครงสร้างการบริหารในกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมวิทยฐานะข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา เป็นหน่วยงานที่กะทัดรัด คล่องตัว มีภารกิจหน้าที่ชัดเจน มีคณะทำงานหรือบุคลากรที่มีความรู้และมีจำนวนสอดคล้องกับงานเป็นหน่วยปฏิบัติการที่ต้องได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอและสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

2.2 ปรับระบบการตัดสินใจ ระบบข้อมูล ข่าวสารและการสื่อสารให้สามารถสื่อสารมาตรฐานงาน และวัตถุประสงค์ของนโยบายให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ รับรู้และเข้าใจตรงกัน ทัวถึงทันที มีการปรับฐานข้อมูล และสื่อสารไปสู่ผู้ตัดสินใจ คณะกรรมการต่าง ๆ และ สื่อสารย้อนกลับรวดเร็วโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการบริหารนโยบายที่เหมาะสม

2.3 บุคลากร ต้องพิจารณาความเพียงพอของบุคลากรว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติตามภารกิจนี้ ต้องใช้บุคลากรที่รับผิดชอบจำนวนเท่าใดและต้องสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความเต็มใจในงานและต้องหาทางนำบุคลากรไปใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุดโดยมอบหมายงานตามความถนัด ความรู้และความสามารถ มีการปฐมนิเทศให้เห็นภาพรวมของนโยบายและรับทราบการแบ่งหน้าที่และความเชื่อมโยงกับระบบย่อยอื่นๆ โดยผู้บริหารต้องพัฒนา ความรู้ ทักษะทั้งผู้นำนโยบายไปปฏิบัติและ ผู้รับประโยชน์จากนโยบายควบคู่ไปกับการสนับสนุนในด้านสิทธิประโยชน์และแรงจูงใจในการพัฒนางาน ซึ่งเป็นปัจจัยระดับบุคคลด้วย

2.4 งบประมาณ ต้องดำเนินการบริหาร งบประมาณเพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติโดยยึดแนวทาง คือ ความพอเพียง เหมาะกับเวลา ความสามารถในการใช้จ่ายงบประมาณและไม่รั่วไหล นำไปใช้ได้อย่างต่อเนื่อง ใช้งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

2.5 เครื่องมือเครื่องใช้ ต้องเตรียมเครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอกับการใช้งานและได้รับการสนับสนุน ทันเวลา โดยเฉพาะเครื่องมือเทคโนโลยีควรมีบุคลากรที่มีความชำนาญที่จะใช้งานด้วย

องค์ประกอบที่ 3 ความชัดเจนในเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของนโยบาย หมายถึง ระดับความชัดเจน ในข้อความเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ศักยภาพของการสื่อสาร ผู้บริหารการศึกษาและ ผู้บริหารงาน/โครงการส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะ จะต้องทำความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของนโยบายในกลุ่มเป้าหมาย และดำเนินการดังนี้

3.1 จัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่ระบุข้อความ นโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ขั้นตอนและกิจกรรมดำเนินงานและกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน แจกจ่ายให้กลุ่มเป้าหมาย

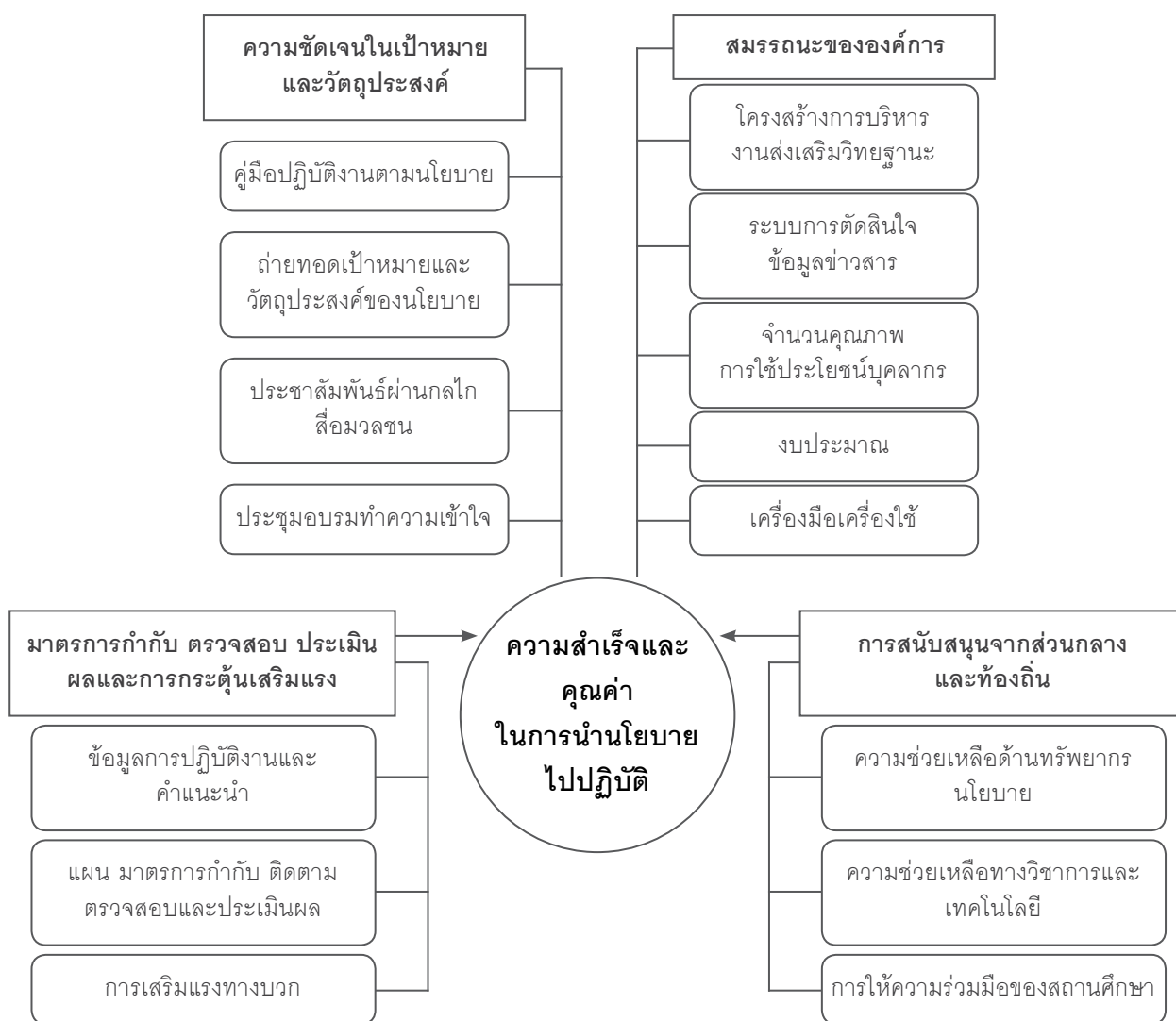
3.2 ถ่ายทอดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จากบนลงล่างเป็นระยะในช่วงก่อนลงมือปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงานและระยะวัด ประเมินและสรุปผล การดำเนินงาน

3.3 ประชาสัมพันธ์ผ่านกลไกสื่อมวลชน สื่อสิ่งพิมพ์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตและสนทนาสื่อสาร โดยตรงกับกลุ่มเป้าหมาย

3.4 ประชุมอบรมทำความเข้าใจทั้งในรูป กลุ่มใหญ่ทั้งเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มเล็ก ๆ รายกลุ่ม เครือข่ายสถานศึกษา รายท้องถิ่นอำเภอหรือรายโรงเรียน ตามความเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนจากส่วนกลาง และท้องถิ่น หมายถึง การสนับสนุน ช่วยเหลือจาก กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ ครูและบุคลากรทาง การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สถานศึกษา องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ความช่วยเหลือทางวิชาการ และเทคโนโลยี การสนับสนุนทางด้านการเมือง จากผู้มีอำนาจกลุ่มพลังและองค์การที่ใช้อำนาจหรือใช้ ทรัพยากร การให้ความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบหลักของรูปแบบการนำนโยบาย กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีองค์ประกอบย่อย โดยสรุปดังภาพ 2



ภาพ 2 องค์ประกอบของรูปแบบการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติโดยใช้อำนาจทางการบริหารและดำเนินงานตามวิธีการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะก่อให้เกิดผลได้และผลเสียต่อครูผู้รับประโยชน์โดยตรงและมีผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียนและการบริหารงบประมาณแผ่นดิน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้อำนาจพิจารณาตัดสินใจ สั่งการโดยยึดกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่ผู้มีอำนาจกำหนดอย่าง

เคร่งครัด เป็นธรรม ใช้อำนาจออกคำสั่งควบคุมการทำงานของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติและวินิจฉัยตัดสินใจต่าง ๆ อยู่ในขอบเขตของกฎหมาย กฎเกณฑ์ จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารต้องเลือกใช้อำนาจตามกฎหมายเป็นหลัก และอาจเป็นเพราะว่าภารกิจส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะต้องใช้ความรู้ มีความชำนาญการในเรื่องที่เกี่ยวข้องจึงจะสามารถให้คำแนะนำและสร้างความศรัทธา ความมั่นใจเป็นที่ยอมรับจากผู้ปฏิบัติและผู้รับประโยชน์จากนโยบายได้ ในขณะเดียวกันผู้บริหารต้องให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาแก่ผู้ปฏิบัติด้วย เช่น การเลื่อนขั้น การให้ความไว้วางใจ ให้ความรักความเอ็นดู ให้การยอมรับ ให้การยกย่อง ชมเชยหรือการให้เกียรติอย่างเหมาะสม

2. กระบวนการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีปัญหาอุปสรรคด้านสมรรถนะขององค์การในระดับมาก ส่วนด้านอื่นมีปัญหาน้อย อุปสรรคในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสบปัญหาความขาดแคลนในด้านปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนนโยบายโดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตรากำลังบุคลากร งบประมาณซึ่งนอกจากจะมีจำนวนจำกัดแล้วในด้านงบประมาณยังต้องมีการระดม มีเงื่อนไขเวลาในการใช้จ่ายทำให้การใช้ประโยชน์ขาดความยืดหยุ่น ส่วนใหญ่การใช้จ่ายเงินกระจุกตัวอยู่ในช่วงใกล้สิ้นปี งบประมาณทำให้เร่งรีบหรือใช้จ่ายงบประมาณโดยมิได้มุ่งเน้นผลงาน ส่วนปัจจัยด้านอัตรากำลัง บุคลากรนอกจากจะเป็นปัญหาในเชิงปริมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้ว จากการเก็บข้อมูลภาคสนามยังพบว่าผู้ปฏิบัติยังต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานด้วยเพราะการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะต้องให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ปัญหาทั้งในเชิงวิชาการ ปัญหาเกี่ยวกับกฎหมาย หลักเกณฑ์และต้องมีการสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหลายระดับ หลายกลุ่ม ดังนั้นผู้ปฏิบัติจึงต้องมีความชัดเจน มั่นยำในองค์ความรู้ที่จำเป็น มีทักษะและประสบการณ์ จึงจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดภารกิจ หน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามักจะเป็นการแบ่งงานย่อยให้เจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งรับผิดชอบเป็นการเฉพาะเรื่อง การปฏิบัติงานเพื่อนำนโยบายการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติจึงมีลักษณะต่างคนต่างรับผิดชอบ ขาดพลังความร่วมมือจากส่วนราชการหรือกลุ่มงานอื่น ๆ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขาดระบบการทำงานเป็นทีม การสื่อสารเป้าหมายของนโยบายและข้อมูลข่าวสารไม่รวดเร็วทั่วถึง ขาดสภาพความคล่องตัวในการประสานงานทำให้สมรรถนะโดยภาพรวมขององค์การอ่อนด้อยในขณะที่ผู้รับประโยชน์มีจำนวนมากและมีความต้องการความก้าวหน้าเฉพาะตนสูง ซึ่งในด้านการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่สามารถอธิบายความสำเร็จได้มาก

ดังข้อค้นพบของ กล้า ทองขาว (2548, หน้า 77) สรุปว่าตัวแปรด้านความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายเป็นตัวแปรที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติคล้ายกับตัวแปรด้านการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ สุรสิทธิ์ วชิรขจร (2549, หน้า 85) ซึ่งพบว่าระดับความสำเร็จของการดำเนินนโยบายหรือโครงการไปสู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 ประการคือ ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การสร้างระบบประเมินผลที่เหมาะสมและการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

3. กรณีปัญหาด้านอื่นมีปัญหาน้อย อุปสรรคในระดับปานกลาง คือ ปัญหาด้านอำนาจและความสัมพันธ์กับองค์การอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้านการสนับสนุนและความผูกพันขององค์การหรือบุคคลสำคัญ ด้านการควบคุมกำกับ ด้านความร่วมมือและการต่อต้าน การปฏิบัติตามนโยบายที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะประการที่ 1 มีปัจจัยทางเศรษฐกิจหรือสิทธิประโยชน์จากนโยบายและความก้าวหน้าของผู้ประกอบวิชาชีพ จึงให้ผู้เกี่ยวข้องต้องให้การสนับสนุน ต้องสร้างระบบการควบคุมกำกับและให้ความร่วมมือ ประการที่ 2 มีระบบกำกับและถ่วงดุลโดยคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาให้ความร่วมมือกำกับตรวจสอบในกระบวนการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวกับตัวแปรตาม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ภารกิจและการมอบหมายงาน มาตรการกำกับ ตรวจสอบ ประเมินผลและการกระตุ้นเสริมแรงสมรรถนะขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติและการสนับสนุนจากส่วนกลาง และท้องถิ่น ที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดจากสาเหตุว่าปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระมีอิทธิพลโดยตรงและโดยอ้อมต่อความสำเร็จในการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติและปัจจัยแต่ละตัวมีความเชื่อมโยง

สนับสนุนซึ่งกันและกันทำให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีความพร้อมหลายด้านส่งผลให้มีศักยภาพ ในการดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุความสำเร็จ สอดคล้องกับ วรเดช จันทรศร (2551, หน้า 408-416) สรุปว่าปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 12 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านนโยบาย (2) ปัจจัยด้านการกำหนด ภารกิจและการมอบหมายงาน (3) ปัจจัยด้านทรัพยากร (4) ปัจจัยด้านองค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (5) ปัจจัย ด้านผู้บริหารและผู้กำหนดนโยบาย (6) ปัจจัยด้าน ผู้ปฏิบัติงาน (7) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (8) ปัจจัยด้าน กลุ่มเป้าหมาย (9) ปัจจัยด้านการประสานงานและ ความร่วมมือ (10) ปัจจัยด้านการวางแผนและการควบคุม (11) ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ (12) ปัจจัยด้านมาตรการ ในการตรวจตราและ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อ ค้นพบของ กล้า ทองขาว (2548, หน้า ข) ที่พบว่า ตัวแปรอิสระคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน ลักษณะของ หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การสนับสนุนจาก ส่วนกลางและท้องถิ่น มาตรการควบคุม ประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติเห็นในระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ในการ วิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่สนับสนุนความสำเร็จ ซึ่งเป็น ตัวแปรตาม ที่พบว่า ตัวแปรมาตรการกำกับ ตรวจสอบ ประเมินผลและการกระตุ้นเสริมแรง สมรรถนะของ องค์การ ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของนโยบาย การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น เป็นตัวแปรอิสระที่สนับสนุนความสำเร็จในการนำ นโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่ การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยตัวแปร มาตรการกำกับตรวจสอบ ประเมินผลและการกระตุ้น เสริมแรงจะมีอำนาจพยากรณ์และการอธิบายความ สำเร็จในการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงาน บุคคลไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มากที่เป็นเช่นนี้เพราะมาตรการกำกับ ตรวจสอบ ประเมินผล เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้นำ

นโยบายไปปฏิบัติและผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งเป้าหมายเพื่อจะให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร นโยบายและป้องกันการบิดเบือนเป้าหมายและ การหันเหการใช้ทรัพยากรไปใช้ผิดทาง หากการประเมิน ผลดำเนินการได้อย่างเป็นระบบจะสามารถสะท้อน ปัญหาในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ทุกขั้นตอน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ กล้า ทองขาว ที่พบว่า ตัวแปรเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น มาตรการ ควบคุม ประเมินผลและการกระตุ้นส่งเสริมมีอิทธิพล ต่อตัวแปรตามสูงสุดและรองลงมาตามลำดับซึ่งจากการ เก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกสะท้อน ให้เห็นว่า ความสำเร็จในการนำนโยบายกระจายอำนาจ ไปสู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบรรลุ ความสำเร็จในระดับมาก

5. ผลการสังเคราะห์รูปแบบการนำนโยบาย กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า องค์ประกอบหลัก ของรูปแบบการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหาร งานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย (1) มาตรการ กำกับ ตรวจสอบ ประเมินผลและการกระตุ้นเสริมแรง (2) สมรรถนะขององค์การ (3) ความชัดเจนในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของนโยบาย (4) การสนับสนุนจาก ส่วนกลางและท้องถิ่น ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ประกอบด้วยปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน โดยมาตรการกำกับ ตรวจสอบ ประเมินผลและการกระตุ้น เสริมแรงและความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของนโยบายจะเป็นปัจจัยมีผลต่อการสร้างความเข้มแข็ง ในด้านสมรรถนะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพิ่มมากขึ้น เมื่อได้รับการสนับสนุนจากส่วนกลางและ สถานศึกษาอีกด้านหนึ่งแล้วจึงจะทำให้ประสิทธิภาพ ในการนำนโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ไปสู่การปฏิบัติได้ดีมากขึ้น ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ รูปแบบการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติของ กล้า ทองขาว (2548, หน้า 77) พบว่า ตัวแปรด้าน ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย เป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อผลการนำ นโยบายไปปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรใช้แผนและมาตรการกำกับ ตรวจสอบและประเมินผลในการปฏิบัติงานส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มากขึ้นเพื่อให้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารเพื่อความสำเร็จในการนํานโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ โดยการกำกับ ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นํานโยบายไปปฏิบัติและผลการปฏิบัติงานขององค์การและประเมินความคงอยู่หรือศักยภาพของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นระยะอย่างเป็นระบบที่ต่อเนื่อง การดำเนินการเช่นนี้จะทำให้ทราบความก้าวหน้าและสะท้อนปัญหาในกระบวนการนํานโยบายไปปฏิบัติได้ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลจากการประเมินไปแก้ไขและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติเพื่อให้ให้นโยบายเกิดความสำเร็จและคุณค่าตามเป้าหมายซึ่งจะเป็นปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วย

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรปรับโครงสร้างการบริหารให้มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์ส่งเสริมการนํานโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้มีความสะดวก คล่องตัว มีสมรรถนะในการนํานโยบายไป ปฏิบัติ โดยศูนย์ควรได้รับมอบอำนาจหน้าที่ให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน กำกับ ตรวจสอบ ประเมินผลและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เสริมสร้างสมรรถนะขององค์การและประสานการสนับสนุนจากส่วนกลางและสถานศึกษา

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเสริมสร้างสมรรถนะขององค์การโดยปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำและพิจารณาความเพียงพอของงบประมาณและบุคลากรสำหรับการบริหารนโยบาย ทั้งในแง่ของความพอเพียงและคุณภาพ ควรใช้ปัจจัยมาตรการกำกับ ตรวจสอบ ประเมินผลและความชัดเจนในเป้าหมาย

และวัตถุประสงค์ของนโยบายเป็นพลังอำนาจในการเสริมสร้างสมรรถนะในการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนํานโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ เช่น กลยุทธ์ด้านการจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระบวนการของการนํานโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของผู้รับประโยชน์จากนโยบายหรือปัจจัยระดับบุคคล เช่น ความร่วมมือและการตอบสนองต่อการนํานโยบายไปปฏิบัติ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเอง แรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดทำผลงาน สิทธิประโยชน์ที่พึงได้จากการปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อแสวงหาปัจจัยระดับบุคคลที่มีอิทธิพลสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความสำเร็จในการนํานโยบายกระจายอำนาจ การบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นองค์ความรู้สำหรับการพัฒนามูลฐานให้มีความรู้ที่เอื้อต่อการผลักดันการนํานโยบายไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติ

2. ควรศึกษาบทบาทอำนาจหน้าที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาที่มีต่อการนํานโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติเพราะมาตรา 39 พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนัยมาตรา 44 พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปให้คณะกรรมการเขตพื้นที่และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง แต่ปัจจุบันคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษาไม่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลซึ่งการวิจัยครั้งนี้พบว่าเป็นปัญหาในกระบวนการนํานโยบายกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปสู่การปฏิบัติระดับมาก



เอกสารอ้างอิง

กล้า ทองขาว. (2548). การนำนโยบายและแผนการศึกษาไปปฏิบัติ แนวคิดและทฤษฎีและแนวการดำเนินงาน.

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วรเดช จันทรศร. (2551). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พริกหวาน.

สุรสิทธิ์ วชิรขจร. (2549). นโยบายสาธารณะเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ธเนศวร ประดับ.



การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร

The Development of a School-Based, Participative Management Model on Academic Affairs in Basic Education Schools Under The Bangkok Metropolitan Administration

แหวศิริ วิวัฒน์สินธร¹



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ การพัฒนา การนำเสนอรูปแบบ และการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้ โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู กรรมการเครือข่ายผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร 205 แห่ง จำนวน 820 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มและการประชุมผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด กรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบคือ การรวมคนรวมพลัง การร่วมคิดร่วมวางแผน การร่วมทำร่วมปฏิบัติ การร่วมสรุปเป็นบทเรียน และการร่วมรับผลจากการกระทำร่วมยกย่องเชิดชูผู้มีผลงาน จากการทดลองใช้รูปแบบ กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 6 แห่ง พบว่า มีประสิทธิภาพสูง (ค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 1.00) มีความเหมาะสมเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับดีมาก

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม, สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

Abstract

The main objective of this research was to develop an academic management model by stakeholder participation through school – based management in basic education schools under the Bangkok Metropolitan Administration. The sample size of 820 consisted of administrators, teachers, parent and school committee members in 205 basic education schools under the Bangkok Metropolitan

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์ดุสิต (การบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง)

*เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดูงานหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. พลลัดณ์ โพธิ์ศรีทอง



Administration. The instruments used for data collection were questionnaire, focus group discussion, and ad-hoc education expert meeting. The study revealed as follows: The effective academic management model consisted of 5 stages namely meeting, planning, implementation, evaluation, and results; with the testing of the model in 6 basic schools, it was found out that propriety, feasibility, utility and congruity have high levels of efficiency (efficiency = 1.00) in terms of academic management participation.

Keywords: academic management model, basic education



ความนำ

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ แนวทางการบริหารจัดการให้มีความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจใฝ่รู้และพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และต้องมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางการศึกษา เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีศักยภาพ จึงเกิดผลดีบรรลุลตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 98) ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้านคุณภาพของผู้เรียน โดยการจัดการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีความรู้ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ

กรุงเทพมหานครได้จัดการศึกษาโดยมุ่งมั่นในการพัฒนาด้านคุณภาพของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 โดยกำหนดมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น มีความตระหนักในด้านคุณภาพของสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จึงจัดให้มีสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย เช่น สถานศึกษาคุณภาพ สถานศึกษาเครือข่าย สถานศึกษาสหกิจ สถานศึกษาร่วม และสถานศึกษาต้นแบบต่างๆ

แต่ความหลากหลายในด้านคุณภาพของสถานศึกษาซึ่งมีความแตกต่างกัน และเป็นไปตามบริบทของสถานศึกษานั้นๆ แต่การพัฒนาสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครจะมุ่งเน้นพัฒนาความเป็นเลิศของสถานศึกษาให้มีมาตรฐานเดียวกัน และเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม และให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา โดยการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา (SMART SCHOOL) และรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เท่านั้น ซึ่งทิศทางการพัฒนาสถานศึกษามีความหลากหลาย ขาดความเป็นเอกภาพ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผลจากการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนหนึ่ง ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการการพัฒนาระบบของสถานศึกษาและ การนำระบบสารสนเทศไปใช้ในการจัดการการเรียนการสอน ขาดการสร้างแรงจูงใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีระบบที่ดีและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน และพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อพัฒนาและนำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

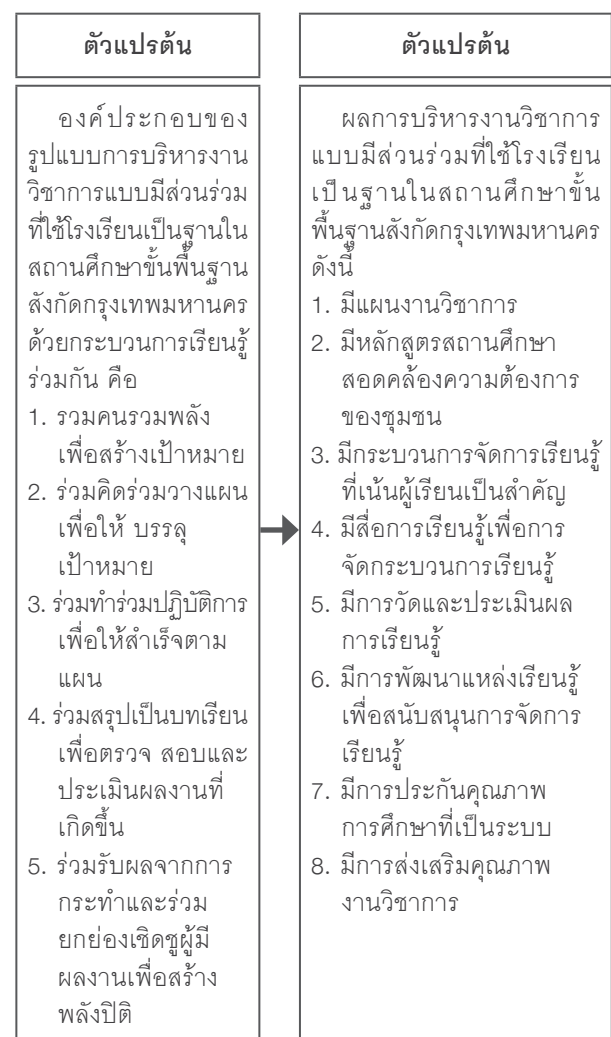
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบมีส่วนร่วมของ Anthony and Hodge (1988); Cohen and Hodge (1988); Cohen and Uphoff (1990); Douglass (1990); Hoy and Miskel (1991); White; เจมส์ค็อกซ์ ปิ่นทอง (2540); นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2540); อคิน รพีพัฒน์ (2540); วันชัย วัฒนศัพท์ (2546) และ พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2548). เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน (stakeholders) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษาและกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง ด้วยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน 5 ขั้นตอนคือ (1) ขั้นการรวมคนรวมพลัง (meeting) (2) ขั้นการร่วมคิดร่วมวางแผน (planning) (3) ขั้นการร่วมทำร่วมปฏิบัติการ (implementation) (4) ขั้นการร่วมสรุปเป็นบทเรียน (evaluation) (5) ขั้นการร่วมรับผลจากการกระทำ (result)

นอกจากนี้ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ของสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร 8 ประการคือ (1) สถานศึกษามีแผนงานวิชาการ (2) สถานศึกษามีหลักสูตรสอดคล้องความต้องการของชุมชน (3) สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (4) สถานศึกษามีสื่อการเรียนรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ (5) สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (6) สถานศึกษามีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (7) สถานศึกษามีการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นระบบ และ (8) สถานศึกษามีการส่งเสริมคุณภาพงานวิชาการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย ด้วยวิธีการวิจัยแบบผสม (mixed methodology research) ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร และจัดทำร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งต่างประเทศและภายในประเทศไทย

1.2 สัมภาษณ์เชิงลึก ศึกษาแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญทางด้านนโยบายการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประสบความสำเร็จ

1.3 สัมภาษณ์ความคิดเห็น สภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 จัดทำร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและนำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

2.1 ประชุมสนทนากลุ่มเพื่อหาฉันทามติของรูปแบบฯ

2.2 ประชุมอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ข้อเสนอแนะและรับรองรูปแบบฯ

2.3 นำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบฯ และตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความสอดคล้องของรูปแบบการบริหาร

งานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

3.1 ทดลองใช้รูปแบบฯ กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง

- ทดสอบก่อนดำเนินการ (Pre-test)
- ทดสอบหลังดำเนินการ (Post-test)
- หาประสิทธิภาพของรูปแบบฯ

3.2 ประชุมสนทนากลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการทดลองรูปแบบ เพื่อทบทวนและตรวจสอบรูปแบบฯ

3.3 สัมภาษณ์ความคิดเห็นด้วยแบบสอบถามในวงกว้าง เพื่อตรวจสอบรูปแบบฯ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 435 แห่ง ซึ่งกระจายไปทั่วพื้นที่กรุงเทพมหานคร 50 สำนักงานเขตโดยแบ่งพื้นที่ที่ปฏิบัติราชการให้มีความสอดคล้องกับสภาพภูมิศาสตร์เป็นกลุ่มย่อยได้ 6 กลุ่มสำนักงานเขต และแบ่งจำนวนตามเกณฑ์กำหนดขนาดของสถานศึกษาได้ 3 ขนาด คือ (1) สถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีนักเรียนไม่เกิน 400 คน จำนวน 143 แห่ง (2) สถานศึกษาขนาดกลางซึ่งมีนักเรียนไม่เกิน 800 คน จำนวน 133 แห่ง และ (3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ซึ่งมีนักเรียนตั้งแต่ 800 คนขึ้นไป จำนวน 159 แห่ง ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) จำนวน 205 แห่งได้จากการใช้ตารางประมาณการของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษา และกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง รวม 820 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถาม และประชุมสนทนากลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และในการ สัมภาษณ์เชิงลึก ศึกษาแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญทางด้าน นโยบายการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และด้าน การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ ประสบความสำเร็จ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามจาก กลุ่มตัวอย่าง เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการ บริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสนทนากลุ่ม เพื่อหาเจตนาตีความของรูปแบบฯ และการประชุมอิง ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ข้อเสนอแนะและรับรองรูปแบบฯ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการทดลองรูปแบบ ด้วยการทดสอบก่อนดำเนินการ (Pre-test) ทดสอบ หลังดำเนินการ (Post-test) และหาประสิทธิภาพของ รูปแบบฯ

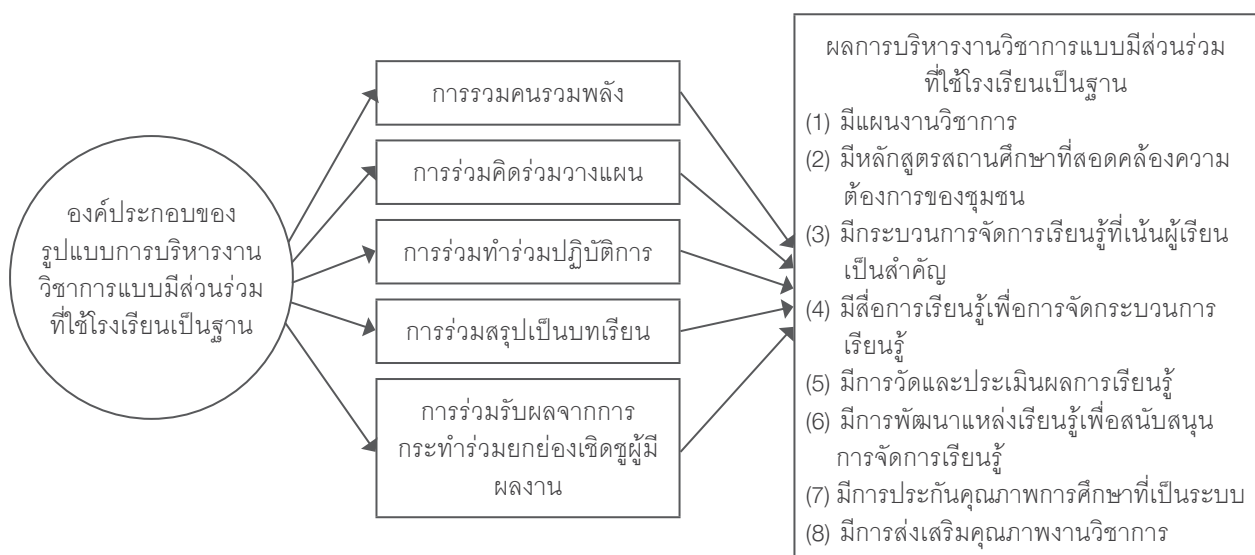
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสนทนากลุ่ม และ สำรวจความคิดเห็นด้วยแบบสอบถามในวงกว้าง เพื่อ ทบทวนและตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้

ความเป็นประโยชน์และความสอดคล้องของรูปแบบการ บริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด กรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ (1) มีแผนงานวิชาการ (2) มีหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องความต้องการของชุมชน (3) มีกระบวนการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (4) มีสื่อการเรียนรู้ เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ (5) มีการวัดและประเมิน ผลการเรียนรู้ (6) มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ (7) มีการประกันคุณภาพการศึกษาที่ เป็นระบบ และ (8) มีการส่งเสริมคุณภาพงานวิชาการ

2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด กรุงเทพมหานครมี 5 องค์ประกอบคือ (1) การรวมคน รวมพลัง (2) การร่วมคิดร่วมวางแผน (3) การร่วมทำ ร่วมปฏิบัติการ (4) การร่วมสรุปเป็นบทเรียน (5) การร่วม รับผลจากการกระทำและร่วมยกย่องเชิดชูผู้มีผลงาน



ภาพ 2 รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด กรุงเทพมหานคร

3. ผลของการนำรูปแบบไปทดลองใช้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 6 แห่ง เพื่อหาประสิทธิภาพของรูปแบบ พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพสูง คือ รูปแบบมีประสิทธิภาพเท่ากับ 1.00

ผลของการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความสอดคล้อง อยู่ในระดับดีมาก

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร 8 ประการคือ (1) มีแผนงานวิชาการ (2) มีหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องความต้องการของชุมชน (3) มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (4) มีสื่อการเรียนรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ (5) มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (6) มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (7) มีการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นระบบ (8) มีการส่งเสริมคุณภาพงานวิชาการ ปรากฏรายละเอียดดังนี้

1.1 สถานศึกษามีแผนงานวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษามีแผนงานวิชาการและดำเนินการตามกระบวนการที่เตรียม มีการรวบรวมและจัดระเบียบแนวทางปฏิบัติงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด โดยการพัฒนามาตรฐานการตัดสินใจ กำหนดทิศทาง กำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เตรียมความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติการอย่างประหยัดตามความจำเป็นและเกิดประโยชน์สูงสุด ป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น โดยมีการใช้เทคนิคต่างๆ ในการวางแผนงานวิชาการและความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องทุก ๆ ฝ่ายอย่างต่อเนื่องได้แก่งานจัดโครงสร้าง

บริหารวิชาการ และงานจัดระบบบริหารวิชาการในสถานศึกษา เป็นต้น

1.2 สถานศึกษามีหลักสูตรที่สอดคล้องความต้องการของชุมชน หมายถึง สถานศึกษามีการจัดสาระมวลประสบการณ์ทั้งวิชาการและวิชาชีพโดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้เป็นคนดีมีจิตสาธารณะ เป็นคนเก่งเมื่อได้รับการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ เกิดประสบการณ์การเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนและสังคมได้อย่างมีความสุข

1.3 สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกรายวิชาซึ่งส่งเสริมผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีการฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพของผู้เรียน

1.4 สถานศึกษามีสื่อการเรียนรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาจัดเครื่องมือที่ใช้ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ กระตุ้นความคิด เพิ่มประสบการณ์และทักษะต่างๆ ไปยังผู้เรียนซึ่งช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและได้รับประสบการณ์ตามสภาพจริง อันนำไปสู่การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน มีการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ไว้ให้พร้อมบริการได้แก่ งานโสตทัศนศึกษา งานศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา และงานนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นต้น

1.5 สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการประเมินพฤติกรรม การแสดงออกของผู้เรียนตามสภาพจริงอย่างต่อเนื่องได้ตลอดเวลาทุกสภาพการณ์โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการประเมินความรู้ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ ตามจุดประสงค์การเรียนรู้

1.6 สถานศึกษามีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการจัดหาและการใช้แหล่งศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยส่งเสริมให้เป็นแหล่งสร้างความคิด เสริมสร้างให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เกิดทักษะและประสบการณ์ตรง ตามความต้องการและตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ งานจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ งานห้องสมุด งานแหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

1.7 สถานศึกษามีการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นระบบ หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการศึกษา มีการจัดระบบการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้วยการตรวจสอบคุณภาพและการประเมินผลโดยคณะบุคคลากรภายในสถานศึกษา แล้วรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี (Self Assessment Report--SAR) ต่อหน่วยงานต้นสังกัดซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น และประเมินคุณภาพของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี หลังจากการประเมินครั้งสุดท้ายของคณะบุคคลภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งผลการประเมินจะนำเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน

1.8 สถานศึกษามีการส่งเสริมคุณภาพงานวิชาการ หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมครูผู้สอนและผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ และแสดงผลงานทางการศึกษา โดยจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนให้มีโอกาสเข้าร่วมแข่งขันและทดสอบความรู้ทางวิชาการในทุกระดับ เสริมสร้างเครือข่ายพัฒนางานวิชาการและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการได้แก่ งานนิเทศการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา งานแนะแนว งานส่งเสริมการพัฒนางานวิชาการแก่บุคคลในชุมชน และงานส่งเสริมประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการ เป็นต้น

นอกจากนี้ผลการศึกษาศาภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับ ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการอันเป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ (1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาระบบหลักสูตรท้องถิ่น (2) การวางแผนงานด้านวิชาการ (3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (6) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (9) การนิเทศการศึกษา (10) การแนะแนว (11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (17) การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ผลการวิจัยและข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการบริหารงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลหลายฝ่าย ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา โดยแนวทางการบริหารมุ่งเน้นการศึกษาศาภาพการบริหารงานวิชาแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับสถานศึกษาและทรัพยากรที่มีอยู่ ได้อย่างราบรื่น ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระ ฤทธิเจริญ (2550) พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ

แบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ต้องใช้รูปแบบที่เน้น
การทำงานอย่างมีขั้นตอน และเปิดโอกาสให้ทุกคน
มีส่วนร่วมในการทำงาน

2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม
ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
กรุงเทพมหานครมี 5 องค์ประกอบคือ (1) การรวมคน
รวมพลัง (2) การร่วมคิดร่วมวางแผน (3) การร่วมทำ
ร่วมปฏิบัติการ (4) การร่วมสรุปเป็นบทเรียน (5) การร่วม
รับผลจากการกระทำและร่วมยกย่องเชิดชูผู้มีผลงาน
มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การรวมคนรวมพลัง (meeting) เพื่อสร้าง
เป้าหมาย หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ทุกภาคส่วน ในการรวมกลุ่มคนรวมความคิดเห็น ร่วม
สร้างศรัทธา ร่วมสนทนาสร้างความสัมพันธ์ สร้างทีมงาน
นำเสนอความมุ่งหมาย การชี้แนะและช่วยเหลือ เพื่อให้
ทุกคนทุกฝ่ายเกิดการยอมรับ และมีความสนใจใฝ่รู้
อันนำมาซึ่งพลังกลุ่มพลังใจในการสร้างเป้าหมายร่วมกัน
ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมและพร้อมที่จะร่วมกันลงมือ
ดำเนินการ เพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนางาน
สู่ความสำเร็จร่วมกัน

2.2 การร่วมคิดร่วมวางแผน (planning) เพื่อให้
บรรลุเป้าหมาย หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้
ส่วนเสียทุกภาคส่วน ร่วมระดมความคิดระดมสมอง
ร่วมตัดสินใจกำหนดวิธีการ ร่วมกันวางแผน ร่วมกำหนด
กระบวนการดำเนินงาน อันนำมาสร้างเป็นพลังความคิด
ให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมสื่อสาร
สร้างความเข้าใจ ร่วมคิดร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอด
และเชื่อมโยงประสบการณ์ วิเคราะห์ปัญหา จุดอ่อน
จุดแข็งและโอกาสอย่างรอบด้าน จัดลำดับความสำคัญ
ของปัญหา ปรับกระบวนการทัศน์และสร้างวิสัยทัศน์ กำหนด
แนวทาง วิธีการและแผนงานในการแก้ปัญหาและ
พัฒนางาน มุ่งหวังเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษาร่วมกัน

2.3 การร่วมทำร่วมปฏิบัติการ (implementation)
เพื่อให้สำเร็จตามแผน หมายถึง การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ทุกภาคส่วน ร่วมทำร่วมปฏิบัติการด้วยการบริหารจัดการ
แบบบูรณาการที่เน้นเป้าหมายและผลลัพธ์เป็นสำคัญ

โดยแบ่งบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบอย่าง
เหมาะสม ทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย
ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและสำเร็จตามเป้าหมาย
ร่วมสร้างสรรค์ปฏิบัติจริง ร่วมปฏิบัติงานให้เห็นเชิง
ประจักษ์ มุ่งเน้นการนำไปประยุกต์ใช้ ร่วมลงมือปฏิบัติ
ได้อย่างจริงจังและต่อเนื่องตามบริบทของสถานศึกษา
ร่วมปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานให้มีความร่วมมือ
ร่วมใจกันพัฒนาตามแนวทางที่ได้ร่วมกันคิดร่วมกัน
กำหนด อันนำมาเป็นพลังการจัดการตามแผนอย่าง
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.4 การร่วมสรุปเป็นบทเรียน (evaluation)
เพื่อตรวจสอบและประเมินผลงานที่เกิดขึ้น หมายถึง
การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ร่วมกันประเมินผล
การทำงานและผลงานที่เกิดขึ้นร่วมกัน ร่วมติดตาม
ประเมินผล ร่วมกันบันทึก หรือจัดระบบข้อมูลการนิเทศ
การสังเกต และการรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากการ
ประเมินตนเอง ประเมินร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียม
กำหนดแผนปรับปรุง พัฒนาดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น อันนำมาสร้างเป็นพลังภูมิปัญญา ด้วยการเชื่อมต่อ
องค์ความรู้ ทักษะประสบการณ์ ประโยชน์และคุณค่า
ต่างๆ ที่เกิดขึ้น นำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่
แล้วร่วมกันสรุปและบันทึกไว้เป็นบทเรียน สามารถ
พัฒนาสู่ความก้าวหน้าแล้วเผยแพร่และขยายผลอย่าง
กว้างขวางต่อไป

2.5 การร่วมรับผลจากการกระทำและร่วม
ยกย่องเชิดชูผู้มีผลงาน (result) เพื่อสร้างพลังปิติ หมายถึง
การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน มีการยอมรับผลงาน
ที่เกิดขึ้นจากการร่วมกันทำร่วมกันดำเนินการ ยกย่อง
เชิดชูผลสำเร็จ ร่วมคิดแก้ปัญหา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ร่วมกันนำเสนอองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์
ซึ่งกันและกัน ร่วมศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข
เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างสม่ำเสมอ
อันนำมาซึ่งพลังปิติ ความภาคภูมิใจ ความสุขจากการ
ทำงานร่วมกันได้บังเกิดผลตามคาดหวัง สามารถ
พัฒนางานต่างๆ เป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนด้วยการ
ยกย่อง ชื่นชมและให้ขวัญ กำลังใจผู้ที่อุทิศตน และ
เสียสละ รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม
ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด

กรุงเทพมหานครดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับ แนวคิด ทฤษฎีของ Anthony and Hodge (1988); Cohen and Uphoff (1990); Douglass (1990); Hoy and Miskel (1991); White and Tackett (1993); เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2540); นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2540); อคิน รพีพัฒน์ (2540); วันชัย วัฒนศัพท์, (2546); พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2548) ที่กล่าวถึง ลักษณะของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของประชาชน และ ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่เสริมสร้างให้ผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมสูง

3. ผลของการนำรูปแบบไปทดลองใช้กับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 6 แห่ง เพื่อหาประสิทธิภาพของรูปแบบ พบว่า รูปแบบ การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียน เป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพสูง คือ รูปแบบมีประสิทธิภาพเท่ากับ 1.00

การนำรูปแบบไปทดลองใช้ในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 6 แห่ง เพื่อหา ประสิทธิภาพของรูปแบบสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี ของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) กล่าวถึง “หลักแห่ง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ คือ การได้มี ผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน” และ “หลักแห่ง ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ คือ ผลผลิต ได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้” ซึ่งการดำเนินการบริหาร งานวิชาการในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (1) มีการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและ ความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมี ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วม (2) มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด (3) ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วม ในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็น เครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้ (4) มีการจัดการศึกษาให้มี คุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพ การจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถ ตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับ

เขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา (5) มีการร่วมมือ เป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การนำผลการทดสอบก่อนดำเนินการ (Pre-test) และทดสอบหลังดำเนินการ (Post-test) ทดลองใช้ รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้ โรงเรียนเป็นฐานกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด กรุงเทพมหานครทั้ง 6 แห่งมาเทียบเคียงกับสูตรการหา ประสิทธิภาพของรูปแบบ (รูปแบบที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีความจำเป็นจากจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป) ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของการตรวจสอบรูปแบบด้วยวิธีการวิเคราะห์ หาค่าอำนาจจำแนกของ เบรนนัน(Brennan) พบว่า การทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมี ส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 6 แห่ง มีประสิทธิภาพ โดยมี ค่าอำนาจจำแนกตามแนวคิดของเบรนนัน (Brennan) เท่ากับ 1.00 กล่าวคือ รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบ มีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 6 แห่ง มีประสิทธิภาพเท่ากับ 1.00 ซึ่งแปลความหมายได้ว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบ การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 6 แห่ง มีค่าอำนาจจำแนกที่สมบูรณ์สูงสุด หรือมีค่าอำนาจ จำแนกที่ดีเลิศ

ผลของการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็น ไปได้ ความเป็นประโยชน์และความสอดคล้องของ รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้ โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความ เหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และ ความสอดคล้องอยู่ในระดับดีมาก

การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความสอดคล้องของรูปแบบ การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียน เป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับแนวคิดของ Guskey (2000) กล่าวถึง หลักการประเมินที่สามารถนำรูปแบบไปใช้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพประสิทธิผลตามหลักการประเมินผล

ทางการศึกษาโดยกำหนดมาตรฐานในการประเมินรูปแบบ 4 ประการ คือ (1) ด้านความเหมาะสม (2) ด้านความเป็นไปได้ (3) ด้านความเป็นประโยชน์ และ (4) ด้านความสอดคล้องของรูปแบบ ซึ่งจากการนำรูปแบบที่พัฒนาแล้วไปทดลองในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง พบว่า ผลการประเมินการทดลองใช้รูปแบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งแปลความหมายได้ว่า ประสิทธิภาพประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 แห่ง อยู่ในระดับดีมาก

ผลจากการทดสอบรูปแบบดังกล่าวเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้วิธีการทางสถิติด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient (r) หรือ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน 5 องค์ประกอบ กับงานบริหารวิชาการ 8 ประการ คือ ด้านการมีแผนงานวิชาการ ด้านการมีหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ด้านการมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการมีสื่อการเรียนรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นระบบ และด้านการมีการส่งเสริมคุณภาพงานวิชาการ โดยรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการร่วมคิดร่วมวางแผน ด้านการร่วมสรุปเป็นบทเรียน ด้านการร่วมทำร่วมปฏิบัติการ และด้านการรวมคนรวมพลังส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทุกด้าน โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับเอกสารทางวิชาการของ Anthony and Hodge (1988); Cohen and Uphoff (1990); Douglass (1990); Hoy and Miskel (1991); White and Tackett (1993); เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2540); นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2540); อคิน รพีพัฒน์ (2540); วันชัย วัฒนศัพท์, (2546); พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2548) ซึ่งระบุว่า รูปแบบการพัฒนา

แบบมีส่วนร่วมกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานโดยการกำหนดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นขั้นตอนรูปแบบในการดำเนินการพัฒนา ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ทั้งนี้ อาจสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการและหลักการ ทฤษฎีการบริหารงานวิชาการด้านต่าง ๆ ตามบริบทของสถานศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะตัว แต่โดยทางปฏิบัติทั่วไปแล้วปัจจัยการบริหารงานวิชาการ 8 ด้าน มีคุณลักษณะที่ครอบคลุมและครบถ้วนตามจิตตามาติที่ได้จากกระบวนการวิจัยในครั้งนี้

จากเหตุผลดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การรวมคนรวมพลัง ขั้นที่ 2 การร่วมคิดร่วมวางแผน ขั้นที่ 3 การร่วมทำร่วมปฏิบัติ ขั้นที่ 4 การร่วมสรุปเป็นบทเรียน และขั้นที่ 5 การร่วมรับผลจากการกระทำและร่วมยกย่องเชิดชูผู้มีผลงาน มีค่าระดับความสัมพันธ์โดยรวมในระดับสูงทั้งหมด กับงานบริหารวิชาการ 8 ด้าน คือ (1) มีแผนงานวิชาการ (2) มีหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องความต้องการของชุมชน (3) มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (4) มีสื่อการเรียนรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ (5) มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (6) มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ (7) มีการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นระบบ (8) มีการส่งเสริมคุณภาพงานวิชาการอันแสดงถึงความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความเป็นประโยชน์และมีความสอดคล้องของรูปแบบฯ จึงสามารถกำหนดเป็นรูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Iverson, Christina Joann (2001) ในการกำหนดรูปแบบการบริหารที่ใช้ในโรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาแห่งหนึ่งในเมือง New York City

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษาควรนำไปใช้กับสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครทุกขนาด

2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม
ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
กรุงเทพมหานครมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้
ความเป็นประโยชน์และความสอดคล้อง สามารถ
นำไปเผยแพร่และนำเสนอข้อมูลให้กับสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานทุกแห่งของกรุงเทพมหานคร ชุมชน และ
ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ

และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพ และมีความ
สอดคล้องกับความต้องการของสังคมอันยังผลให้เกิด
ประสิทธิผลสูงสุด

3. ควรทำการวิจัยเชิงลึกเพื่อศึกษาสภาพ
การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียน
เป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดหน่วยงาน
อื่นด้วย เพื่อความชัดเจนในการใช้รูปแบบดังกล่าว
ทั่วทั้งประเทศ



เอกสารอ้างอิง

- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. (2540). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสฬการพิมพ์.
- ธีระ ฤกษ์เจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2540). *กลวิธีแนวทาง วิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชนบท*. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสฬการพิมพ์.
- พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. (2548). *บนเส้นทางที่สร้างสรรค์ “การพัฒนาโรงเรียนสาธิตให้เป็นต้นแบบโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้”* กรุงเทพมหานคร: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2546). *ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *คู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา*. เอกสารประกอบการประเมินโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน, กรกฎาคม, 1-2.
- อดิน รพีพัฒน์. (2540). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคม และวัฒนธรรมไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Anthony, W. P. & Hodge, B. T. (1988). *Organization theory*. Allyn and Bacon: Boston.
- Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1990). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. *World Development*, 8(3).
- Douglass, M. (1990). Some perspective on the phenomenon of participation. *Adult Education Journal*, 20, 88-98.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluation professional development*. California : A Sage Publication.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991). *Education administration: Theory research and practice* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Krüger, M. L. (1996). *Educational administration and organization behavior* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- White, L. A. & Taket, A. R. (1993). Community OR-doing what feels good. *OR Insight. J. Opl. Res. Soc.*, 44, 867.



การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการนำนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานกรุงเทพมหานคร ไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร*

The Analysis of Factors Affecting the SMART SCHOOL Policy Implementation in Basic Education Schools under the Bangkok Metropolitan Administration

พวงา แยมันยา¹



บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการนำนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย บุคลากร และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,000 คน จาก 181 โรงเรียน ซึ่งเป็นหน่วยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์เส้นทางแบบมีตัวแปรแฝงด้วยโปรแกรมลิซเรล

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ (1) ปัจจัยนโยบายด้านทรัพยากร และคุณลักษณะของหน่วยงานและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานในเชิงทฤษฎี แต่ปัจจัยด้านมาตรฐานนโยบาย เจื่อนใจทางเศรษฐกิจและสังคม เจื่อนใจทางการเมือง และทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 79 (2) ผลการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานกรุงเทพมหานครได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากปัจจัยทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติคุณลักษณะของหน่วยงานและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และมาตรฐานนโยบาย ส่วนเจื่อนใจทางการเมือง เจื่อนใจทางเศรษฐกิจและสังคม และทรัพยากรนโยบายมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานกรุงเทพมหานคร โดยอ้อมผ่านปัจจัยนโยบายอื่น

คำสำคัญ: ปัจจัยนโยบาย, โรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน, ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2552
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ



Abstract

The main objective of this causal-effect quantitative research was to analyze the relationship between the policy factors and the performance of SMART SCHOOL policy implementation in schools under the Bangkok Metropolitan Administration. The sample consisted of 1,000 school personnel and school committee members purposely selected from 181 basic education schools in the Greater Bangkok Metropolis. The tool used for data collection was a set of five-rating scale questionnaire and the statistical methods used were mean, standard deviation, multiple regression analysis, and path analysis with latent variables using the Linear Structure Relationship Program (LISREL). Findings revealed that: (1) The policy resources, the characteristics of the policy units and the capability of the policy implementer had no influence theoretically on the performance of the policy implementation; however, the policy standards, the socio-economic factors, the political factors, and the attitude of the policy implementer were related to and could predict approximately 79 percent of the performance of SMART SCHOOL policy implementation. (2) The performance of SMART SCHOOL policy implementation was directly influenced by the attitude and capacity of the policy implementer, the characteristics of the policy units and the policy standards while the political factors, the socio-economic factors, and the policy resources had indirect influence.

Keywords: policy factors, performance of policy implementation, education quality assurance, basic education schools



ความนำ

กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นแบบพิเศษที่มีโครงสร้างการบริหารงานเทียบเท่ากระทรวง มีการกิจคล้ายคลึงกับระบบการบริหารประเทศ และภารกิจหนึ่งที่กรุงเทพมหานครต้องปฏิบัติคือการดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งกรุงเทพมหานครกำหนดให้สำนักงานการศึกษาเป็นหน่วยงานตามโครงสร้างมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชาชนในเขตการปกครองของกรุงเทพมหานครได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามนโยบายแห่งรัฐใช้งบประมาณของตนเองและงบประมาณอุดหนุนจากรัฐ

กรุงเทพมหานครกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้รอบด้านเป็นโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน

ที่เรียกว่า โรงเรียนอัจฉริยะ (SMART SCHOOL) (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2552, หน้า 6-7) ที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับให้กับสังคมในองค์ประกอบการจัดการศึกษาในแต่ละโรงเรียนดังนี้ (1) การเรียนรู้สู่ความสำเร็จ (Success--S) (2) การเรียนรู้คู่คุณธรรม (Morality--M) (3) การเรียนรู้คู่กิจกรรม (Activities--A) (4) การเรียนรู้คู่ชุมชน (Relativity--R) และ 5) การเรียนรู้คู่เทคโนโลยี (Technology--T) อย่างไรก็ตามแม้กรุงเทพมหานครได้นำนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานไปปฏิบัติแล้ว แต่เมื่อสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ให้การรับรองคุณภาพพบว่ามีเพียง 347 โรงเรียนจากโรงเรียนจำนวน 435 แห่งในสังกัดกรุงเทพมหานครผ่านการประเมิน (สำนักยุทธศาสตร์การศึกษา, 2549, หน้า 41) ข้อมูลดังกล่าวจึงสะท้อนถึงปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งควรได้รับการศึกษาวิจัยเพื่อหาคำตอบและข้อมูลสำหรับการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพมาตรฐาน

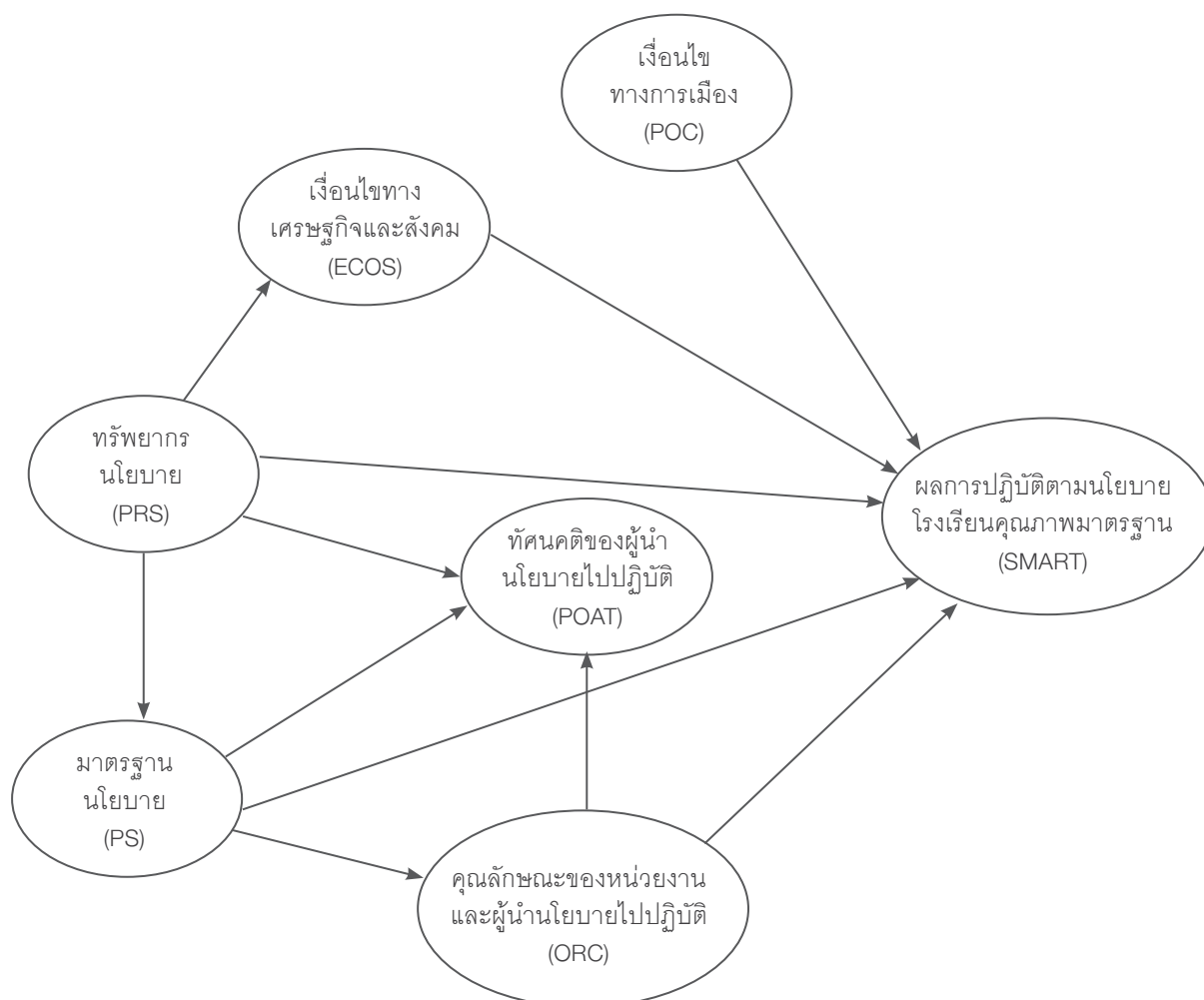
ตามนโยบายของรัฐและของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสอดคล้องกับความปรารถนาและความต้องการของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยนโยบายกับผลการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยนโยบายที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ในลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal-effect relationship) ระหว่างปัจจัยนโยบายซึ่งประกอบด้วย (1) มาตรฐานนโยบาย (2) ทรัพยากรนโยบาย (3) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคม (4) เงื่อนไขทางการเมือง (5) คุณลักษณะของหน่วยงาน และ 6) ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ กับผลการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน (SMART SCHOOL) ซึ่งประกอบด้วย (1) ความสำเร็จ (Success) (2) คุณธรรมจริยธรรม (Morality) (3) กิจกรรมดำเนินงาน (Activities) (4) การมีสัมพันธภาพ (Relativity) และ (5) การจัดหาและการใช้เทคโนโลยี (Technology) ตามกรอบความคิดการวิจัยดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีแนวคิดที่เกี่ยวข้อง คือ

กรุงเทพมหานครได้จัดการศึกษาโดยยึดแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลักในการดำเนินงาน โดยสำนักการศึกษามีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่สถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษาในการบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา (สำนักการศึกษา, 2548, หน้า 1) กรุงเทพมหานครจึงมีนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ โดยกำหนดนโยบาย เรียนดี เรียนฟรี อย่างมีคุณภาพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 รองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้การจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอภาคในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

โรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน

โรงเรียนคุณภาพมาตรฐานหรือที่เรียกว่าโรงเรียนอัจฉริยะ เป็นนโยบายการจัดดำเนินการศึกษาของกรุงเทพมหานครเพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามนโยบายแห่งรัฐ โดยมุ่งเน้นให้แต่ละสถานศึกษามีมาตรฐานและคุณภาพตามที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) กำหนด ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงกำหนดนโยบายโรงเรียนอัจฉริยะ (SMART SCHOOL) เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการศึกษาและสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับให้กับสังคม ใน 5 องค์ประกอบของโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2552, หน้า 6-7) ดังนี้

1. เรียนรู้คู่ความสำเร็จ ด้วยการพัฒนาผู้บริหาร ครู และนักเรียนเต็มศักยภาพ และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับจากสังคม ชุมชน และท้องถิ่น
2. เรียนรู้คู่คุณธรรม ด้วยการพัฒนาผู้บริหาร ครู และนักเรียนก่อปรด้วยคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตน

ด้วยความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความขยันหมั่นเพียรในการศึกษาเล่าเรียน และอยู่ในระเบียบวินัยที่ดีของโรงเรียนและสังคม

3. เรียนรู้คู่กิจกรรม ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดการเรียนการสอนด้วยกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน สร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับหน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ รวมทั้งร่วมมือกับภาคเอกชนและหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. เรียนรู้คู่ชุมชน ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนให้ท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหาร และการจัดกิจกรรมของโรงเรียน กระตุ้นผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนมีส่วนร่วมและช่วยเหลือชุมชน ท้องถิ่น และสังคม

5. เรียนรู้คู่เทคโนโลยีด้วยการสนับสนุนพัฒนาผู้บริหาร ครู และนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการเรียนการสอน

ปัจจัยนโยบายและความสำเร็จของนโยบาย

การจัดการศึกษาเป็นนโยบายสาธารณะที่รัฐบาลทุกรัฐบาลต้องกำหนดขึ้นและนำเสนอต่อประชาชน และต้องเป็นนโยบายที่สอดคล้องและสนองตอบความต้องการของประชาชนจึงจะเป็นนโยบายที่ประชาชนให้การยอมรับ

การนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ต้องอาศัยปัจจัยนโยบายหลายประการดังเช่น แวนฮอร์น และแวนมีเตอร์ (Horn & Meter, 1975) ระบุว่าปัจจัยที่สามารถทำให้นโยบายสาธารณะหรือนโยบายใด ๆ ประสบความสำเร็จได้ประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการ ดังนี้ (1) มาตรฐานและทรัพยากรนโยบาย (2) การสื่อสารนโยบาย (3) การบังคับใช้กฎหมาย (4) คุณลักษณะของหน่วยงาน (5) เงื่อนไขทางการเมือง (6) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ และสังคม และ (7) ทักษะคนและเจตคติของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณในลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (casual-effect relationship) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

เนื้อหาการวิจัยจำแนกออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยนโยบาย 6 ด้านได้แก่ (1) มาตรฐานนโยบาย (2) ทรัพยากรนโยบาย (3) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคม (4) เงื่อนไขทางการเมือง (5) คุณลักษณะของหน่วยงานและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และ (6) ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนที่สองเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน (SMART SCHOOL) ซึ่งประกอบด้วย (1) ความสำเร็จ (success) (2) คุณธรรมจริยธรรม (morality) (3) กิจกรรมดำเนินงาน (activities) (4) การมีสัมพันธภาพ (relativity) และ (5) การจัดหาและการใช้เทคโนโลยี (technology)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยบุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 1,000 คน จากสถานศึกษา 181 แห่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และสถานศึกษาแต่ละแห่งซึ่งเป็นหน่วยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive selection) แห่งละ 6 คน ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระวิชา ประธาน ผู้แทนผู้ปกครอง และผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับปัจจัยนโยบาย 5 ด้านและความสำเร็จของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา 3 ด้าน โดยแบบสอบถามการวิจัยได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (Index of Objective Congruency--IOC) แล้วนำไปทดลองใช้กับบุคลากรและ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 72 คน จากสถานศึกษา 12 แห่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ได้รับเลือกเป็นหน่วยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน (item-total Correlation) และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) รายด้านโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ประกอบด้วย ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าวิกฤต (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์พหุคูณถดถอย (multiple regression analysis) และการวิเคราะห์เส้นทางแบบมีตัวแปรแฝง (Path Analysis with Latent Variables) ด้วยโปรแกรม LISREL (Linear Structure Relationship Program, Version 8.52)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอำนาจการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยนโยบายกับผลการนำนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานไปปฏิบัติ พบว่าปัจจัยนโยบายซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรนโยบาย (PRS) มาตรฐานนโยบาย (PS) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคม (ECOS) คุณลักษณะของหน่วยงานและของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (ORC) เงื่อนไขทางการเมือง (POC) และทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (POAT) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับผลการนำนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน (SMART SCHOOL) โดยรวม และแต่ละองค์ประกอบของผลการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จ (SUC) คุณธรรมจริยธรรม (MOR) กิจกรรมการดำเนินงาน (ACT) การมีสัมพันธภาพ (REL) และการใช้ การจัดหาเทคโนโลยี (TEC) ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน

ปัจจัยมาตรฐานนโยบาย (PS) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ และสังคม (ECOS) เงื่อนไขทางการเมือง (POC) และทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (POAT) มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายผลการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน (SMART SCHOOL) กรุงเทพมหานครไปปฏิบัติได้ร้อยละ 79 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ:

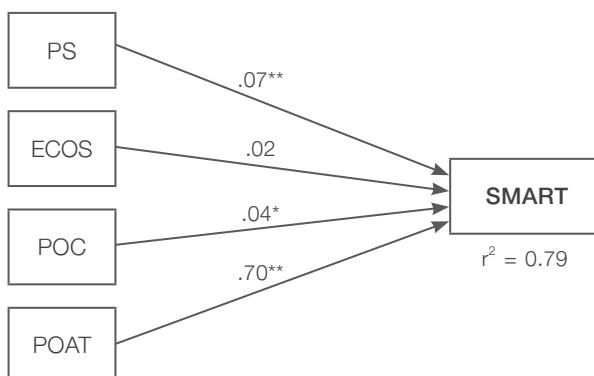
$$\text{SMART} = 0.98 + 0.07 \text{ PS}^{**} + 0.02 \text{ ECOS} + 0.04 \text{ POC}^{*} + 0.70 \text{ POAT}^{**}$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

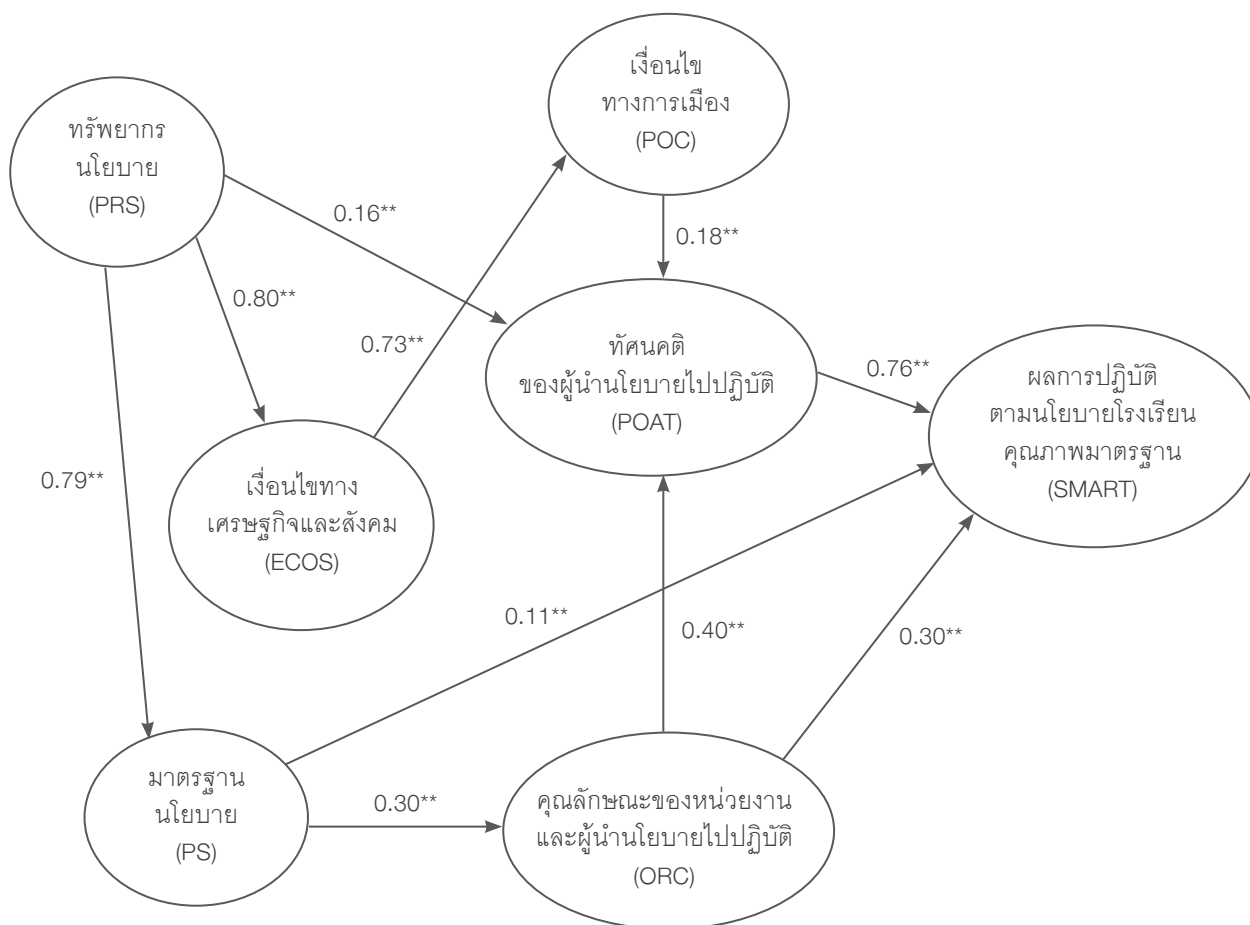
$$\text{ZSMART} = 0.11 \text{ Z}^{**}\text{PS} + 0.03 \text{ ZECOS} + 0.05 \text{ Z}^{*}\text{POC} + 0.78 \text{ Z}^{**}\text{POAT}$$

โดยเขียนเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนโยบายกับผลการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน (SMART SCHOOL) สถานศึกษา

ขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้



2. การวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยนโยบายที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครโดยการวิเคราะห์เส้นทางแบบมีตัวแปรแฝง (Path Analysis with Latent Variables) ได้ผลการวิเคราะห์โดยแสดงลักษณะของรูปแบบความสัมพันธ์โดยสรุปดังนี้



ภาพ 2 รูปแบบความสัมพันธ์

จากภาพ 2 ข้างต้นสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยมาตรฐานนโยบาย คุณลักษณะของหน่วยงาน และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากเงื่อนไขทางการเมือง ทรัพยากรนโยบายรวมทั้งเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคม ผ่านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

มาตรฐานนโยบาย เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ และสังคม เงื่อนไขทางการเมือง และทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน กรุงเทพมหานครโดยรวมได้ร้อยละ 79

ผลการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยมาตรฐานนโยบาย คุณลักษณะของหน่วยงานและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากเงื่อนไขทางการเมือง ทรัพยากรนโยบายรวมทั้งเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคมผ่านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

การอภิปรายผล

1. มาตรฐานนโยบาย เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานกรุงเทพมหานครได้ โดยสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของนโยบายได้ถึงร้อยละ 79 ซึ่งแสดงว่า ปัจจัยนโยบายดังกล่าวมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการนำนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานอย่างมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นโยบายที่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ชัดเจน ภาวะทางเศรษฐกิจของชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัดอยู่ในระดับดี การเมืองทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่นของกรุงเทพมหานครเป็นเอกภาพ ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกระดับ และทุกฝ่ายต่างมีความเห็นสอดคล้องมุ่งมั่นและรับผิดชอบ เพื่อให้นโยบายเกิดความสำเร็จ จึงทำให้ความคาดหวัง

ต่อความสำเร็จนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน อยู่ในระดับสูงถึงร้อยละ 79

ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับเอกสารทางวิชาการของแวนฮอร์น และแวนมีเตอร์ (Horn & Meter, 1975, pp. 462-474) และชีมาและรอนดิเนลลี (Cheema & Rondinelli, 1983, p. 300) และกล้า ทองขาว (2534) ซึ่งระบุว่า ความชัดเจนมีมาตรฐานของนโยบาย เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองให้การสนับสนุนความรู้ ความสามารถและทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ มีความเหมาะสมและเป็นไปในทางบวกย่อมเป็นปัจจัยที่นำพานโยบายทุกนโยบายไปสู่ความสำเร็จ

2. ผลการวิจัย พบว่า เงื่อนไขทางการเมือง และปัจจัยทางเศรษฐกิจ และสังคม มีอิทธิพลทางตรง ความสำเร็จของนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน กรุงเทพมหานครอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพิจารณาได้ว่าปัจจัยนโยบายดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จของนโยบายน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการนำนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานไปปฏิบัติเป็นภารกิจของข้าราชการประจำ งบประมาณหรือทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นได้รับการจัดสรรไว้แล้ว และงบประมาณส่วนหนึ่งได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาล แม้การเมืองระดับท้องถิ่นของกรุงเทพมหานครมีการเปลี่ยนแปลง และภาวะเศรษฐกิจของชุมชนอาจผันผวนแต่อาจไม่กระทบกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้น ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย ซึ่งเป็นกลุ่มปฏิบัติตามนโยบายจึงไม่มีความรู้สึกว่าการนำนโยบายได้รับผลกระทบ อย่างไรก็ดีแม้ปัจจัยทั้งสองอาจมีส่วนทำให้ปัจจัยนโยบายปัจจัยอื่นมีผลกระทบต่อความสำเร็จของนโยบายได้อย่างมาก เช่น เงื่อนไขทางการเมือง เมื่อส่งผลคุณลักษณะของหน่วยงานและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ แล้วส่งผลผ่านทัศนคติและเจตคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติทำให้ปัจจัยนี้มีผลกระทบต่อนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งพิจารณาได้ว่าเป็นผลกระทบที่มากขึ้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลงานทางวิชาการของแวนฮอร์นและแวนมีเตอร์ (Horn & Meter, 1975, pp. 39-64) และงานวิจัยของสุชาติ เศรษฐบดิน (2549, หน้า 67) ซึ่งระบุและพบเงื่อนไขทางการเมือง ปัจจัยทางเศรษฐกิจ และสังคมมีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมโดยส่งผ่านระหว่าง

ปัจจัยนโยบายปัจจัยอื่น แล้วส่งผลทำให้นโยบายประสบความสำเร็จ

3. ผลการวิจัย พบว่า ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีอิทธิพลโดยตรง และเป็นตัวส่งผ่านอิทธิพลของปัจจัยนโยบายอื่น เช่น ทรัพยากรนโยบาย มาตรฐานนโยบาย คุณลักษณะของหน่วยงานและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และเงื่อนไขทางการเมือง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยต่าง ๆ ของนโยบายใดนโยบายหนึ่งแม้โดยหลักการหรือทฤษฎีมีลักษณะเฉพาะตัวแยกจากกัน แต่โดยปฏิบัติแล้วปัจจัยเหล่านั้นต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เช่น มาตรฐานนโยบายไม่อาจเกิดขึ้นได้ หากขาดทรัพยากรนโยบายให้การสนับสนุน หรือคุณลักษณะของหน่วยปฏิบัตินโยบายทั้งในการวิเคราะห์นโยบาย การกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจนโยบายไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากไม่ได้รับการเห็นชอบและสนับสนุนจากฝ่ายการเมือง ซึ่งโดยหลักการปกครองหรือหลักรัฐศาสตร์ถือว่ามีอำนาจสูงสุดจากเหตุผลดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าไม่มีปัจจัยนโยบายใดที่เกิดขึ้นได้อย่างโดดเดี่ยว และมีคุณลักษณะเฉพาะตัวโดยไม่พึ่งพาปัจจัยอื่น และการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่เป็นระบบที่ไม่อาจแยกจากกันได้ และเป็นระบบเปิด (open system) ที่ต้องเกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบจากระบบอื่นซึ่งสอดคล้องกับ หลักการของวิธีการเชิงระบบ (system approach) ซึ่งระบุว่า ระบบนโยบายเป็นส่วนหนึ่งของระบบการเมืองและการบริหาร ประชุม รอดประเสริฐ (2547, หน้า 64) ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งต้องทำงานสัมพันธ์กัน หรือขึ้นต่อกันและกัน หรือมีผลกระทบต่อกันและกัน (Hicks, 1972, p. 464) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุชาติ เศเวตบดี (2549, หน้า 69) ซึ่งพบว่า ทุกปัจจัยนโยบายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน มีทั้งส่งผลทางตรงและทางอ้อมโดยส่งผ่านระหว่างปัจจัยนโยบายด้วยกัน แล้วส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบาย

4. ผลการวิจัยก่อนการปรับแก้รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนโยบายกับผลสำเร็จของการนำ

นโยบายไปปฏิบัติ พบว่า ทรัพยากรนโยบายไม่มีอิทธิพลทางตรงแต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไปยังผลสำเร็จของนโยบาย ส่วนเงื่อนไขทางสังคม และเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ และสังคม มีอิทธิพลน้อยมาก (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) ต่อผลสำเร็จของนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน ซึ่งเป็นประเด็นการค้นพบที่ไม่เป็นไปตามหลักการและทฤษฎี และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโดยลักษณะการบริหารงบประมาณของกรุงเทพมหานคร แม้กรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเขตการปกครองลักษณะพิเศษที่สามารถจัดเก็บภาษีเพื่อการจัดสรรงบประมาณได้เอง แต่งบประมาณส่วนใหญ่ยังคงได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาลกลาง ดังเช่น ในปีงบประมาณ 2551 กรุงเทพมหานครมีงบประมาณประมาณ 13,000 ล้านบาทเพื่อพัฒนาการศึกษา เฉพาะนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน (SMART SCHOOL) ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 2,395 ล้านบาท กรุงเทพมหานครใช้งบประมาณของตนเพียง 519 ล้านบาท และอีก 1,876 ล้านบาทหรือประมาณร้อยละ 78.3 เป็นงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลกลาง (หน่วยศึกษานิเทศก์, 2552, หน้า 7) และเนื่องจากสถานศึกษาส่วนใหญ่ของกรุงเทพมหานครตั้งอยู่ในเขตเมือง ชุมชนหนาแน่น ชุมชนและผู้ปกครองพอมีสถานะทางเศรษฐกิจที่สามารถให้การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้ กอปรกับเส้นทางความสัมพันธ์ของเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ และสังคม ผ่านเงื่อนไขทางการเมืองแล้วส่งผลต่อผลการดำเนินงานของนโยบาย ฉะนั้นแม้ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นจะไม่ส่งผลโดยตรงแต่สามารถส่งผลโดยอ้อมกับผลสำเร็จของนโยบายโรงเรียนคุณภาพ เพราะโดยข้อเท็จจริงได้พบว่าสมาชิกสภาเขต และสภากรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานครซึ่งสอดคล้องกับข้อเขียนของพจน์ สะเพียรชัย (Sapainchai, 1988) ที่ระบุว่าความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทยต้องมีหลายปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยที่ทรงอิทธิพลมากที่สุดคือ “บรรยากาศทางการเมือง”

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยนโยบายทุกปัจจัย ทั้งทรัพยากรนโยบาย มาตรฐานนโยบาย เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม คุณลักษณะของหน่วยงาน และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ทศนคติของผู้นำนโยบาย ไปปฏิบัติมีความสำคัญและความจำเป็นมากต่อความสำเร็จของนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน ฉะนั้น สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดอบรม หรือประชุม สัมมนาผู้จัดทำนโยบายหรือผู้วิเคราะห์นโยบาย เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงรายละเอียดของปัจจัยนโยบายแต่ละปัจจัย อันนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการนำนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานไปปฏิบัติ

2. ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยนโยบายทุกปัจจัย มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมและสามารถทำนายความสำเร็จของนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน กรุงเทพมหานครได้ถึงร้อยละ 79 ฉะนั้นผู้บริหารระดับสูงของกรุงเทพมหานคร และผู้บริหารฝ่ายการเมืองซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย หรือให้การสนับสนุนนโยบายควรใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนานโยบายการศึกษา โดยกำหนดทรัพยากรให้เหมาะสมและเพียงพอ จัดทำวัตถุประสงค์นโยบายให้เด่นชัดมีมาตรฐาน พิจารณาเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ การเมืองอย่างรอบด้าน กำหนดหน่วยงานนโยบายสำหรับพัฒนานโยบายการศึกษาของกรุงเทพมหานครเป็นการเฉพาะ พัฒนาความรู้ ความสามารถและจิตสำนึกของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งเป็นข้าราชการประจำและนักการเมืองระดับท้องถิ่นให้มีความมุ่งมั่นรับผิดชอบ และให้ความสำคัญกับนโยบายการศึกษาอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนานโยบายการศึกษาเป็นรูปแบบที่ดีเป็นแบบอย่างแก่หน่วยงานท้องถิ่นระดับอื่น ๆ

3. สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครควรใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จัดทำเป็นระบบ

ฐานข้อมูล และแจกจ่ายให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานทุกแห่งของกรุงเทพมหานครได้รับทราบในลักษณะจดหมายข่าว (newsletter) หรือแผ่นพับ (phamphets) หรือวารสารทางวิชาการ (journal) และหากเป็นไปได้ควรจัดรายการร่วมกับวิทยุชุมชน เพื่อนำเสนอข้อมูลทางวิชาการให้ชุมชนและประชาชนทั่วไปได้รับรู้รับทราบ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจพัฒนาสถานศึกษาและการศึกษาของกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมให้เป็นไปตามนโยบายและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อเนื่อง

1. ควรทำการวิจัยแนวลึกเพื่อค้นหาความสำคัญของปัจจัยนโยบายปัจจัยนี้โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยอื่น เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และระเบียบการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methodology)

2. เนื่องจาก การวิจัยนี้มีลักษณะการออกแบบการวิจัยเพื่อการพิสูจน์หลักการหรือทฤษฎีที่มีอยู่ก่อนแล้ว และเป็นการวิจัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ซึ่งมีข้อจำกัดทั้งเวลาและงบประมาณ ฉะนั้นเพื่อให้การวิจัยมีความลุ่มลึกและอาจสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้กว้างขวางขึ้นเห็นควรให้ทำการวิจัยซ้ำ (replication) โดยนักวิชาการด้านนโยบายและนโยบายสาธารณะ หรือผู้ที่สนใจในองค์ความรู้ด้านนี้

3. จากข้อมูลการวิจัย พบว่าเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นปัจจัยเดียวที่ไม่มีอิทธิพลโดยตรงกับผลการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน แม้จะส่งผ่านโดยอ้อมไปยังเงื่อนไขทางการเมืองแล้วส่งผ่านทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ อีกทอดหนึ่งกับการมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งเป็นประเด็นการค้นพบที่ไม่เป็นไปตามหลักการและทฤษฎี ฉะนั้นเพื่อความเที่ยงตรงทางวิชาการเห็นควรให้นักวิชาการด้านนโยบายศาสตร์ควรศึกษาเป็นแนวลึกเชิงกรณีศึกษาถึงการค้นพบประเด็นการวิจัยประเด็นนี้



เอกสารอ้างอิง

- กล้า ทองขาว. (2548). *การนำนโยบายและแผนการศึกษาไปปฏิบัติ: แนวคิดทฤษฎีและแนวการดำเนินงาน*. นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- กล้า ทองขาว. (2534). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ: กรณีศึกษานโยบายรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). *นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- สุชาติ เศวตบดี. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ปัญหาเสพติดไปปฏิบัติในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2548). *ยุทธศาสตร์สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ปี 2549-2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษา. (2552). *การประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (SMART SCHOOL) เอกสารฉบับที่ 17/2552*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- Cheema, S. G., & Rondinelli, D. A. (1983). *Implementation of decentralization programs in Asia: Local capacity for rural development*. Nagoya, Japan: United Nations Center for Regional Development.
- Hicks, H. G. (1972). *The management of organization: A systems and human resources approach* (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill Book.
- Rondinelli, D., Middleton, J., & Verspoorn, A. (1990). *Planning education reforms in developing countries: The contingency approach*. London: Duke University Press.
- Sapienchai, P. (1988). *Presentation on higher education: Experiences in planning and implementation*. Bangkok: Ministry of University Affairs, 30-37.
- Van Horn, C. E. & Van Meter, D. S. (1975). *The implementation of intergovernmental policy*. Beverly Hill, CA: Sage publication.



การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตาม นโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร*

The Analysis of Factors Affecting the Success of Education Quality Assurance Policy Implementation in Basic Education Schools under the Bangkok Metropolitan Administration

พรพิมล ปลั่งศรีสกุล¹



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนโยบายกับความสำเร็จของการปฏิบัติตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย บุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 917 คน จาก 161 โรงเรียน ซึ่งเป็นหน่วยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์เส้นทางแบบมีตัวแปรแฝงของปัจจัยนโยบายที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายโดยใช้โปรแกรมลิซเรล ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยนโยบายโดยรวมทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ และสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติได้ ร้อยละ 55 และ (2) ความสำเร็จของการปฏิบัติตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาได้รับอิทธิพลโดยตรงจากทุกปัจจัยนโยบาย โดยปัจจัยมาตรฐานและวัตถุประสงค์นโยบาย และปัจจัยทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีอิทธิพลทางตรง โดยไม่ส่งผ่านปัจจัยนโยบายอื่น ส่วนปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทรัพยากรนโยบาย และปัจจัยคุณลักษณะ และความสามารถของผู้นำนโยบายไปปฏิบัตินอกจากมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของนโยบายแล้วยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ปัจจัยนโยบาย, ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ, การประกันคุณภาพการศึกษา, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2552
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ



Abstract

The main objective of this quantitative research was to analyze the relationship between the policy factors and the success of quality assurance policy implementation in schools under the Bangkok Metropolitan Administration. The sample comprised of 917 school personnel and school committee members from 161 basic education schools in the Greater Bangkok Metropolis. The instrument used for the data collection was a set of five-rating scale questionnaire and the statistical methods used were mean, standard deviation, multiple regression analysis, and path analysis with latent variables by LISREL (Linear Structure Relationship Program). The findings revealed as follows: All the policy factors related to and could predict 55 percent of the success in the educational quality assurance policy implementation as well as the success of the policy implementation had been directly influenced by all the policy factors, especially, the policy standards and objectives and the attitude of the policy implementer; on the other hand, the policy resources, the political and socio-economic factors and the characteristics and capability of the policy implementer both directly and indirectly influenced the success of the policy implementation.

Keywords: policy factors, success of policy implementation, educational quality assurance, basic educational schools



ความนำ

นโยบายการศึกษาเป็นนโยบายสาธารณะที่รัฐต้องกำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการบริหารและพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าเพราะการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาพลเมืองหรือกำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพ การมีคุณภาพของประชาชนพลเมืองเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทุกภาคส่วนของประเทศ ทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ฉะนั้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่ประชาชนพลเมืองจึงเป็นนโยบายและหน้าที่อันสำคัญยิ่งของรัฐ ในทุกระบบการปกครอง โดยทุกภาคส่วนของรัฐต้องให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อม

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานทางการศึกษาที่ต้องสามารถจัดการศึกษาโดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพในระดับที่ประชาชนสามารถใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้ตามควรแก่ศักยภาพ โดยรัฐต้องมีนโยบายอย่างชัดเจนและจัดสรร

งบประมาณสนับสนุนด้วยความเป็นธรรม หน่วยงานทางการศึกษาต้องนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติด้วยความมุ่งมั่นและรับผิดชอบ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรต้องดำเนินการอย่างโปร่งใสและสนองความต้องการของผู้เรียนและประชาชนเต็มเม็ดเต็มหน่วยและสมประโยชน์ ชุมชนทุกภาคส่วนต้องสนับสนุนและให้การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อให้การศึกษาเข้าถึงประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพย่อมต้องมีทั้งกระบวนการและวิธีการที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทของสังคมและมีความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติของหน่วยงานทางการศึกษา

กรุงเทพมหานครเป็นภาคส่วนหนึ่งของประเทศไทยที่มีลักษณะการปกครองท้องถิ่นแบบพิเศษที่ต้องดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สำนักการศึกษาเป็นหน่วยงานตามโครงสร้างการบริหาร กรุงเทพมหานครมีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชาชนในเขตการปกครองของกรุงเทพมหานครตามนโยบายของรัฐและของกรุงเทพมหานคร

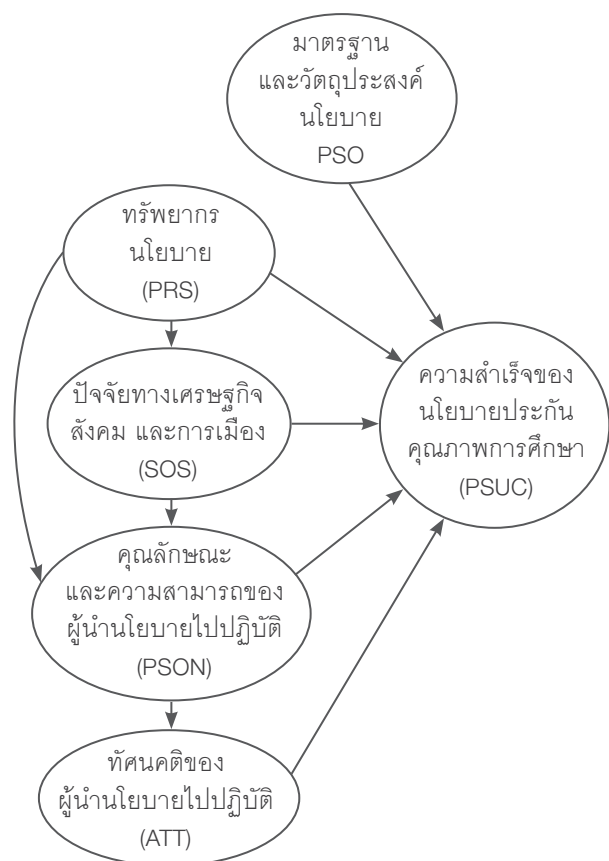
อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติที่กำหนดโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา อย่างไรก็ดีแม้สำนักงานการศึกษาและทุกภาคส่วนในสังกัดกรุงเทพมหานครได้พยายามจัดการศึกษาเพื่อสนองตอบทั้งนโยบายของรัฐ นโยบายของคณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร แต่ด้วยความจำกัดและแปรเปลี่ยนของปัจจัยนโยบายในหลายลักษณะจึงทำให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครยังคงมีปัญหาหลายประการ ตามรายงานสรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษา กรุงเทพมหานครของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาดังเช่นสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจการประเมินคุณภาพทั้งภายนอกและภายใน นักเรียนส่วนใหญ่ยังเรียนรู้ไม่ได้ตามมาตรฐาน ขาดทักษะการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ครูส่วนใหญ่ยังคงจัดการเรียนการสอนแบบเดิมโดยไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังคงละเลยงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ ของสถานศึกษา และทรัพยากรสนับสนุนยังคงได้รับการจัดสรรในปริมาณและคุณภาพที่จำกัด ซึ่งเป็นปัญหาและสภาพการดำเนินการที่ควรได้รับการศึกษาวิจัย เพื่อหาคำตอบและข้อมูลสำหรับการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยนโยบายที่มีความสัมพันธ์ และสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการปฏิบัติตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยนโยบายที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ในลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal-effect relationship) ระหว่างปัจจัยนโยบายซึ่งประกอบด้วย (1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์นโยบาย (2) ทรัพยากรนโยบาย (3) คุณลักษณะและความสามารถของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (4) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (5) ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และความสำเร็จของการปฏิบัติตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครซึ่งประกอบด้วย (1) คุณภาพผู้บริหารและสถานศึกษา (2) คุณภาพครู และ (3) คุณภาพนักเรียน ตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ได้จัดการศึกษาโดยยึดแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลักในการดำเนินงาน โดยสำนักการศึกษามีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนโยบายในการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษาในการบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา (สำนักการศึกษา, 2548, หน้า 1) กรุงเทพมหานครจึงมีนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพโดยกำหนดนโยบาย เรียนดี เรียนฟรี อย่างมีคุณภาพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 รองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้การจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอภาคในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

การประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา (educational quality assurance) เป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และสร้างความมั่นใจได้ว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดและที่สังคมต้องการ ซึ่งหลักการในการดำเนินการประกันคุณภาพศึกษานี้มี 3 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 3-4) กล่าวคือ (1) กระจายอำนาจ (decentralization) ให้สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการรวมทั้งการตัดสินใจดำเนินการบริหารสถานศึกษา (2) การมีส่วนร่วม (participation) ของประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน และ (3) การปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ (accountability) ตามบทบาทหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น เป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้

การประกันคุณภาพการศึกษาในระบบการศึกษาของประเทศไทยเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน กล่าวคือ ส่วนแรกเป็นการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจัดทำเอกสารรายงานการพัฒนางานของสถานศึกษารายปีให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานต้นสังกัด และสาธารณะชนทั่วไปได้รับทราบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เรียกว่าการประเมินตนเอง (self-report) ส่วนที่สองเป็นการประเมินคุณภาพโดยองค์กรหรือหน่วยงานภายนอกทุก 5 ปี แล้วให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งเป็นองค์กรมหาชนให้การรับรองเพื่อนำผลการประเมินที่ได้ให้หน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานทัดเทียมกับนานาชาติในประเทศไทย

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการเชิงระบบที่สัมพันธ์กัน 3 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2549 หน้า 4-6) ดังนี้ (1) การพัฒนาและควบคุมคุณภาพ (development and quality control) เป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้บรรลุถึงมาตรฐานการศึกษาของชาติที่กำหนดขึ้น ควบคู่กับการสร้างจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้สามารถร่วมกันเป็นทีมงานสร้างระบบข้อมูลที่เป็นปัจจุบันมีความพร้อมใช้และสามารถควบคุมในการใช้เพื่อการพัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (2) การติดตามตรวจสอบและแทรกแซงคุณภาพ (quality audit and intervention) เป็นการดำเนินการกำกับตรวจสอบติดตามความก้าวหน้า เพื่อให้การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อให้คุณภาพของสถานศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยมีการกำกับติดตามทั้งจากคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นภายในสถานศึกษาจากบุคคลและองค์กรภายนอกสถานศึกษาและจากหน่วยงานซึ่งเป็นองค์กรระหว่างประเทศ เช่น องค์กรสหประชาชาติและองค์กรสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

(3) การประเมินและรับรองคุณภาพ (quality assessment) เป็นการดำเนินการตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ทุก 5 ปี ว่าสามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ควรได้รับการปรับปรุงในประเด็นใดบ้าง โดยดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทั้ง 3 ประการเป็นกระบวนการที่สัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน

ปัจจัยนโยบายและความสำเร็จของนโยบาย

การจัดการศึกษาเป็นนโยบายสาธารณะที่รัฐบาลทุกรัฐบาลต้องกำหนดขึ้นและนำเสนอต่อประชาชน และต้องเป็นนโยบายที่สอดคล้องและสนองตอบความต้องการของประชาชนจึงจะเป็นนโยบายที่ประชาชนให้การยอมรับ

การนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยนโยบายหลายประการดังเช่น แวนฮอร์นและแวนมีเตอร์ (Van Horn & Van Meter, 1976) ระบุว่าปัจจัยที่สามารถทำให้นโยบายสาธารณะหรือนโยบายใดๆ ประสบความสำเร็จได้ประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการดังนี้ (1) มาตรฐานและทรัพยากรนโยบาย (2) การสื่อความนโยบาย (3) การบังคับใช้กฎหมาย (4) คุณลักษณะของหน่วยงาน (5) เงื่อนไขทางการเมือง (6) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ และสังคม และ (7) จุดยืนหรือทัศนคติของผู้สนับสนุนนโยบายไปปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณในลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (casual-effect relationship) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

เนื้อหาการวิจัยจำแนกออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยนโยบาย 5 ด้านได้แก่ (1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์นโยบาย (2) ทรัพยากรนโยบาย (3) คุณลักษณะและความสามารถของผู้สนับสนุนนโยบายไปปฏิบัติ (4) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (5) ทัศนคติของผู้สนับสนุนนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนที่สอง

เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับความสำเร็จของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร 3 ด้านได้แก่ (1) คุณภาพผู้บริหารและสถานศึกษา (2) คุณภาพครู และ (3) คุณภาพนักเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยบุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 927 คน จากสถานศึกษา 161 แห่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) และสถานศึกษาแต่ละแห่งซึ่งเป็นหน่วยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive selection) แห่งละ 6 คนในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระวิชา ประธาน ผู้แทนผู้ปกครอง และผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับปัจจัยนโยบาย 5 ด้านและความสำเร็จของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา 3 ด้าน โดยแบบสอบถามการวิจัยได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (Index of Objective Congruency--IOC) แล้วนำไปทดลองใช้กับบุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 72 คนจากสถานศึกษา 12 แห่งในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ไม่ได้รับเลือกเป็นหน่วยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (item discrimination) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน (item-total correlation) และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) รายด้านโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ประกอบด้วย ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าวิกฤต (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์พหุคูณถดถอย และการวิเคราะห์เส้นทางแบบมีตัวแปรแฝง (Path Analysis with Latent Variables) ด้วยโปรแกรม LISREL (Linear Structure Relationship Program, Version 8.52)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอำนาจการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยนโยบายกับความสำเร็จของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาทุกปัจจัยซึ่งประกอบด้วย มาตรฐาน และวัตถุประสงค์นโยบาย (PSO) ทรัพยากรนโยบาย (PRS) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (SOS) คุณลักษณะและความสามารถของผู้ปฏิบัติ (PSON) และทัศนคติของผู้ปฏิบัติ (ATT) มีความสัมพันธ์ทางบางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความสำเร็จของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งโดยรวม (PSUC) แล้วแต่แต่ละองค์ประกอบของความสำเร็จตามนโยบาย ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพนักเรียน (STUQ) คุณภาพครู (TEAQ) คุณภาพผู้บริหารและสถานศึกษา (PRIQ) และสามารถวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนโยบายกับความสำเร็จของนโยบาย และวิเคราะห์อำนาจการพยากรณ์ความสำเร็จของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยมาตรฐานนโยบาย (PSO) และปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (SOS) มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนทรัพยากรนโยบาย (PRS) มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญกับทางสถิติ แต่คุณสมบัติและความสามารถของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ (PSON) และทัศนคติของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ (ATT) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับทางสถิติ ($p < .01$) กับความ

สำเร็จของการนํานโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา (PSUC) ไปปฏิบัติในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และทุกปัจจัยโดยรวมสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการนํานโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติได้ร้อยละ 55 สรุปได้ว่า ความสำเร็จของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PSUC) ในสังกัดกรุงเทพมหานครขึ้นอยู่กับมาตรฐาน และวัตถุประสงค์นโยบาย (PSO) ทรัพยากรนโยบาย (PRS) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (SOS) คุณลักษณะและความสามารถของผู้ปฏิบัติ (PSON) และทัศนคติของผู้ปฏิบัติ (ATT) โดยทุกปัจจัยมีอิทธิพลโดยตรงกับความสำเร็จของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา (PSUC) โดยปัจจัยทรัพยากรนโยบาย (PRS) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (SOS) และปัจจัยคุณลักษณะและความสามารถของผู้ปฏิบัติ (PSON) ซึ่งนอกจากมีอิทธิพลโดยตรงแล้วยังมีอิทธิพลโดยอ้อมโดยส่งผ่านระหว่างปัจจัยด้วยกันเองไปสู่ความสำเร็จของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (PSUC) สังกัด กรุงเทพมหานครด้วย โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า มาตรฐานและวัตถุประสงค์นโยบาย ทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง คุณลักษณะและความสามารถของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ และทัศนคติของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความสำเร็จโดยรวมของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 55

มาตรฐานและวัตถุประสงค์นโยบาย และทัศนคติของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาในสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ส่วน ทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองและปัจจัยคุณลักษณะและความสามารถของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติมีอิทธิพลทั้งโดยตรงและมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านระหว่างปัจจัยด้วยกันเองไปสู่ความสำเร็จของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

การอภิปรายผล

1. ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยนโยบายทุกปัจจัยซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานและวัตถุประสงค์นโยบาย ทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง คุณลักษณะและความสามารถของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 55 ซึ่งแสดงว่าทุกปัจจัยนโยบายมีความจำเป็นและมีความสำคัญ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจัยนโยบายดังกล่าวได้รับการดำเนินการจัดทำ จัดหา และจัดสรร รวมทั้งจัดเตรียมผู้นำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีความพร้อมทั้งศักยภาพทางกายและทางเจตคติ จึงทำให้ความคาดหวังต่อความสำเร็จของนโยบายการประกันคุณภาพอยู่ในระดับสูงถึงร้อยละ 55 และเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านคุณภาพนักเรียน คุณภาพครู และคุณภาพผู้บริหาร และสถานศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 51, 43 และ 41 ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่า ปัจจัยนโยบายทุกปัจจัยส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับเอกสารทางวิชาการของแวนฮอร์นและแวนมีเตอร์ (Van Horn and Van Meter, 1975, pp. 462-474) และของชีมาและรอนดีเนลลี (Cheema and Rondinelli, 1983, p. 300) ซึ่งระบุว่า กระบวนการจัดสรรงบประมาณความชัดเจนและมาตรฐานของนโยบาย ทรัพยากรนโยบาย ลักษณะของหน่วยงาน เงื่อนไขทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งความรู้ความสามารถและทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญที่นำพานโยบายไปสู่ความสำเร็จ

2. ผลการวิจัย พบว่า มาตรฐานและวัตถุประสงค์นโยบาย และทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความชัดเจนในวัตถุประสงค์เป็นตัวชี้วัด

ซึ่งความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติของนโยบาย และเป็นที่น่าสนใจทั้งผู้นำนโยบายไปปฏิบัติและผู้ได้รับประโยชน์จากความสำเร็จของนโยบาย รวมทั้งเป็นข้อความนโยบายที่ทุกภาคส่วนต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งเรือง สุชาภิรมย์ (2543, บทคัดย่อ) กล้า ทองขาว (2534, บทคัดย่อ) เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2536, บทคัดย่อ) และกมล สาดศรี (2541, บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่าความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ความชัดเจนของนโยบาย ความชัดเจนของเป้าหมายนโยบายเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ส่วนทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกและมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับเอกสารทางวิชาการ และผลการวิจัยของแวนฮอร์นและแวนมีเตอร์ (Van Horn and Van Meter, 1975, p. 469) และสมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2549, หน้า 452) และสุชาติ เสวตบดี (2549, หน้า 73) ซึ่งค้นพบและระบุว่า จุดยีน (dispositions) และทัศนคติ (attitudes) ส่งผลต่อความสามารถและความเต็มใจในการปฏิบัติงานนโยบายอย่างสำคัญ รวมทั้งมีผลเชื่อมโยงกับปัจจัยนโยบายอื่นๆ

ผลการวิจัย พบว่า ทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งปัจจัยคุณลักษณะและความสามารถของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ มีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมโดยส่งผ่านปัจจัยนโยบายด้วยกันเองไปสู่ความสำเร็จของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะทรัพยากรนโยบายซึ่ง ประกอบด้วย งบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ และบุคลากรที่ต้องมีทั้งปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมเพียงพอ และได้รับการจัดสรรจากกรุงเทพมหานคร ให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่งอย่างยุติธรรม ทำให้สถานศึกษาทุกแห่งสามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัว และการที่ชุมชนมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีสามารถเลี้ยงตนเองได้ ฝ่ายการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่น เช่น สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร และสมาชิกสภาเขตให้การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา บุคลากร ครู และผู้บริหารสถานศึกษาต่างร่วมมือและมุ่งมั่นรับผิดชอบ

การดำเนินงานนโยบายตามความรู้ความสามารถของตน
เต็มกำลัง ย่อมทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดความ
สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัย
และเอกสารทางวิชาการของแวนฮอร์นและแวนมีเตอร์
(Van Horn and Van Meter, 1976, pp. 39-64) โคแครน
และมาโลน (Cochran and Malone, 1995, pp. 54-56)
สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2549, หน้า 446-454) และสุชาติ
เศวตบดี (2549, หน้า 67) ซึ่งพบและระบุว่า ปัจจัย
ทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
คุณลักษณะของหน่วยงาน ความสามารถของผู้นำ
นโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยอื่นๆ มีอิทธิพลทั้งโดยตรง
และมีอิทธิพลโดยอ้อมส่งผ่านระหว่างปัจจัยและ
ส่งผ่านปัจจัยอื่น แล้วมีผลทำให้นโยบายเกิดความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยนโยบายทุกด้าน
มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมและสามารถทำนายได้
ถึงร้อยละ 55 ต่อความสำเร็จของนโยบายการประกัน
คุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
กรุงเทพมหานคร ฉะนั้น ผู้บริหารระดับนโยบาย และ
ฝ่ายการเมืองระดับเขตพื้นที่การปกครองของกรุงเทพ
มหานครควรใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนานโยบาย
การศึกษา การจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้
จัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครเป็นแบบอย่างของ
องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นๆ หรืออาจใช้เป็น
ตัวแบบในการกำหนดนโยบายเพื่อประกันคุณภาพ
การจัดการศึกษาระดับชาติ

2. ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพนักเรียน คุณภาพครู
คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความ

สำเร็จของของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา
ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานและสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครควรใช้
เป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรม และค้นหาแนวทาง
การพัฒนานักเรียน ครู สถานศึกษา และตัวผู้บริหาร
สถานศึกษาให้มีคุณภาพอันจะนำไปสู่ความก้าวหน้า
อย่างยั่งยืนในการบริหารจัดการศึกษาของกรุงเทพ
มหานคร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อเนื่อง

1. เนื่องจากการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ครั้งนี้พิจารณาเฉพาะความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content
validity) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct
validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น ฉะนั้น เพื่อให้
แบบสอบถามมีคุณภาพน่าเชื่อถือและสามารถวัดปัจจัย
นโยบาย และองค์ประกอบของการประกันคุณภาพ
การศึกษาได้อย่างเที่ยงตรงยิ่งขึ้น ควรดำเนินการ
วิเคราะห์ระดมข้อความของเครื่องมือทุกด้านด้วยวิธี
การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factorial analysis)

2. ควรศึกษาแนวคิดถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ด้วยวิธีการการวิจัยเชิงคุณภาพ (quality research)
โดยการสนทนากลุ่มย่อย (focus group discussion)
ของผู้เชี่ยวชาญ และผู้ปฏิบัติควบคู่กัน ทั้งนี้เพื่อให้
ผลการวิจัยมีความเป็นไปได้ และน่าเชื่อถือในเชิงปฏิบัติ

3. เนื่องจากการวิจัยนี้ออกแบบการวิจัย
ในลักษณะการวิจัยเพื่อพิสูจน์หลักการหรือทฤษฎี
ที่ปรากฏอยู่ก่อนแล้ว และเป็นการวิจัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรซึ่งมีข้อจำกัดทั้งเวลาและ
งบประมาณ ฉะนั้นเพื่อให้การวิจัยมีความลุ่มลึกที่อาจ
สร้างองค์ความรู้ใหม่ได้ เห็นควรให้มีการทำวิจัยซ้ำ
(replication) โดยนักวิชาการหรือผู้ที่มีความสนใจ
ในศาสตร์ด้านนี้



เอกสารอ้างอิง

- กล้า ทองขาว. (2534). การนำนโยบายและแผนการศึกษาไปปฏิบัติ: แนวคิด ทฤษฎี และแนวการดำเนินงาน. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กมล สาดศรี. (2541). ปัจจัยนโยบายที่ส่งผลต่อการนำนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาสารเสพติดในสถานศึกษา ของกรมสามัญศึกษาไปปฏิบัติ: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหาร-ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคม คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เทพศักดิ์ บุญรัตน์. (2536). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชน ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รุ่งเรือง สุชาภิรมย์. (2543). การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติ: กรณีศึกษานโยบาย การขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ อารังธวัช. (2549). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2548). ยุทธศาสตร์สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2549-2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). คู่มือการใช้แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิสัยทัศน์และเลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุชาติ เศวตบดี. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแก้ปัญหาสารเสพติดไปปฏิบัติ ในโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cheema, S. G., & Rondinelli, D. A. (1983). *Implementation of Decentralization Programmes in Asia: Local capacity for rural development*. Nagoya, Japan: United Nations Center for Regional Development.
- Van Horn, C. E. & Van Meter, D. S. (1975). *The implementation of intergovernmental policy*. Beverly Hill, CA: Sage publication.



รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้อำนวยการสำนัก สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*



A Model for Developing Administrative Behaviors Regarding the Good Governance Principle of Division Chiefs in the Ministry of Education



มณัส โนนุช¹

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์หลักของการวิจัยแบบผสมผสานฉบับนี้เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสำนักในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย (1) ข้าราชการจำนวน 301 คนที่ปฏิบัติงานใน 76 สำนักงานส่วนกลางในสังกัด หัวหน้าหน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการ (2) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คน ให้ข้อมูลการวิจัยตามวิธีเดลฟาย และ (3) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 14 คน ให้ข้อมูลการวิจัยโดยวิธีการสนทนากลุ่ม เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสำนักประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลักดังนี้ (ก) วิธีการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารมีกระบวนการซึ่งประกอบด้วยแบบทดสอบมาตรฐานกลั่นกรองพฤติกรรมของผู้อำนวยการมีหลักสูตรพัฒนา เป็นการเฉพาะสถาบันการพัฒนา ควรเป็นสถาบันอุดมศึกษา (ข) พฤติกรรมการบริหารที่มีความจำเป็นสูงสุดต้องได้รับการพัฒนาแต่ละด้านมีดังนี้ (1) ด้านหลักนิติธรรม (2) ด้านหลักคุณธรรม (3) ด้านหลักการมีส่วนร่วม (4) ด้านหลักความโปร่งใส (5) ด้านหลักความรับผิดชอบ (6) ด้านหลักความคุ้มค่า รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสำนักที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม เป็นไปได้ สอดคล้องและสมประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริหาร, หลักธรรมาภิบาล, ผู้อำนวยการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

* เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียปีการศึกษา 2553
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม รอดประเสริฐ

Abstract

Principal objective of this mixed methodology research was to create a model for developing administrative behavior in accordance with the good governance concepts of the division head officers in the Ministry of Education. Research data derived from three groups of respondents; (1) the sample of 301 civil servants working in 76 division offices under five main bodies of educational administration system at the central level and giving data on administrative behavior of the division head officers, (2) twenty-five experts of academics and the top administrators in the Ministry of Education, and giving data on Delphi Technique of the process and behavior development as needed, and 3) fourteen experts of academics and practitioners, giving data on Connoisseurship Focus Group Discussion The findings revealed as follows (1) A model for developing administrative behavior in accordance with the good governance principles consisted of two components (a) The procedures of administrative behavior development, Would have to comprise the following aspects; administrative behavior standadize test, appropriate curriculum of leadership traning, traning centers would be the higher education institutes located in all regions of the country, and good governance handbook should be produced for educational administrators of all levels. (b) The administrative behavior needed to be developed at the first priority of each principle of good governance consisting (1) Rule of Laws, (2) Morality, (3) Participation, (4) Transparency, (5) Accountability, and (6) Value of Money. Model development for administrative behavior in accordance with good governance of division head officers had been evaluated as propriety, feasibility, congruity and utilitily for implementation.

Keywords: administrative behavior, good governance, principal, ministry of education



ความนำ

กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่ในการจัดการและส่งเสริมการศึกษาให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้อย่างมีศักยภาพเพื่อพัฒนาตนเองและสังคมประเทศชาติโดยรวม รวมทั้งพัฒนาประชาชนให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิต ซึ่งหากประชาชนของประเทศเป็นคนเก่งและคนดีแล้ว ย่อมเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศทุกด้านได้อย่างยั่งยืน

รัฐบาลทุกรัฐบาลที่มีอำนาจในการบริหารประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคน จึงได้พยายามเสนอนโยบายการบริหารและมาตรการทางกฎหมายเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเจตนารมณ์และนโยบายที่รัฐกำหนด โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่น ถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อหวังว่าจะเป็นการเพิ่มช่องทาง

การศึกษาทุกระดับให้ประชาชนชาวไทยได้เข้าถึงการศึกษาอย่างมีคุณภาพตลอดชีวิต โดยประชาชนชาวไทยได้เรียนรู้การคิดอย่างมีเหตุผล สร้างสรรค์ และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสามัคคีปรองดอง (Office of the Education Council--OEC, 2008, p. 5)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 รวมทั้งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี พุทธศักราช 2542 ซึ่งว่าด้วยการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลเป็นกฎหมายที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพทั่วถึง เป็นธรรมและเสมอภาค บุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชนอย่างมีอาชีพ และผู้นำหรือผู้บริหารการศึกษาต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกระดับของระบบ

การศึกษา นอกจากบทบัญญัติของกฎหมายที่ระบุดังกล่าวข้างต้น ซึ่งผู้บริหารการศึกษาทุกระดับต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติแล้ว สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546 เพื่อให้ผู้บริหารระดับต่างๆ ในทุกกระทรวง ทบวง กรม ได้ยึดถือเป็นหลักในการบริหารหน่วยงาน และประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ผู้อำนวยการสำนักซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน ซึ่งอาจพิจารณาได้ว่าเป็นผู้บริหารระดับกลาง (middle level) ในสังกัด 5 หน่วยงานหลัก และเป็นหน่วยงานส่วนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ (OEC, 2008, p. 33) เป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการที่จะบริหารหน่วยงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้อำนวยการสำนักย่อมต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการบริหารงานตามภารกิจของหน่วยงาน สามารถจูงใจบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและเหนืออื่นใดคือต้องสามารถสร้างความศรัทธาเชื่อถือในความเป็นผู้นำของตนให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการได้พยายามอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับต่างๆ ในสังกัดได้ยึดถือหลักธรรมาภิบาลในการบริหารหน่วยงานของตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม โปร่งใส และด้วยความรับผิดชอบ แต่จากรายงานประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปี พ.ศ.2549 ปรากฏข้อมูลที่แสดงถึงการขาดธรรมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหลายลักษณะ เช่น การละทิ้งหน้าที่ราชการ การทุจริตด้านการเงิน และด้านการจัดซื้อจัดจ้าง พัสดุครุภัณฑ์ การกระทำความผิดทางอาญา และ

การผิดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานในลักษณะต่างๆ เป็นจำนวนที่เพิ่มขึ้นทุกปี นอกจากนี้ผลการวิจัยเรื่องการฉ้อราษฎร์บังหลวงกับประชาธิปไตย ของศูนย์เศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในช่วงปี พ.ศ.2534-2536 ได้ระบุว่ากระทรวงศึกษาธิการเป็นกระทรวงหนึ่งที่มีปัญหาเกี่ยวกับการฉ้อราษฎร์บังหลวง (corruption) ในลักษณะการติดสินบนการจัดซื้อจัดจ้าง การเรียกเงินตามน้ำในการจัดซื้อจัดจ้าง การเรียกเงินกินเปล่าของสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง และอื่นๆ นอกจากนี้ผลงานวิจัยของเบญจวรรณ วันศรี (2546) ยังพบว่าพฤติกรรมด้านความโปร่งใสของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวแล้วแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งผู้บริหารในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการทั้งที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนเขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นนโยบายสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของรัฐเพื่อการบริการประชาชน

จากแนวคิดตามหลักธรรมาภิบาล ความเป็นผู้บริหารระดับกลางของผู้อำนวยการสำนักและปัญหาดังที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสำนักในสังกัดหน่วยงานหลักตามโครงสร้างการบริหารกระทรวงศึกษาธิการ และค้นหาแนวทางเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารระดับต่างๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลที่อาจให้พัฒนาผู้บริหารการศึกษาทุกระดับโดยเฉพาะผู้อำนวยการสำนักในราชการส่วนกลางของ 5 หน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการให้มีคุณลักษณะประพฤติปฏิบัติตนและมีพฤติกรรมการบริหารงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการโดยรวมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คุณภาพของประชาชนพลเมืองไทย และประเทศไทยทั้งโดยรวมและทุกภาคส่วนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพพฤติกรรม การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสำนัก ตามความเห็นของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวง ศึกษาธิการจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ และระดับ การศึกษา

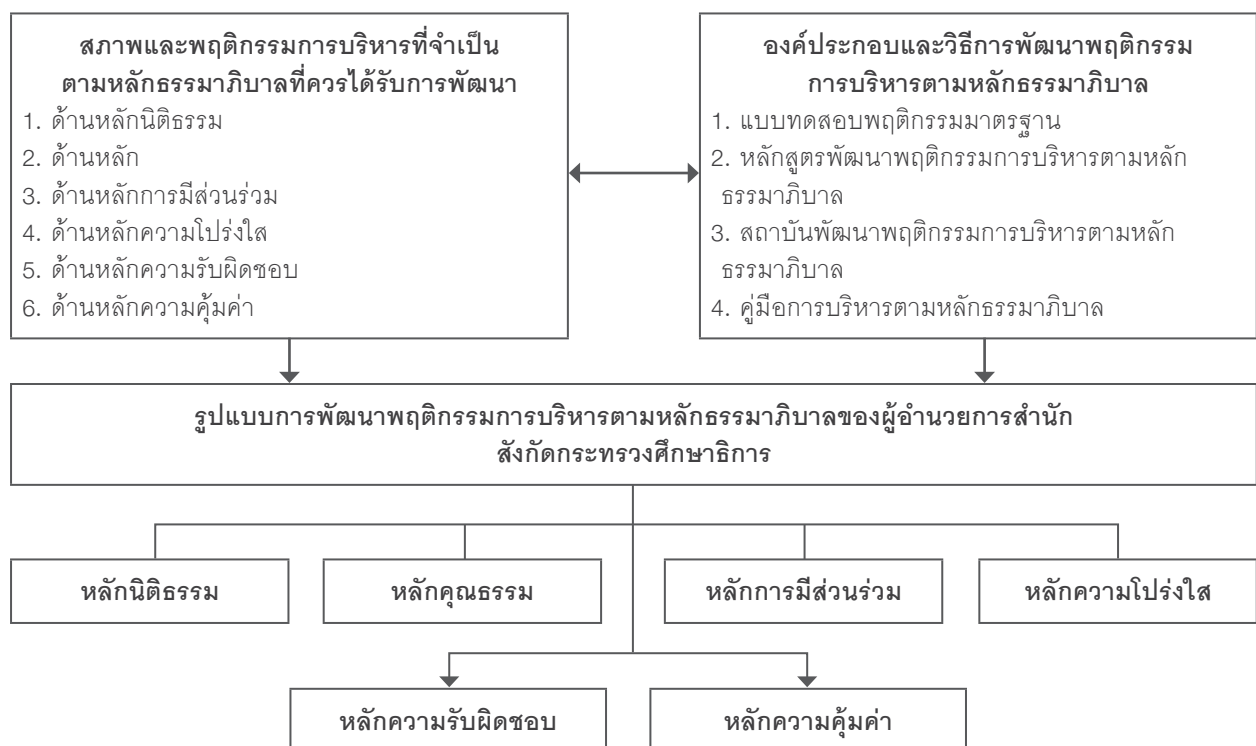
2. เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้อำนวยการสำนัก

3. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการ พัฒนาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้อำนวยการสำนัก

4. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรม การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสำนัก

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ ด้านผู้ให้ข้อมูล วิจัย และตัวแปรการวิจัยดังกล่าวในขอบเขตการวิจัย จึงกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบความคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงผสมผสาน (mixed methodology research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนและระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนแรก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษา สภาพพฤติกรรมการบริหารผู้นำตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้อำนวยการสำนัก จากการให้ข้อมูลของข้าราชการ

ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้อำนวยการสำนัก โดย การตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า และ วิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพของข้าราชการ เพื่อศึกษาสภาพพฤติกรรมการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล อันเป็นข้อมูลพื้นฐานการพัฒนารูปแบบ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนัก

ขั้นตอนที่สอง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษา ความจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารตามหลัก

ธรรมชาติของแต่ละด้านของผู้อำนวยความสะดวก จากการให้ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 25 คน โดยตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักธรรมชาติของผู้อำนวยความสะดวก

ขั้นตอนที่สาม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อการศึกษาลักษณะรูปแบบและกระบวนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมชาติของแต่ละด้านของผู้อำนวยความสะดวก จากการให้ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 25 คน โดยเสนออันดับ ลักษณะพฤติกรรมกรรมการบริหารแต่ละด้านตามหลักธรรมชาติของผู้อำนวยความสะดวกที่ควรต้องได้รับการพัฒนาและวิธีการพัฒนา

ขั้นตอนที่สี่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสังเคราะห์รูปแบบกระบวนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมชาติของผู้อำนวยความสะดวก โดยการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) จำนวน 14 คน เพื่อให้การประเมินผลและเสนอแนะแนวทางและรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมชาติของผู้อำนวยความสะดวกในเชิงปฏิบัติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการกำหนดให้มีสถานภาพเป็นผู้ให้ข้อมูลการวิจัยดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างข้าราชการซึ่งเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการระดับสำนักตามโครงสร้างการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวนประมาณ 2,361 คน จากจำนวนข้าราชการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่ปฏิบัติในทุกหน่วยงานหลักตามโครงสร้างการบริหารกระทรวงศึกษาธิการ 331 คน และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานหลัก

2. ผู้เชี่ยวชาญ เป็นนักวิชาการ หรือผู้บริหารระดับสูง หรือข้าราชการบำนาญของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการ หรือรองเลขาธิการ หรืออดีตข้าราชการระดับสูงหรืออาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ ซึ่งผู้วิจัยสุ่มโดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) จำนวน 25 คน

3. ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นนักวิชาการ หรือผู้ปฏิบัติงาน หรือข้าราชการระดับสูงที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการ สำนัก หรือมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการพิเศษ ซึ่งผู้วิจัยสุ่มโดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 14 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมชาติ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมชาติของผู้อำนวยความสะดวก เพื่อการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการและเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้อำนวยความสะดวกในองค์กรหลักทั้ง 5 ของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.4 มีประสบการณ์ น้อย คิดเป็นร้อยละ 56.8 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.5

2. ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมชาติ พบว่า หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มีระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมชาติอยู่ในระดับปานกลาง

3. การทดสอบ ระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการชายกับข้าราชการหญิง ต่อพฤติกรรม

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้อำนวยการ
สำนักในกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โดยภาพรวม
ไม่แตกต่างกัน

4. ค่าเฉลี่ย ความเปี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ
ความจำเป็น พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้อำนวยการสำนักในกระทรวงศึกษาธิการตาม
ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยรวม พบว่า อยู่ในเกณฑ์
ค่อนข้างสูง

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการบริหาร
ตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้านของผู้อำนวยการสำนัก
ที่ปฏิบัติในกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับปานกลาง
ตามความเห็นของข้าราชการภายใต้การบังคับบัญชา
ของผู้อำนวยการสำนักซึ่งอาจพิจารณาได้ว่าเป็นระดับ
ที่ไม่เป็นที่น่าพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้ง
ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าผู้อำนวยการสำนักสมควร
ได้รับการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารตามหลัก
ธรรมาภิบาลในเกณฑ์ค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
ผู้ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้บริหารย่อม
สามารถสังเกตและติดตามการประพฤติปฏิบัติ และ
คุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของตน
ได้อย่างต่อเนื่อง ย่อมเห็นข้อบกพร่องและความสามารถ
ของผู้บังคับบัญชาที่ไม่เป็นไปตามความปรารถนาและ
ความต้องการของตน รวมทั้งอาจมีเจตคติทางลบต่อ
ผู้บังคับบัญชาของตนจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้ได้บังคับ
บัญชาประเมินพฤติกรรมการ บริหารของผู้อำนวยการ
สำนักอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นทั้ง
นักวิชาการและเคยเป็นหรือเป็นผู้บังคับบัญชาของ
ผู้อำนวยการสำนักมีความปรารถนาและต้องการให้
ผู้อำนวยการสำนักคงสภาพภาวะผู้นำที่ดีได้อย่าง
ต่อเนื่องจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาพฤติกรรม
การบริหารของผู้อำนวยการสำนักอย่างสม่ำเสมอ ฉะนั้น
จึงให้ความสำคัญกับความจำเป็นในการพัฒนาภาวะ
ผู้นำของผู้อำนวยการสำนักในระดับค่อนข้างสูง ผลการ
วิจัยดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับหลักการและทฤษฎี
การพัฒนา พฤติกรรมการบริหารซึ่งปรากฏในเอกสารทาง
วิชาการของแฮร์ริสและโฮแกน (Harris & Hogan, 1992,

pp. 140-143) ซึ่งระบุว่าการมีส่วนร่วมความรับผิดชอบ
ความเป็นผู้นำเชื่อถือไว้วางใจ และความแน่วแน่นในการ
ตัดสินใจเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมผู้นำที่ควร
ได้รับการพัฒนาตามความเห็นของผู้บังคับบัญชาและ
ผู้ได้บังคับบัญชา

2. จากผลการวิจัยระบุว่ารูปแบบกระบวนการ
พัฒนาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้อำนวยการสำนักควรประกอบด้วย การจัดให้มีแบบ
ทดสอบมาตรฐานวัดภาวะผู้นำโดยเฉพาะพฤติกรรม
การบริหารก่อนการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
โดยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้อำนวยการสำนัก
และผู้บริหารการศึกษาทุกระดับทั้งก่อนบรรจุแต่งตั้ง
และหลังบรรจุแต่งตั้งทุกระยะ 3 ปี และควรจัดให้มี
คู่มือการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารผู้นำตามหลัก
ธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาตนเองและการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตำแหน่งและทุกระดับ
ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 การจัดให้มีแบบทดสอบมาตรฐานวัด
ภาวะผู้นำและพฤติกรรมการบริหารก่อนการพิจารณา
บรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นความจำเป็นอย่างหนึ่ง
ของจิตวิทยาความเป็นผู้นำซึ่งจะทำให้ทราบได้ว่าผู้นำ
มีความรู้สึกนึกคิด เจตคติและมีศักยภาพมากน้อยเพียงใด
ย่อมต้องอาศัยหรือใช้เครื่องมือวัดและตรวจสอบ ซึ่ง
องค์ประกอบของรูปแบบจากการพบของวิจัยนี้สอดคล้อง
กับเอกสารทางวิชาการของดูบริน (DuBrin, 1998, p. 134,
223-225) ซึ่งมีแบบทดสอบมาตรฐานวัดประพฤติกรรม
ผู้นำในหลายลักษณะ เช่น วัดทัศนคติของผู้นำในการ
เกื้อกูลผู้ร่วมงาน การวัดความสามารถในการสร้าง
ทีมงาน รวมทั้งแบบวัดพฤติกรรมการบริหารโดยตัว
ผู้นำเอง (The Least Preferred Coworker--LPC) เป็นต้น
ทั้งนี้เพื่อให้การได้มาและการบรรจุแต่งตั้งได้ผู้นำที่มี
ความเหมาะสมทั้งความรู้ความสามารถ เจตคติ ความรู้สึก
นึกคิด ภาวะทางอารมณ์และความมีวุฒิภาวะต่าง ๆ

2.2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้นำ
ทั้งก่อนการบรรจุแต่งตั้งและหลังจากบรรจุแต่งตั้ง
ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารงานบุคคล
เพราะบุคลากรทุกตำแหน่งเมื่อได้รับการสรรหาแล้ว
ควรต้องเข้ารับการฝึกอบรมในลักษณะการปฐมนิเทศ

(orientation) และหรือการฝึกอบรมเป็นระบบ (training) เพื่อให้ทราบถึงภาระหน้าที่ บทบาทความรับผิดชอบ ทำความรู้จักกับหน่วยงานและบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน และหลังจากการบรรจุแต่งตั้งแล้วควรต้องได้รับการอบรมเป็นระยะ ๆ เพื่อให้สามารถเข้าใจถึง ความเปลี่ยนแปลงของลักษณะงาน ความเปลี่ยนแปลงของระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย และนโยบายจากหน่วยงาน และการอบรมสามารถทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีความถูกต้อง ซึ่งผลการวิจัยประเด็นนี้ สอดคล้องกับเอกสารทางวิชาการของฮอดเกตส์ (Hodgetts, 1999, pp. 289-291) ซึ่งระบุว่า การฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ และด้วยวิธีการฝึกอบรมที่หลากหลายมีผลอย่างสำคัญต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และ เป็นการสร้างความรู้สึกรักงานและคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร

2.3 การจัดให้มีคู่มือการพัฒนาพฤติกรรม การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา ทุกระดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารการศึกษามีเป็นจำนวนมาก งบประมาณของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรมีจำนวนจำกัด ฉะนั้นการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำอย่างทั่วถึงจึงเป็นไปได้ยาก ฉะนั้นการจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลให้ผู้นำ หรือผู้บริหารระดับต่าง ๆ ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง น่าจะเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้น การจัดทำคู่มือเป็นการลงทุนที่อาจไม่ต้องใช้งบประมาณ เป็นจำนวนมาก และเป็นเอกสารที่คงทนและเก็บรักษาได้ง่าย พบว่าได้สะดวกที่ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถ เรียนรู้ได้ตามอัธยาศัยโดยไม่ต้องเสียเวลามากและไม่จำเป็นต้องพักการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยประเด็นนี้ สอดคล้องกับเอกสารทางวิชาการของรีบอร์ (Rebore, 2009, pp. 177-178) ซึ่งระบุว่า การพัฒนาบุคลากร มีหลายแนวทาง แนวทางสำคัญประการหนึ่งคือ การให้บุคลากรตรวจสอบพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ การปฏิบัติหน้าที่ของตนจากเอกสารทางวิชาการ

ในลักษณะต่าง ๆ และคู่มือการปฏิบัติงานเป็นลักษณะหนึ่งของวิธีการพัฒนาตนเอง

2.4 การจัดหาหน่วยงานวิชาชีพพัฒนา พฤติกรรมการบริหารและภาวะผู้นำตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้อำนวยการสำนัก โดยไม่จำเป็นต้องที่กระทรวง ศึกษาธิการต้องจัดตั้งหรือสร้างสถาบันเพื่อการพัฒนา ผู้นำด้วยตนเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่ใช้ผู้ประกอบการวิชาชีพมีใช้ผู้ผลิต รวมทั้งมีใช้เป็นหน่วยงานที่มีความชำนาญหรือเป็น เอ็ดทักซ์ทางวิชาการในการผลิตผู้บริหารการศึกษา ระดับและตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งการจัดตั้งหรือสร้างสถาบัน เพื่อพัฒนาผู้บริหารด้วยตนเองต้องใช้งบประมาณ เป็นจำนวนมาก และต้องมีนักวิชาการเป็นของตนเอง ที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาศักยภาพของนักวิชาการ แต่ละบุคคล และต้องใช้งบประมาณเพื่อเป็นเงินเดือน และสวัสดิการอย่างต่อเนื่องและเป็นเวลายาวนาน ซึ่งเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณของรัฐโดยไม่จำเป็น ฉะนั้นการจัดหาหน่วยงานวิชาชีพที่มักตั้งไว้แล้วเพื่อ พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารการศึกษาให้กับกระทรวง ศึกษาธิการน่าจะเป็นแนวทางที่ดีและมีประสิทธิภาพ มากกว่า เพราะหน่วยงานวิชาชีพได้จัดตั้งอยู่ก่อนแล้ว ย่อมมีประสบการณ์และทักษะที่พร้อมสมบูรณ์ตามควร หากกระทรวงศึกษาธิการจะประสานงานขอความร่วมมือ กับสถาบันวิชาชีพเหล่านั้น เช่น มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งตั้งอยู่ในทุกภาคภูมิศาสตร์ของประเทศ นอกจาก จะเป็นการประหยัดงบประมาณแล้วยังสามารถทำให้ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นไปอย่างทั่วถึง ผลการ วิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับเอกสารทางวิชาการของ ฮอดเกตส์ (Hodgetts, 1999, p. 290) ซึ่งระบุว่าหน่วยงาน ของรัฐและเอกชนได้ทำข้อตกลงประสานความร่วมมือ กับสถาบันการศึกษาและมหาวิทยาลัยที่ตั้งในท้องถิ่น ดำเนินการฝึกอบรมสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ในหน่วยงานเหล่านั้น ทั้งบุคลากรที่ยังปฏิบัติอยู่และ บุคลากรที่เกษียณอายุแต่ยังคงมีความต้องการในการ พัฒนาตนเองและใช้ชีวิตอยู่ในท้องถิ่นนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้งบประมาณอย่างประหยัด

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้านของผู้อำนวยการสำนักที่ปฏิบัติงานในกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับปานกลาง ฉะนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและครุสภาควรค้นหาแนวทางหรือจัดทำโครงการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารผู้อำนวยการสำนักอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเพื่อให้ข้าราชการระดับสูงระดับนี้ได้มีจิตสำนึกการบริหารอย่างมีหลักการตามหลักธรรมาภิบาลตามนโยบายของรัฐบาล

2. ผลการวิจัยพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีจำเป็นต้องพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลให้ผู้อำนวยการสำนักในเกณฑ์ค่อนข้างสูง ฉะนั้นกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ควรร่วมมือกันจัดทำหลักสูตรการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนา

ภาวะผู้นำพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการในตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงาน ทั้งก่อนการดำรงตำแหน่งและภายหลังการดำรงตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง หลักสูตรต้องเน้นประเด็นที่สำคัญและเป็นความจำเป็นเร่งด่วนในแต่ละด้านของหลักธรรมาภิบาล

3. กระทรวงศึกษาธิการควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาประเด็นรูปแบบกระบวนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอันเป็นข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผลของการวิจัยประเด็นหนึ่งที่สำคัญของการวิจัยเรื่องนี้ โดยอาจจัดตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัยและศึกษาแนวทางที่เป็นไปได้ของรูปแบบเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำระดับต่างๆ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยไม่จำเป็นต้องสร้างสถาบันขึ้นใหม่ที่เป็นการซ้ำซ้อนกับบทบาทของสถาบันทางการศึกษาที่มีอยู่แล้ว และเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณของประเทศโดยไม่จำเป็น



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. รายงานประจำปี
เบญจวรรณ วันดีศรี. (2546). การศึกษาความเป็นธรรมชาติของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
ร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- Harris, G. & Hogan, J. (1992). *Perceptions and personality correlates of managerial effectiveness*, Paper
presented at the 13th Annual Psychology in the Department of Defense Symposium, Colorado
Springs.
- Hodgetts, R. M. (1999). *Modern human relations at work* (7th ed.). Orlando, FL: The Dryden Press.
- Horton, R. W. (1956). Mass Communication and Parasocial Interaction: Observations on Intimacy at a
Distance, *Psychiatry*, 19.
- Hoy, W.K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston,
MA: Harvard Business School Press.
- Lewin, K. L., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social
climates. *Journal of Social Psychology*, 10.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2004). *Educational administration: Concepts and practices* (4th ed.).
Belmont, CA; Wadsworth/Thomson Learning.
- OECD. (2003). *OECD best practices for budget transparency*. Organization for Economic Cooperation
and Development.
- Office of the Education Council (2008). *Education in Thailand 2007*. Bangkok: Amarin Printing and Publishing.
- Rebore, R. W. (2009). *Human resources administration in education: A management approach*. Boston,
MA: Allyn and Bacon-Pearson Education.



การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียน ที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตย ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*

The Development of a Student Activity Management Model Enhancing the Democratic Behavioral Characteristics of Students in the Basic Education Schools

เมษิต กองเงิน¹



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาและนำเสนอรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพัฒนาขึ้น คือ กระบวนการบริหารกิจการนักเรียน โดยยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตย มีกระบวนการบริหาร 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ Team building คือ การสร้างทีมงาน Vision setting คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ Planning คือ การวางแผนกำหนดกิจกรรม Doing คือ การดำเนินการ Checking, Evaluating and Action คือ การตรวจสอบ การประเมินผล และการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ในการปฏิบัติต้องยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตยเป็นแนวทางในการปฏิบัติ คือ กิจกรรมของนักเรียน โดยนักเรียน เพื่อนักเรียน สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย เชื่อมโยงกับการปลูกฝังวัฒนธรรมประชาธิปไตย กำกับกับการปฏิบัติด้วยจริยธรรมประชาธิปไตย

คำสำคัญ: การบริหารกิจการ, นักเรียน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

This paper aims to develop and propose the student activity management model enhancing the democratic behavioral characteristics of basic education institution students under basic education

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์ดุสิต (การบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง)

E-mail: www.facebook.com/people/นายเมษิต-กองเงิน/100001786176011

*เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. ประกอบ คุณารักษ์



institution in 8 provinces of the Upper North Region. There was muster with inquire and assess. There was analysis with the frequency, percent, mean, standard descriptive and t-test. The results showed that the student activity management model enhancing the democratic behavioral characteristics of basic education institution The process of model consisting of 5 steps (1) team building, (2) planning, (3) doing, (4) checking, and (5) evaluating and action. The implementation every step must based on democratic ideology which are activities of the student, by the students and for the students. When the model democratic ideology must be inconsideration: Students activities must be done by students for students to be in accordance with the democratic principle and monitoring with ethical democracy.

Keywords: students activities, activity management model

ความนำ

ประเทศไทยปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตั้งแต่ 24 มิถุนายน 2575 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน แต่การปกครองก็ยังมีปัญหาอยู่เสมอไม่บรรลุอุดมการณ์ประชาธิปไตย มีการซื้อสิทธิขายเสียง มีการปฏิบัติ รัฐประหารบ่อยครั้ง สาเหตุมาจากพลเมืองของประเทศยังขาดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตย ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของพลเมืองที่จะส่งเสริมให้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยบรรลุผลสำเร็จตามอุดมการณ์ประชาธิปไตยได้ การปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยต้องดำเนินการตั้งแต่วัยเด็กเป็นต้นไป โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต ซึ่งมีความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552-2549, มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2547, มาตรฐานการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในการประเมินรอบสาม พ.ศ. 2554-2558 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 นอกจากเหตุผลทางด้านกฎหมายแล้ว ยังมีเหตุผลทางด้านวัฒนธรรมและจริยธรรมที่

เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ที่ปรากฏใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน เช่น มีการเลือกตั้งตัวแทนของประชาชนเพื่อให้เข้าไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองยังมีความมุ่งหมายเพื่อให้ญาติพี่น้องและพวกพ้องของตนได้รับตำแหน่งเป็นหลักมากกว่าต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีการเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ยังพบการซื้อสิทธิขายเสียงบางพื้นที่ มีการแก้ปัญหาโดยวิธีการที่รุนแรง มีการโกงคะแนนเสียงการเลือกตั้งบางพื้นที่ จากเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น เนื่องจากการขาดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของพลเมืองบางส่วนที่พบ ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยให้กับพลเมืองที่อยู่ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ซึ่งการปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยนั้นต้องปลูกฝังตั้งแต่วัยเด็กเป็นต้นไปและต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลที่จำเป็นต้องปลูกฝังให้แก่เด็กที่เรียนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน จึงมีการดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

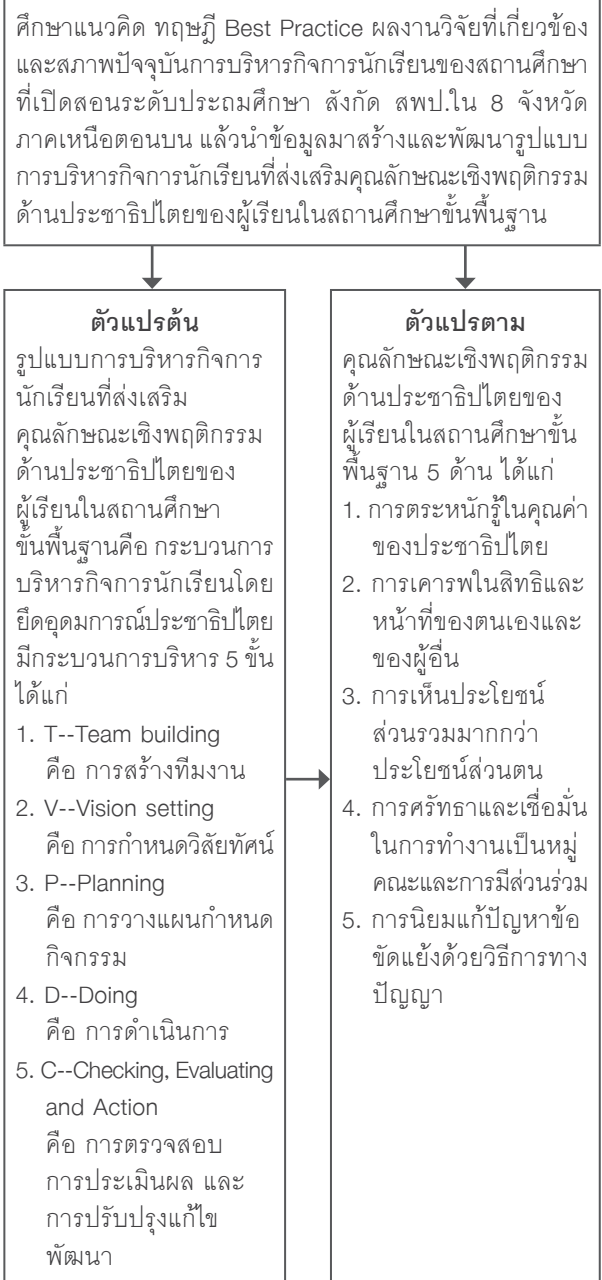
วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาและนำเสนอรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) จากโรงเรียนต้นแบบหรือโรงเรียนดีเด่นในการส่งเสริมประชาธิปไตย และศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารกิจการนักเรียนและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อนำมาสร้างและพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ตัวแปรต้น) ผลการศึกษา คือ กระบวนการบริหารกิจการนักเรียนโดยยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตย 5 ขั้น ได้แก่ (1) การสร้างทีมงาน (2) การกำหนดวิสัยทัศน์ (3) การวางแผนกำหนดกิจกรรม (4) การดำเนินการ (5) การตรวจสอบ การประเมินผล และการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ในการปฏิบัติต้องสอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย เชื่อมโยงกับการปลูกฝังวัฒนธรรมประชาธิปไตย และกำกับด้วยจริยธรรมประชาธิปไตย นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้ได้คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยที่ต้องการปลูกฝังให้ผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ตัวแปรตาม) ผลการศึกษา คือ การตระหนักรู้ในคุณค่าของประชาธิปไตย, การเคารพในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น, การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน, การศรัทธาและเชื่อมั่นในการทำงานเป็นหมู่คณะและการมีส่วนร่วม การนิยมแก้ปัญหาข้อขัดแย้งด้วยวิธีการทางปัญญา นำรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่พัฒนาขึ้นมาไปทดลองใช้ เพื่อหาประสิทธิผล ประเมินผลการทดลองใช้โดยบุคลากรของสถานศึกษาที่ทดลองใช้รูปแบบการบริหารกิจการ

นักเรียน และการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญในวงกว้างที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องการปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ทราบถึง ความมีประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา ลำปาง ลำพูน แพร่ น่านและแม่ฮ่องสอน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารกิจการนักเรียนฯ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี Best Practice ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสภาพปัจจุบันการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา สังกัด สพป.ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน (2) การพัฒนาและนำเสนอรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียน โดยนำข้อมูลจากการศึกษามาสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) การทดลองใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯ โดยทดลองใช้กับโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรง (4) การประเมินผลรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯ ได้แก่ การประเมินผลการทดลองใช้โดยบุคลากรของโรงเรียนที่ทดลองใช้ และประเมินในวงกว้างโดยผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ศึกษาสภาพการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา ลำปาง ลำพูน แพร่ น่านและแม่ฮ่องสอน ประกอบไปด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน ต่ำกว่า 120 คน ลงมา) ใน 23 เขต จำนวน 338 โรง จากทั้งหมด 2,164 คน, โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 120-499 คน ใน 23 เขต จำนวน 302 โรง จากทั้งหมด 1,220 โรง, โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 500 คนขึ้นไป) ใน 23 เขต จำนวน 54 โรง จากทั้งหมด 62 โรง

กลุ่มเป้าหมายการพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯ โดยนำข้อมูลจากการศึกษามาสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียน

ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญพิจารณาการนำร่างรูปแบบที่นำไปใช้กับโรงเรียนขนาดเล็ก 13 คน (2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญพิจารณาการนำร่างรูปแบบที่นำไปใช้กับโรงเรียนขนาดกลาง 13 คน (3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญพิจารณาการนำร่างรูปแบบที่นำไปใช้กับโรงเรียนขนาดใหญ่ 13 คนซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูกิจการนักเรียน ครูประจำชั้น ผู้เชี่ยวชาญจาก สพป.ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน และผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผู้ประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษามาก่อน (4) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบและรับรองรูปแบบ จำนวน 11 คน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสารถในเรื่องการปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน

กลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ (1) โรงเรียนบ้านโป่งฮ้าง สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 (2) โรงเรียนอนุบาลเวียงชัย สังกัด สพป.เชียงราย เขต 1 (3) โรงเรียนอนุบาลแม่สาย สังกัด สพป.เชียงราย เขต 3 ในการทดลองใช้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบ นิเทศ ประเมินผลด้วยตนเอง และขอความร่วมมือจากผู้บริหารหรือผู้ได้รับมอบหมายได้ดำเนินการควบคุม ดูแล ในการทดลองรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯ ให้ครบทุกขั้นตอน ตามที่ได้กำหนดไว้

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ (1) ประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯ โดย บุคลากรของโรงเรียนที่ทดลองใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯ (2) ประเมินรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯในวงกว้าง โดย ผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน จำนวน 45 คน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบผลสำเร็จในการปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(1) การศึกษาสภาพการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบนคือ แบบสอบถามความคิดเห็นจำนวน 65 ข้อ (2) พัฒนารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคือแบบประเมิน (ร่าง) รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) การทดลองใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ แบบประเมินคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 45 ข้อ (4) การประเมินรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมิน ในเรื่อง ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความสอดคล้อง จำนวน 30 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

(1) การศึกษาสภาพการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบนเก็บจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง (2) การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเอง (3) การทดลองใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บข้อมูลจากบุคลากรของสถานศึกษาที่ทดลองใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการเก็บข้อมูลก่อนและหลังใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯ ซึ่งทดลองใช้ 1 ปีการศึกษา เป็นการเก็บข้อมูลเรื่องคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของ

ผู้เรียนในสถานศึกษา (4) การประเมินรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย 45 คน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบผลสำเร็จในการปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

(1) การศึกษาสภาพการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D) (2) การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (3) การทดลองใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บข้อมูลจากบุคลากรของโรงเรียนที่ทดลองใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) และ t-test (4) การประเมินรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย 45 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

ผลการวิจัย

1. สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบนให้ความสำคัญกับการบริหารกิจการนักเรียนในเรื่อง การส่งเสริมประชาธิปไตยและการปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

2. รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ แบบจำลองที่แสดงกระบวนการบริหารกิจการนักเรียนโดยยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตยที่เรียกว่า TVPDC Model ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) T--Team building (การสร้างทีมงาน) (2) V--Vision setting (การกำหนดวิสัยทัศน์) (3) P--Planning (การวางแผนกำหนดกิจกรรม) (4) D--Doing (การดำเนินการ) (5) C--Checking Evaluating and Action (การตรวจสอบ การประเมินผล และการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา) ซึ่งปฏิบัติตามลำดับของขั้นตอนแล้ว ได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาในแต่ละขั้นตอนให้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กระบวนการบริหารกิจการนักเรียนโดยยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตย มีกระบวนการบริหาร 5 ขั้นตอน เหมือนนิ้วมือของมนุษย์ 5 นิ้ว ดังนี้

1. V-- Vision setting คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ เหมือนนิ้วชี้

2. P--Planning คือ การวางแผนกำหนดกิจกรรม เหมือนนิ้วหัวแม่มือ

3. T--Team building คือ การสร้างทีมงาน เหมือนนิ้วกลาง

4. D--Doing คือ การดำเนินการ เหมือนนิ้วนาง

5. C--Checking Evaluating and Action คือ การตรวจสอบ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา เหมือนนิ้วก้อย

การสร้างทีมงาน (team building) มีการสร้างทีมงานในระดับองค์กรหรือสถานศึกษาและในระดับกิจกรรมนักเรียน ซึ่งการสร้างทีมงานเปรียบเหมือนการทำงานของนิ้วหัวแม่มือ ซึ่งก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของมืออีกองค์ประกอบหนึ่งเหมือนกับนิ้วมือนิ้วอื่น ๆ เหตุผลที่เลือกนิ้วหัวแม่มือแทนการสร้างทีมงาน เพราะในการดำเนินการตามกระบวนการบริหารกิจการนักเรียนทั้ง 5 ขั้นตอน ต้องมีทีมงานในการดำเนินการ เหมือนเหมือนการทำงานของมือมนุษย์ เช่น จะจับ จะถือหรือยกสิ่งของ

ใด ๆ ต้องอาศัยนิ้วหัวแม่มือเป็นหลัก หากขาดนิ้วหัวแม่มือแล้วจะทำให้การทำงานของมือไม่มีประสิทธิภาพหรือทำงานไม่ได้

การกำหนดวิสัยทัศน์ (vision setting) เปรียบเหมือนการทำงานของนิ้วชี้ เป็นการชี้ไปยังสิ่งที่ต้องการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของเจ้าของนิ้วมือนั้น การกำหนดวิสัยทัศน์ก็เหมือนกันเป็นการอธิบายหรือชี้ให้เห็นว่าในอนาคตต้องการให้เกิดภาพลักษณ์อะไร มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอะไรที่ต้องการให้เกิดขึ้น เปรียบเหมือนมนุษย์เรามีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการสิ่งใดก็จะใช้นิ้วชี้ ชี้ไปยังสิ่งที่ต้องการนั้น การกำหนดวิสัยทัศน์ตามกระบวนการบริหารกิจการนักเรียนโดยยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตย ที่เรียกว่า TVPDC Model เป็นการชี้ให้เห็นว่า ต้องการปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน และสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานอื่นที่นำไปประยุกต์ใช้

การวางแผนกำหนดกิจกรรม (planning) เปรียบเหมือนการทำงานของนิ้วกลาง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของมืออีกองค์ประกอบหนึ่งเหมือนกับนิ้วมือนิ้วอื่น ๆ ช่วยให้การการทำงานของมือมีประสิทธิภาพ หากขาดนิ้วกลางแล้วก็จะทำให้การทำงานของมือมีประสิทธิภาพน้อยลง เปรียบได้กับรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารกิจการนักเรียนโดยยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตย ขั้นการวางแผนกำหนดกิจกรรม ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยให้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนมีประสิทธิภาพ หากขาดขั้นการวางแผนกำหนดกิจกรรมแล้วก็จะทำให้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียน ไม่มีประสิทธิภาพ

ขั้นการดำเนินการ (doing) เปรียบเหมือนการทำงานของนิ้วนาง ซึ่งก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของมืออีกองค์ประกอบหนึ่งเหมือนกับนิ้วมือนิ้วอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้มือทำงานมีประสิทธิภาพ หากขาดนิ้วนาง

ไปจะทำให้การทำงานของมือไม่มีประสิทธิภาพเปรียบเหมือนรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารกิจการนักเรียนโดยยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตย มีขั้นตอนการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนมีประสิทธิภาพ หากไม่มีการดำเนินการแล้ว แผนงานโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ ก็ไม่มีประโยชน์ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนดไว้ ทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริงไม่ได้

การตรวจสอบ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา (checking evaluation and action) เปรียบเหมือน การทำงานของนิ้วก้อย ซึ่งก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของมืออีกองค์ประกอบหนึ่งเหมือนกับนิ้วมืออื่น ๆ ที่ทำให้การทำงานของมือมีประสิทธิภาพ หากขาดนิ้วก้อยแล้วก็จะทำให้การทำงานของมือมีประสิทธิภาพน้อยลง เปรียบเหมือนรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารกิจการนักเรียนโดยยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตย ที่เรียกว่า TVPDC Model มีขั้นตอนการตรวจสอบ การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนมีประสิทธิภาพ หากขาดขั้นตอนการตรวจสอบ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา จะทำให้ไม่ทราบจุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหาและอุปสรรค ของรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียน มีอะไรบ้าง ไม่สามารถปรับปรุงแก้ไข พัฒนา รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้

รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารกิจการนักเรียนโดยยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตย ถ้าเปรียบเหมือน การทำงานของนิ้วมือทั้ง 5 ของมนุษย์ ซึ่งอยู่ในลักษณะที่ใช้นิ้วชี้ ชี้ไปยังสิ่งที่ต้องการ คือ ต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม

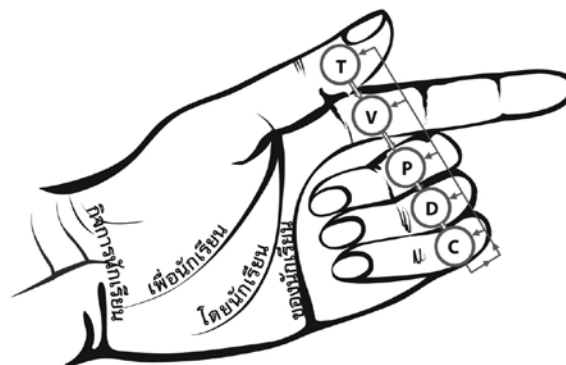
ด้านประชาธิปไตย ในเรื่อง การตระหนักรู้ในคุณค่าประชาธิปไตย การเคารพในสิทธิและหน้าที่ของตนเอง และของผู้อื่น การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน การศรัทธาและเชื่อมั่นในการทำงานเป็นหมู่คณะและการมีส่วนร่วม การนิยมแก้ปัญหาข้อขัดแย้งด้วยวิธีการทางปัญญา รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนมีกระบวนการบริหาร 5 ขั้น ใช้ในการบริหารกิจการนักเรียนที่ประกอบด้วยกิจกรรมนักเรียน 5 กิจกรรม คือ สภานักเรียน สหกรณ์โรงเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ลูกเสือ-ยุวกาชาด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ชุมนุมตามกลุ่มสนใจ กิจกรรมในห้องเรียน ในการปฏิบัติต้องยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตยเป็นแนวคิดพื้นฐานในการปฏิบัติ คือ กิจกรรมของนักเรียน โดยนักเรียนเพื่อนักเรียน อธิบายได้ว่า กิจกรรมของนักเรียน หมายถึง กิจกรรมที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ของกิจกรรมนักเรียนนั้น เช่น การลงประชามติเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับระเบียบข้อบังคับ ของกิจกรรม เป็นต้น เปรียบเหมือนเส้นลายมือ คือ เส้นสมอง เพราะในการใช้อำนาจตัดสินใจลงประชามติ ตัดสินใจเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นเรื่องสำคัญของกิจกรรมนักเรียนต้องใช้สมองใช้สติปัญญาในการตัดสินใจ กิจกรรมโดยนักเรียน หมายถึง กิจกรรมที่นักเรียนสามารถดำเนินกิจกรรมได้โดยนักเรียน เช่น เลือกตั้งตัวแทนเข้าไปดำเนินการกิจกรรมนักเรียนได้ เมื่อมีปัญหาในการดำเนินกิจกรรมนักเรียนสามารถแก้ปัญหาตนเองได้ เปรียบเหมือนเส้นลายมือ คือ เส้นหัวใจ เพราะหัวใจของการดำเนินการกิจกรรมนักเรียนคือ นักเรียนสามารถดำเนินกิจกรรมโดยนักเรียนเองได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ กิจกรรมเพื่อนักเรียน หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ให้นักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตย สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งในสังคมประชาธิปไตยนั้นประชาชนจะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขต้องมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตย ที่สอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เปรียบเหมือนเส้นลายมือ คือ เส้นชีวิต เพราะประเทศที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตยจะประสบผลสำเร็จต่อเมื่อประชาชนของประเทศมีชีวิตชีวิต

แบบประชาธิปไตย กิจกรรมนักเรียน หมายถึง กิจกรรมนักเรียนหลายกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ สภานักเรียน สหกรณ์โรงเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนลูกเสือ-ยุวกาชาด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนชุมนุมตามกลุ่มสนใจ และกิจกรรมในห้องเรียน การนำรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นแบบจำลองที่แสดงกระบวนการบริหารกิจการนักเรียนโดยยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตยที่เรียกว่า TVPDC Model ไปปฏิบัติ หากไม่มีกิจการนักเรียนก็ไม่สามารถปฏิบัติและปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยให้แก่ นักเรียนได้ กิจการนักเรียนจึงเป็นสิ่งที่ช่วยปลูกฝังให้นักเรียนมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตย เปรียบเหมือนข้อมือซึ่งมีส่วนที่ช่วยให้มือสะบัดไปทิศทางใดหรือชี้ไปทิศทางใดตามที่ต้องการได้

รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนซึ่งเป็นกระบวนการบริหารกิจการนักเรียนโดยยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตยในการปฏิบัติต้องให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย ได้แก่ หลักเสรีภาพ หลักอิสรภาพ หลักความเสมอภาค หลักภราดรภาพ หลักเหตุผล หลักการมีส่วนร่วมและหลักเสียสละมาก เชื่อมโยงกับ การปลูกฝังวัฒนธรรมประชาธิปไตย ได้แก่ การรักและห่วงใยในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย การซื่อสัตย์ต่อสิทธิหน้าที่ของตนและไม่ละเมิดสิทธิหน้าที่ของผู้อื่น การเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การรักในการทำงานเป็นทีมหรือการมีส่วนร่วม การยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง ของบุคคล กำกับการปฏิบัติด้วยจริยธรรมประชาธิปไตย ได้แก่ ความศรัทธาในอุดมการณ์ประชาธิปไตย ความซื่อสัตย์ ความมีระเบียบวินัย ความเสียสละ ความมีเมตตา ความรับผิดชอบ ความมีใจกว้าง ความรักสามัคคี ความอดกลั้น ความมีเหตุผล และความยุติธรรม ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยแก่ผู้เรียน ในเรื่องการตระหนักรู้ในคุณค่าของประชาธิปไตย การเคารพในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและของผู้อื่น การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน การศรัทธาและเชื่อมั่นในการทำงานเป็นหมู่คณะและการมีส่วนร่วม การนิยมแก้ปัญหาข้อขัดแย้งด้วยวิธีการทางปัญญา

ตามภาพที่แสดงไว้

รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



กระบวนการบริหารกิจการนักเรียนโดยยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตย

TVPDC Model โดยนายเมธิต กองเงิน , 2553

T : Team building
V : Vision setting
P : Planning
D : Doing
C : Checking , Evaluating
and Action

↓ แสดงลำดับการปฏิบัติตามขั้นตอน
← แสดงข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาในแต่ละขั้นตอน

3. ผลทดลองใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งทดลองใช้โรงเรียนบ้านโป่งฮ้าง(ขนาดเล็ก) โรงเรียนอนุบาลเวียงชัย (ขนาดกลาง) โรงเรียนอนุบาลแม่สาย (ขนาดใหญ่) พบว่า โดยภาพรวมมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนหลังการทดลองใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯ เพิ่มขึ้นจากก่อนใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯ มีประสิทธิผล

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยบุคลากรของโรงเรียนที่ทดลองใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯและผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีประโยชน์เหมาะสม เป็นไปได้และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน

การอภิปรายผล

รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นแบบจำลองแสดงกระบวนการบริหารกิจการนักเรียนโดยยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตย (TVPDC Model) ในการปฏิบัติต้องสอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย เชื่อมโยงกับการปลูกฝังวัฒนธรรมประชาธิปไตย กำกับด้วยจริยธรรมประชาธิปไตย มีกระบวนการบริหารกิจการนักเรียน 5 ขั้นตอนเป็นรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหนึ่งซึ่งเน้นในเรื่องการทำงานเป็นทีมหรือหมู่คณะ และการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการปฏิบัติตามขั้นที่ 1 เป็นเรื่องของการสร้างทีมงานที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้กับการบริหารกิจการนักเรียนของแต่ละสถานศึกษาในการปฏิบัติตามขั้นที่ 2 ถึง ขั้นที่ 5 เป็นการบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารที่เน้นทีมงานหรือหมู่คณะซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คีนิงจึ ศรีบัวเอี้ยวและคณะ (อ้างถึงใน บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2549, หน้า 32) ในเรื่องกระบวนการของระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย หลักการสำคัญอย่างหนึ่งต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วม การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการบริหารที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยใช้แผนกลยุทธ์ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนกำหนดกิจกรรม ดำเนินการ และตรวจสอบ ประเมินผลปรับปรุงแก้ไข พัฒนา ซึ่งในการปฏิบัติต้องดำเนินการตามกลไกเร่งรัด พัฒนา ได้แก่ เครื่องมือการวัดผล ประเมินผล ระเบียบ กฎการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงาน ค่านิยม ความเชื่อวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเร่งรัดการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ที่จะเพิ่มประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทิศ ขาวเรียร (2549, หน้า 33-34)

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน พบว่านักเรียนมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตย

ในระดับมาก และจากการวิเคราะห์หัตถ์ทัศน พันธ์กิจและกลยุทธ์ของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการบริหารกิจการนักเรียน ในเรื่อง การส่งเสริมประชาธิปไตยและการปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษาน้อย ผู้วิจัยเห็นว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องได้รับการปลูกฝังและพัฒนาให้มีมากกว่าเดิมที่มีอยู่และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การที่จะดำเนินการปลูกฝังและพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้นต้องบรรจุเรื่อง การส่งเสริมประชาธิปไตยและการปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียนไว้ในวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของสถานศึกษาด้วย เพื่อจะได้นำไปดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการปลูกฝังและพัฒนาคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการพัฒนากระบวนการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คือ กระบวนการบริหารกิจการนักเรียนโดยยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตย (TVPDC Model) มีกระบวนการบริหาร 5 ขั้นตอน คือ (1) การสร้างทีมงาน (2) การกำหนดวิสัยทัศน์ (3) การวางแผนกำหนดกิจกรรม (4) ดำเนินการ (5) การตรวจสอบ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา ซึ่งในการปฏิบัติทุกขั้นของกระบวนการต้องยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตย คือ กิจกรรมของนักเรียน คือให้นักเรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมตรวจสอบ ร่วมปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ร่วมตัดสินใจในเรื่องสำคัญของกิจกรรมนักเรียนโดยนักเรียน คือ การยึดนักเรียนเป็นสำคัญในการปฏิบัติโดยมีการดำเนินการเลือกตั้งตัวแทนนักเรียนเข้าไปดำเนินการกิจกรรมนักเรียน เพื่อให้นักเรียน คือ การปฏิบัติกิจกรรมนักเรียนเพื่อประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญ เช่น ปลูกฝังให้นักเรียนมีพฤติกรรมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข เป็นต้น สถานศึกษาที่นำรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนไปใช้ควรจัดการ

ให้ความรู้และสร้างเจตคติที่ดีแก่คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้องในเรื่องกระบวนการบริหารกิจการนักเรียนโดยยึดอุดมการณ์ประชาธิปไตย เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ คือ การสร้างทีมงานและวัฒนธรรมองค์กร การสร้างทีมงานนั้นผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีเจตคติที่ดีต่อการส่งเสริมและปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษา มีการเลือกตั้งตัวแทนหรือคัดเลือกเข้ามาเป็นทีมงานซึ่งอยู่ในรูปของคณะกรรมการ จึงจะได้ทีมงานที่ตรงกับงานบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หากโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรไม่พอก็สามารถปรับจำนวนของคณะกรรมการลงได้ตามความเหมาะสม ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องสำคัญอีกประการหนึ่ง หากสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่เดิมเป็นลักษณะที่ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียวหรือปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเดียว ไม่นิยมการทำงานเป็นทีมงานหรือเป็นหมู่คณะ หรือทำงานโดยเห็นประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องหากใครมีความคิดเห็นต่างจากตนหรือพวกพ้องจะถูกกีดกัน ไม่ให้ความร่วมมือ ใจแคบ ไม่ยอมรับความเห็นที่แตกต่างจากพวกพ้องของตน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรหรือวัฒนธรรมองค์กรก่อน โดยการให้ความรู้ สร้างเจตคติที่ดีให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนที่จะนำรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯ ไปใช้

4. ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการทดลองใช้ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ คือ ครูขาดความรู้และความเข้าใจในเรื่องการใช้

สถิติในการประเมินผล ซึ่งสถิติที่ใช้คือ t-test เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนและหลังการใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนานักเรียนที่รับผิดชอบกิจการนักเรียนฯ ให้มีความรู้ความสามารถทางสถิติในการประเมินผล t-test เพื่อที่จะใช้ในการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯ เปรียบเทียบคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนและหลังการใช้รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนฯ และนำข้อมูลมาปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา รูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในครั้งนี้ ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา ลำปาง ลำพูน แพร่ น่านและแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยเห็นว่าการวิจัยครั้งต่อไปสามารถใช้หัวข้อการวิจัยที่เหมือนกับการวิจัยในครั้งนี้ได้ แต่ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างไปจากการวิจัยในครั้งนี้ ได้ เพราะบริบทของสถานศึกษาในแต่ละพื้นที่อาจมีความแตกต่างกันและส่งเสริมการปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตย เช่น ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคกลางหรือภาคอีสาน หรือภาคใต้ เป็นต้น

2. การวิจัยครั้งนี้ พบว่า อุปสรรคที่สำคัญอย่างหนึ่งคือบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการนำรูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของผู้เรียนในสถานศึกษา

ชั้นพื้นฐาน เช่น ครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน ยังขาดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตย ผู้วิจัยเห็นว่าในการวิจัยครั้งต่อไป ควรดำเนินการวิจัยในเรื่อง การพัฒนารูปแบบการปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยให้แก่ข้าราชการครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครองนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การวิจัยครั้งนี้ พบว่า การส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาและการปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับน้อย จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีมาตรการในการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาและการปลูกฝัง

คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยเห็นว่าในการวิจัยครั้งต่อไป ควรวิจัยในเรื่อง การพัฒนามาตรการในการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาและการปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตยของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิจัยครั้งนี้ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหลายแห่งยังเป็นอุปสรรคในการปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตย ผู้วิจัยเห็นว่าในการวิจัยครั้งต่อไป ควรวิจัยในเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมการปลูกฝังคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านประชาธิปไตย

เอกสารอ้างอิง

- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2549). *ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ สถาบันพระปกเกล้า.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหยาบลิ้น และการพิมพ์
- อุทิศ ขาวเทียน. (2549). *การวางแผนเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษา ของรัฐในประเทศไทย*

The Development of an Educational Quality Assurance System for the Bilingual Public Schools in Thailand



รุจิรา แสงกรด¹

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษา (1) สภาพปัจจุบันประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย (2) พัฒนาและนำเสนอระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษา และ (3) ศึกษาผลการทดลองใช้และผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย ประชากรได้แก่ โรงเรียนรัฐบาลที่จัดการเรียนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการพุทธศักราช 2544 เป็นภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 156 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็น ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ประสานงานโครงการ ครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการผู้ปกครองเครือข่ายโรงเรียนรัฐบาลที่จัดการเรียนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการพุทธศักราช 2544 เป็นภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในประเทศไทย จำนวน 156 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน รวม 780 คน การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษา ผู้วิจัยนำผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน มาจัดทำร่างระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษา ใช้การสนทนากลุ่มผู้เกี่ยวข้อง 12 คนและการประชุมเชิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คนโดยอาศัยฉันทามติ ตรวจสอบและรับรองร่างระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษา ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนสองภาษา มีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติ ผลการทดลองใช้ระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษา พบว่า คะแนนระดับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษา ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ของระบบประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: โรงเรียนสองภาษา, การประกันคุณภาพ, ประเทศไทย

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

E-mail: <http://ruchira-madame.blogspot.com/>

* ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2553
อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. ดิเรก พรสีมา

Abstract

This paper reports on the study done with the state of educational quality assurance system in public bilingual schools in Thailand. It aimed to develop and propose an educational quality assurance system for public bilingual schools in Thailand and to study the results of a trial system in terms of propriety, feasibility, congruity and utility. The study subjects were 156 public bilingual schools in Thailand. The 780 respondents were administrators, co-EP teachers, teachers, parents, and school committee members. A research design was adopted from the results of the existing internal quality assurance system framework. Focus group discussion by 12 implementers of public bilingual schools and connoisseurs model of assessment by 15 experts were used to approve the system by consensus. The results revealed that in practice, the educational quality assurance system of public bilingual schools was totally at a high level; the practice in quality assessment process was also at a high level. Statistical t-test was applied to evaluate the differences between pre-implementation and post-implementation systems. The post-implementation of educational quality assurance system in Satreewithaya 2 school was at a higher level than the post implementation; the progress owed to having experienced practicing the system in the pre-implementation. The results of propriety, feasibility, congruity and utility of educational quality assurance system for public bilingual schools were at high levels.

Keywords: Public bilingual schools, educational quality assurance, Thailand

ความนำ

ภาษาอังกฤษ มีบทบาทสำคัญในสังคมเศรษฐกิจยุคฐานความรู้ ซึ่งมีโลกาภิวัตน์ขับเคลื่อนควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสาร ระหว่างประเทศซึ่งเป็นไปอย่างกว้างขวาง และรวดเร็ว มากขึ้น การมีความรู้ความสามารถ และทักษะ ด้านภาษาอังกฤษจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายที่จะดำเนินการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยการจัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบ โรงเรียนสองภาษา ถือเป็นรูปแบบหนึ่งที่กระทรวง ศึกษาธิการ มอบหมายให้โรงเรียนในสังกัดคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษา สำหรับเด็กที่มีความสามารถ พิเศษในด้านภาษาให้สามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ โดยเปิดสอน ในโรงเรียนที่มีความพร้อมและมีศักยภาพ เพียงพอในทุกด้าน โรงเรียนสองภาษาเป็นโรงเรียนที่จัด

การเรียนการสอนตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ความสามารถและทักษะทางภาษาของผู้เรียน มี 2 แบบ คือ English Program (EP) และ Mini English Program (MEP)

คณะกรรมการติดตามประเมินผลคุณภาพ การศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (อึ้งถึงใน สุรัชย์ เทียนขาว, 2548) ได้รายงานสรุปเกี่ยวกับการติดตามผลโรงเรียนที่เปิดสอน หลักสูตร English Program พบว่า โรงเรียนมีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนอยู่มาก ได้แก่ ผู้สอนมีคุณภาพต่ำ สื่อไม่สอดคล้องกับเนื้อหาของหลักสูตรที่กระทรวง ศึกษาธิการกำหนด เป็นต้น ผู้รับบริการเกิดความไม่มั่นใจ ในประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษา หาก พิจารณาค่าใช้จ่ายในโครงการดังกล่าวจะเห็นว่าผู้เรียน ต้องจ่ายค่าเล่าเรียนสูง และผู้ปกครองคาดหวังสูงมาก จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โครงการโรงเรียน

สองภาษาของรัฐ ประสบปัญหาต่างๆ ดังกล่าว และยังไม่เป็นที่มั่นใจในมาตรฐานของโครงการ อีกทั้งค่าใช้จ่ายของผู้ปกครองนักเรียนในโครงการต้องใช้การลงทุนสูงกว่าปกติ ประมาณ 20,000-35,000 บาทต่อภาคเรียน หากไม่มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีมาตรฐาน ก็นับว่าเป็นการสูญเสียทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมากถือเป็นปัญหาทางสังคมและการศึกษาที่ต้องหาวิธีแก้ไขโดยเร็ว การตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาทุกแห่ง ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. นั้น เป็นการประเมินผลการจัดการศึกษาโดยทั่วไป คำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ (สมศ., 2549) และเมื่อพิจารณามาตรฐานการศึกษา และตัวบ่งชี้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ทั้งประถมและมัธยมศึกษา พบว่าเป็นมาตรฐานการศึกษาสำหรับสถานศึกษาทุกแห่งมิได้มีลักษณะเฉพาะสำหรับการตรวจสอบประเมินโรงเรียนสองภาษาซึ่งมีความแตกต่างจากสถานศึกษาปกติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐที่เปิดดำเนินการตั้งแต่เริ่มโครงการจนถึงปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย
2. เพื่อพัฒนาและนำเสนอระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้และผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ประสานงาน ครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกรรมการผู้ปกครองเครือข่ายโรงเรียนรัฐบาลที่จัดการเรียนตามหลักสูตรกระทรวง ศึกษาธิการ พุทธศักราช 2544 เป็นภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการในประเทศไทย จำนวน 156 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน รวม 780 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย เป็นการศึกษาระบบประกันคุณภาพการศึกษภายในสถานศึกษา

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรในระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่ศึกษา ตัวแปรต้นได้แก่ ระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษา ประกอบด้วย การควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพการศึกษา ตัวแปรตามได้แก่ คุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการศึกษาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนสองภาษา

ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการเก็บข้อมูล

การวิจัยเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย เป็นข้อมูลที่ดำเนินการในปีการศึกษา 2550-2552

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยรูปแบบผสม (mixed method research) ซึ่งมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน และวิธีดำเนินการวิจัย คือ

ขั้นตอนที่1 ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาสภาพปัจจุบันของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย เพื่อจัดทำร่างระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย โดยใช้กระบวนการ วิจัยคือ

1.1 การวิจัยเอกสาร (documentary research)

1.2 การวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research)

1.3 การใช้วิธีพหุกรณีศึกษา (multi-case study) ด้วยการศึกษาศาสนาโรงเรียนสองภาษาที่เป็นโรงเรียนประสานงานโรงเรียนในโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ จำนวน 4 ศูนย์

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาและนำเสนอระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย โดยนำร่างระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นมาดำเนินการ ดังนี้

2.1 การประชุมสนทนากลุ่ม (focus group discussion) โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสองภาษา ผู้ประสานงานโครงการ ครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและกรรมการผู้ปกครองเครือข่าย เพื่อพิจารณาหาฉันทามติของร่างระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย จำนวน 12 คน

2.2 การประชุมอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) เพื่อตรวจสอบและรับรองร่างระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทยในเชิงลึก จำนวน 15 คน

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้และตรวจสอบระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและความเป็นประโยชน์ของระบบฯ โดยดำเนินการดังนี้

3.1 การทดลองใช้ระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษา ที่โรงเรียนสตรีวิทยา 2 กรุงเทพมหานคร

3.2 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ของระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษา โดยการใช้แบบสอบถามเพื่อถามในกลุ่มตัวอย่างในวงกว้างคือผู้บริหารการศึกษา ศึกษาานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เกี่ยวข้อง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ประสานงานโครงการ ครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการผู้ปกครองเครือข่ายโรงเรียนรัฐบาลที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2544 เป็นภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีจำนวน156 โรงเรียนจากทั่วประเทศ และเลือกกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียน โรงเรียนละ 5 คนโดยวิธีจับฉลาก ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 780 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย เกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และโรงเรียนสองภาษา

2. กำหนดกรอบความคิดจากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2

3. กำหนดนิยามคำศัพท์จากกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้นซึ่งสัมพันธ์เชื่อมโยงกับหัวข้อการวิจัย และตัวแปรต้น ตัวแปรตาม เพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

4. จัดทำตารางวิเคราะห์คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมบ่งชี้ของคำศัพท์สำคัญ ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม เพื่อนำมาเป็นกรอบในการเขียนข้อกระทง (Items) ของเครื่องมือ

5. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence-- IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือกข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป นำไปหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (reliability)

6. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนสองภาษา ของรัฐที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (coefficient alpha) ของครอนบัค (cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการในปีการศึกษา 2550-2552 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือติดต่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังหน่วยงานพื้นที่การศึกษาวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลในแต่ละระยะของการวิจัย

2. ผู้วิจัยได้ติดตามผล และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมตามที่ระบุไว้ในแต่ละขั้นตอนของโครงการ รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่ระบุ กลุ่มตัวอย่างการทดลองใช้ระบบ การประเมินผล และการจัดกลุ่มสนทนากับผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์เอกสาร (documentary analysis) โดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ และบันทึกการสนทนาใช้วิธีการตีความสร้างข้อสรุปโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจับประเด็นสำคัญโดยใช้ประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวิจัย

3. ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม และแบบประเมิน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคบรรยาย (descriptive statistics) ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าร้อยละ (percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ตามลักษณะของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย พบว่าสภาพปัจจุบันของระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย มีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาด้านการควบคุม การตรวจสอบและการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{X}=3.82$)

ผลการทดลองใช้ระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย พบว่าคะแนนระดับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาให้ผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนสองภาษาที่ได้จากการทำแบบสอบถามก่อนทดลอง (pretest) และหลังทดลอง (posttest) การใช้ระบบ มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติหลังทดลองใช้ระบบ ($\bar{X}=4.40$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยการปฏิบัติก่อนการทดลองใช้ระบบ ($\bar{X}=3.34$) ผลการทดสอบค่า t-test มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คะแนนพัฒนาการของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา ร้อยละ 63.86 และมีค่าดัชนีประสิทธิผลของระบบประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทยเท่ากับ 0.64

ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ของระบบประกันคุณภาพการศึกษาของรัฐในประเทศไทย มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. โรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย ควรนำระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปศึกษาและทดลองใช้เป็นแนวทางในการบริหาร การศึกษาอย่างมีคุณภาพ

2. โรงเรียนสองภาษาของรัฐในประเทศไทย ควรใช้มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้ เกณฑ์คุณภาพด้าน ผู้ประสานงาน ผู้สอน (ชาวไทย) ผู้สอน (ชาวต่างชาติ) เพื่อพิจารณารับบุคคลเข้าร่วมปฏิบัติงานในโรงเรียน สองภาษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาหรือเปรียบเทียบมาตรฐาน การศึกษา ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนสองภาษาแบบ EP MEP และ IP ที่ความแตกต่างกันในด้านการจัดการศึกษา

2. ควรนำแนวคิดการพัฒนาระบบประกัน คุณภาพการศึกษาไปทดลองใช้กับโรงเรียนรูปแบบอื่นๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการบริหารการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

สุรัชย์ เทียนขาว. (2548). *การประเมินความต้องการบริการการศึกษานอกระบบของแรงงานภาคเกษตรกรโดยใช้ เทคนิคการประเมินสภาวะชนบทแบบมีส่วนร่วม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา เพื่อผลิตแรงงานสาขาช่างอุตสาหกรรม ที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ*

An Instructional Management Strategy of Vocational Industrial Education as Relevant to the Entrepreneurs' Needs

วิวรรณ์กร สวัสดิ์

บทคัดย่อ

บทความนี้รายงานการศึกษาแรงงานอาชีวศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณลักษณะแรงงาน (2) ศึกษาองค์ประกอบของแรงงาน และ (3) กำหนดกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรม โดยใช้การสัมภาษณ์ตัวแทนจากสถานประกอบการจำนวน 60 แห่งและแบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการจำนวน 60 แห่ง ผู้ตอบแต่ละ 17 คน ผลการวิจัย พบว่า (1) คุณลักษณะแรงงานอาชีวศึกษาตามความเห็นของสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 9 คุณลักษณะใหญ่ 36 คุณลักษณะย่อย ในขณะที่คุณลักษณะแรงงานอาชีวศึกษาตามความต้องการของสถานประกอบการแบ่งออกเป็นห้าคุณลักษณะใหญ่ 49 คุณลักษณะย่อย (2) คุณลักษณะแรงงานมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน ได้แก่ ด้านจริยธรรมการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้พื้นฐาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน อีกห้าองค์ประกอบที่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจในหน้าที่ของตน ความรู้และทักษะทางช่าง ความสนใจในด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ และทักษะด้านงานฝีมือ (3) กลยุทธ์ที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็นสามส่วนได้แก่ องค์ประกอบที่สอดคล้องกันทั้งห้าข้อถือเป็นสิ่งที่ดีแล้วให้คงอยู่ไว้ ส่วนที่สอง องค์ประกอบที่ยังเป็นความต้องการของสถานประกอบการแต่ไม่เป็นไปตามสถานศึกษาห้าข้อก็จะต้องมีการเน้นจัดการเรียนการสอนในด้านเหล่านั้นเพิ่มเติม และส่วนที่สาม องค์ประกอบสองข้อที่มีในสถานศึกษาแต่ไม่ตรงกับสถานประกอบการก็ให้คงไว้ได้ ผลการตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ากลยุทธ์มีความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ได้

คำสำคัญ: อาชีวศึกษา, การเรียนการสอน, ช่างอุตสาหกรรม

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

E-mail: <https://www.facebook.com/wsawasdee>

* ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2553
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุณนารักษ์

Abstract

This paper reports the study on aiming to (1)examine the characteristics of industrial labor, industrial technicians labor that was in line with the requirements of entrepreneurs analyze, (2) the factors of industrial technicians labor, and (3) design the strategy of learning and teaching of technical colleges of industrial technicians labor line with the requirements of entrepreneurs. The first phase was the literature review and interviews of representatives of entrepreneurs in order to find the characteristics of industrial technicians labor that was in line with the requirements of entrepreneurs. After that, two instruments were created to from questionnaires when used to collect data 60 education institutions with the respondents of 12 persons from each institution, and from 60 entrepreneurs with the questionnaire respondents of 17 persons Collected data were analyzed using with factor analysis and the relationships of the factors from the education institutions and entrepreneurs were analyzed and used to design the strategy for learning and teaching. The results show that: (1) The characteristics of industrial technicians labor in line with the requirements of entrepreneurs were divided into five major characteristics and 49 minor characteristics. (2) The labor characteristics from the opinions of education institutions were grouped into seven factors and the labor characteristics from the opinions of entrepreneurs were grouped into 10 factors, in which five factors were found to be consistent, that is, work ethics, personality, basic knowledge, demeanor according to social norms, and job skills. The other factors that entrepreneurs needed but did not correspond with the opinions of education institutions were work faithfulness, job understanding, technical knowledge and skills, interest in new technology, and manual skills. The other two factors from the opinions of education institutions that were not consistent with those of the entrepreneurs were characteristics of occupational attitude and practical knowledge in the industrial sector. (3) The results of testing the appropriateness by the qualified experts found that the strategy was suitable, correct, possible, and applicable, with the Cronbach's alpha of 0.937 and the concordance statistical value of 0.883 exceeding 0.75, showing that the developed strategy for learning and teaching of the vocational education in the industrial technicians was effective.

Keywords: of industrial labor, Instructional Management, industrial technicians labor

ความนำ

ประเทศพัฒนาแล้วที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านอุตสาหกรรมการผลิต อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักร มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยควบคู่กับการพัฒนาประเทศ เกิดจากการจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลิตแรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรมให้มีความเข้มแข็งด้านฝีมือ ประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลิตแรงงาน

ช่างอุตสาหกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน จะเห็นได้ว่าในเกือบทุกภูมิภาคของประเทศไทย มีการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นตามลำดับในแต่ละปีเช่นในภาคตะวันออกของประเทศ ได้มีการขยายทางภาคอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาจะต้องวางแผนกลยุทธ์ในการจัดการผลิตแรงงานอาชีวเพื่อรองรับภาคอุตสาหกรรมในอนาคตวิทยาลัยเทคนิคต้องเตรียมผลิตแรงงานให้เหมาะสมควบคู่กับความ

ต้องการ ผู้เรียนหรือผู้ปกครองต้องพิจารณาบุตรหลาน เมื่อนักเรียนจบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 แล้วจะต้องตัดสินใจเลือกเส้นทางการศึกษาต่อของตัวเองไม่ว่าจะเป็นสายสามัญศึกษาเช่น แผนการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ แผนการเรียนคณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษและแผนการเรียนด้านภาษา อื่นๆ หรือสายอาชีวศึกษาซึ่งก็มีหลากหลายสาขาให้เลือกไม่ว่าจะเป็นด้านพาณิชยศาสตร์และด้านช่างเทคนิคอุตสาหกรรม นับเป็นการตัดสินใจที่สำคัญต่อการประกอบอาชีพของตัวเองในอนาคต นักเรียนอาจจะเลือกเส้นทางการเรียนของตัวเองด้วยเหตุผลแตกต่างกันไปเช่นชอบและสนใจในสาขานี้จริง ๆ จึงเลือก การที่เรียนด้านวิชาการไม่เก่ง จึงเลือกเรียนสายอาชีพ หรือเลือกตามที่คุณปกครองอยากให้เรียน โดยความเป็นจริงแล้วนักเรียนควรเลือกเรียนในสาขาที่ตนเองชอบ มีความถนัดในสาขาวิชานั้น ๆ และเหมาะสมกับตัวเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เลือกเรียนสายอาชีพซึ่งต้องเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอันต้องอาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญในสาขาวิชาที่เรียนเพื่อให้จบการศึกษาออกไปเป็นแรงงานที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้ตามความต้องการของสถานประกอบการอันจะเป็นบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษากลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาเพื่อผลิตแรงงานสาขาช่างอุตสาหกรรมนี้มุ่งศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะแรงงานอาชีวศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของแรงงานอาชีวศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ
3. เพื่อสร้างกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยเทคนิคสาขาช่างอุตสาหกรรมเพื่อให้ได้แรงงานที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้แบ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นสองส่วนได้แก่ ส่วนที่หนึ่งเป็นการศึกษาคุณลักษณะของแรงงานอาชีวศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมที่ตรงตามจุดหมายของหลักสูตรอาชีวศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะเก้าประการได้แก่ (1) การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต (2) การมีความรู้ทักษะและสมรรถนะในการประกอบอาชีพ (3) สามารถบูรณาการความรู้และทักษะ (4) การมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ (5) การมีปัญญา ใฝ่รู้ใฝ่เรียนและมีความคิดสร้างสรรค์ (6) มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม (7) มีพฤติกรรมทางสังคมที่ดีงาม (8) มีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ (9) การดำรงไว้ซึ่งคุณค่าของสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ และศึกษาคุณลักษณะแรงงานอาชีวศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยงานวิจัยนี้วางแนวทางในการศึกษาโดยได้นำผลการศึกษาของจิรายุทธิ์ อ่อนศรี (2550) ซึ่งได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมตามความต้องการของผู้ประกอบการมาเป็นและสรุปผลการศึกษาค้นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ว่ามีสี่ด้านได้แก่ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมและจริยธรรม ส่วนที่สองเป็นการสร้างกลยุทธ์โดยนำผลจากส่วนที่หนึ่งว่าคุณลักษณะใดที่สอดคล้องกันระหว่างคุณลักษณะตามจุดหมายของหลักสูตรกับคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการมาเป็นแนวทางกำหนดเป้าหมายของกลยุทธ์ที่จะสร้างขึ้นเพื่อไปแก้ไขปัญหาดังกล่าว สำหรับงานวิจัยนี้จะใช้แนวความคิดในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของเซอโต (Certo, 2000) ซึ่งได้อธิบายไว้ห้าขั้นตอนได้แก่ (1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (environmental analysis) (2) การกำหนดทิศทางองค์กร (establishment of an organization direction) (3) การสร้างกลยุทธ์ (strategy formulation) (4) การดำเนินกลยุทธ์ (strategy implementation) (5) การควบคุมกลยุทธ์ (strategic control)

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยผสมผสาน มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็นสามส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่งวิทยาลัยเทคนิคในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั่วประเทศจำนวน 113 แห่ง ส่วนที่สองสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตทั่วประเทศ 2,188,415 สถานประกอบการ และส่วนที่สามผู้ทรงคุณวุฒิในการทำ focus group เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอาชีวศึกษาทั้งผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการและผู้มีคุณวุฒิทางด้านการศึกษาซึ่งมีจำนวนมากไม่สามารถเจาะจงได้ ส่วนกลุ่มที่หนึ่งนี้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มแบบเจาะจง โดยเลือกหน่วยตัวอย่างสองหน่วยคือ วิทยาลัยเทคนิคทั่วประเทศจำนวน 60 แห่ง และเลือกผู้ที่สามารถให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานได้เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายปกครองแห่งละ 12 คน รวมมีหน่วยตัวอย่าง 720 คน ประชากรเป้าหมายกลุ่มที่สอง สถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตทั่วประเทศ 2,188,415 สถานประกอบการ การเลือกตัวอย่างสำหรับประชากรกลุ่มที่สองนี้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างโดยวิธี การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มแบบเจาะจง โดยเลือกหน่วยตัวอย่างสองหน่วยก็คือเลือกสถานประกอบการขนาดกลางเนื่องจากจะสามารถอธิบายความต้องการแรงงานของสถานประกอบการขนาดใหญ่และขนาดเล็กได้ โดยมีเกณฑ์ดังนี้ (1) มีผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการประมาณ 200 คน (2) มีการดำเนินกิจการต่อเนื่องมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี (3) เป็นสถานประกอบการที่ดำเนินการอุตสาหกรรมเพื่อการค้าทั้งในและต่างประเทศ โดยเลือกสถานประกอบการจำนวน 60 แห่ง และเลือกผู้ที่สามารถให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานได้เช่น หัวหน้าฝ่ายผลิต เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และผู้ดูแลแรงงานในสถานประกอบการแห่งละ 17 คน รวมมีผู้ตอบแบบสอบถาม 1020 คน และประชากรเป้าหมายกลุ่มที่สามในการทำ focus group เลือกผู้ทรงคุณวุฒิโดยวิธี การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มแบบเจาะจงโดยเป็นผู้ที่ทำงานในสถาน

ประกอบการและผู้มีคุณวุฒิทางด้านการศึกษา จำนวนรวม 17 ท่าน

เครื่องมือในการวิจัย

วิธีการและขั้นตอนการสร้างมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะแรงงานช่างอุตสาหกรรมตามจุดหมายของหลักสูตรและตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยกำหนดประเด็นหลักและประเด็นย่อยให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามจุดประสงค์ ตัวแปรที่ศึกษาและกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. นำผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานช่างอุตสาหกรรมที่เป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อหาคุณลักษณะย่อยของแรงงานช่างอุตสาหกรรมที่เป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการ

3. สร้างแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview) ใช้สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive method) แล้วนำมารวมกับผลสรุปของหลักการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดลักษณะแรงงานอาชีวศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการ

4. สร้างแบบสอบถามข้อเท็จจริง (questionnaire) ในงานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามข้อเท็จจริงสองชุดดังนี้

ชุดที่หนึ่งเป็นแบบสอบถามคุณลักษณะแรงงานช่างอุตสาหกรรมตามจุดหมายของหลักสูตรโดยเก็บข้อมูลจากครูและฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นหน่วยตัวอย่าง แบ่งออกเป็นสองตอนคือ ตอนที่หนึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สองเป็นแบบสอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานช่างอุตสาหกรรมตามจุดหมายของหลักสูตร มีตัวแปรย่อยเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานช่างอุตสาหกรรมตามจุดหมายของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม พุทธศักราช 2546 ทั้งเก้าประการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามโดยวัดค่าตัวแปรด้วยมาตรวัดแบบรูบริก (rubric scale) แบ่งเป็นสามระดับ

ชุดที่สองเป็นแบบสอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานสาขาช่างอุตสาหกรรมที่เป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการโดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานประกอบการที่มีโรงงานสาขาส่งออกอุตสาหกรรมปฏิบัติงานอยู่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็นสองตอนคือ ตอนที่หนึ่ง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการเพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สองมีลักษณะเป็นแบบสอบถามข้อเท็จจริงโดยมีตัวแปรย่อยเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงานช่างอุตสาหกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการโดยวัดค่าตัวแปรด้วยมาตรวัดแบบรูบริก (rubric scale) แบ่งเป็นสามระดับ

การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอาชีวศึกษาโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ลักษณะแรงงานช่างอุตสาหกรรมในปัจจุบันโดยวิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์สถานประกอบการว่ามีลักษณะใดบ้างที่เป็นไปตามความต้องการ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ตัวประกอบหลัก (principle component analysis) และเพื่อหาคุณลักษณะแรงงานช่างอุตสาหกรรมที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการเพื่อทราบถึงองค์ประกอบของแรงงานช่างอุตสาหกรรมที่สถานประกอบการต้องการ

3. การสร้างกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมมีขั้นตอนในการสร้างสามขั้นตอนดังนี้ (1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค (2) การกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัย

เทคนิค และ (3) การสร้างกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมเพื่อผลิตแรงงานให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

4. การวิเคราะห์ตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน ใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีการพิจารณาความน่าเชื่อถือโดยสถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และความสอดคล้องโดยค่าสถิติคอนคอร์ดแดนส์ (Concordance) โดยถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.75 แสดงว่ากลยุทธ์มีความเหมาะสมและเชื่อถือได้ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำเพื่อปรับปรุงให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม

ผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากการศึกษา มีดังนี้

1. จากการศึกษาคณะคุณลักษณะแรงงานอาชีวศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการพบว่า

1.1 จากการทบทวนวรรณกรรมได้คุณลักษณะของแรงงานตามจุดหมายของหลักสูตรแบ่งออกเป็นเก้าคุณลักษณะใหญ่ได้แก่ (1) การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต (2) การมีความรู้ทักษะและสมรรถนะในการประกอบอาชีพ (3) สามารถบูรณาการความรู้และทักษะ (4) การมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ (5) การมีปัญญา ใฝ่รู้ใฝ่เรียนและมีความคิดสร้างสรรค์ (6) มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม (7) มีพฤติกรรมทางสังคมที่ดีงาม (8) มีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ (9) การดำรงไว้ซึ่งคุณค่าของสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ในส่วนของคุณลักษณะแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมแบ่งออกเป็นสี่คุณลักษณะใหญ่ได้แก่ (1) ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ (2) ด้านความรับผิดชอบ (3) ด้านบุคลิกภาพ และ (4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

1.2 จากการสัมภาษณ์สถานประกอบการเพื่อหาคุณลักษณะอื่นๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ายังมีคุณลักษณะที่สถานประกอบการ

ต้องการสรุปแบ่งออกเป็นห้าด้านดังนี้ (1) ด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ แรงงานควรจะมีคุณลักษณะดังนี้ มีความรู้พื้นฐานตามหลักวิชาที่เรียน มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือ รู้จักวางแผนการทำงาน สามารถปฏิบัติงานโดยยึดหลักความปลอดภัย ความถูกต้อง และรวดเร็ว มีทักษะในการควบคุมระบบ อิเล็กทรอนิกส์ มีความสามารถในการวิชาฝึกฝีมือ เช่น ตัด กัด เกาะ เชื่อม มีความสามารถในการซ่อมบำรุง และวิเคราะห์ความเสียหายของเครื่องจักร รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคาดการณ์การทำงานของเครื่องจักรได้ (2) ด้านความรับผิดชอบ แรงงานควรมีคุณลักษณะดังนี้ แรงงานมีความตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานตรงเวลาและสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและแผนงานที่วางไว้ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเต็มที่ ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ระมัดระวังอันตรายที่อาจเกิดขึ้น มีสมาธิในการทำงาน (3) ด้านบุคลิกภาพ แรงงานควรมีคุณลักษณะดังนี้ มีลักษณะท่าทางดี วาจาสุภาพเรียบร้อย แต่งกายดีเหมาะสมกับกาลเทศะ สุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ดี กิริยาอ่อนน้อม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้เกียรติผู้ร่วมงาน มีสัมมาคารวะ (4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม แรงงานควรมีคุณลักษณะดังนี้ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีสมาธิและตั้งใจทำงาน มีความซื่อสัตย์ รับฟังความวิพากษ์วิจารณ์ด้วยจิตใจหนักแน่น รักษาเวลาในการปฏิบัติงาน รักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน มีทัศนคติเชิงบวก มีความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตน (5) ด้านอื่นๆ เช่น มีความรู้ในด้านเทคโนโลยีในทุกๆ ด้าน เรียนรู้งานใหม่ได้เร็ว และมีความรู้ด้านระบบมาตรฐานสากล เช่น ISO-9001, ISO-14001 และสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานนั้นได้

2. จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นการจัดกลุ่มตัวแปรคุณลักษณะย่อยที่มีลักษณะที่คล้ายกันให้กลายเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะแรงงานขึ้นมาใหม่โดยคุณลักษณะแรงงานตามความคิดของสถานประกอบการจากเดิมมี 36 คุณลักษณะย่อยถูกรวมให้กลายเป็น

องค์ประกอบคุณลักษณะแรงงานเจ็ดองค์ประกอบเรียงลำดับตามความสำคัญ (1) จริยธรรมการปฏิบัติงาน (2) เจตคติต่ออาชีพ (3) บุคลิกภาพ (4) ความรู้พื้นฐาน (5) การพัฒนาตนเองและปฏิบัติตามกฎของสังคม (6) ทักษะในการปฏิบัติงาน และ (7) ขั้นตอนการปฏิบัติงานภาคอุตสาหกรรม ในขณะที่คุณลักษณะแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการจากเดิม 49 คุณลักษณะย่อยนั้นถูกรวมให้กลายเป็น 10 องค์ประกอบเรียงลำดับตามความสำคัญได้แก่ (1) จริยธรรมการปฏิบัติงาน (2) ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน (3) ความรู้พื้นฐาน (4) ความเข้าใจในหน้าที่ของตน (5) ความรู้และทักษะทางช่าง (6) ทักษะในการปฏิบัติงาน (7) ความสนใจในด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ (8) ทักษะด้านงานฝีมือ (9) ความเชื่อมั่นในตนเอง และ (10) การรักษาชื่อเสียงของตนเองและสถานประกอบการ เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบที่ถูกสร้างขึ้นใหม่ของทั้งสองกลุ่มนั้นจะพบว่า (1) มีองค์ประกอบคุณลักษณะแรงงานอาชีวศึกษาในด้านเดียวกันหรือสอดคล้องไปในทางเดียวกันจากทั้งสองส่วนจำนวนทั้งสิ้นห้าองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านจริยธรรมการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้พื้นฐาน ด้านการรักษาการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (2) องค์ประกอบอื่นที่ยังเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการแต่ไม่ปรากฏชัดเจนในการผลิตของสถานศึกษาได้แก่ ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจในหน้าที่ของตน ความรู้และทักษะทางช่าง ความสนใจในด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ และ ทักษะด้านงานฝีมือ (3) ส่วนของสถานศึกษายังมีองค์ประกอบคุณลักษณะแรงงานอื่นที่ผลิตออกมาแล้วแต่ยังไม่ตรงความต้องการโดยตรงของสถานประกอบการได้แก่ เจตคติต่ออาชีพ และ ความรู้ในขั้นตอนการปฏิบัติงานภาคอุตสาหกรรม

3. การกำหนดกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาเพื่อผลิตแรงงานสาขาช่างอุตสาหกรรมที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการนั้น จะกำหนดตามขั้นตอนของเชอโตสามขั้นตอนได้แก่ (1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (environmental analysis) จะเน้นการวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็งในสี่องค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา

องค์ประกอบด้านผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบด้านครู-อาจารย์ และองค์ประกอบด้านกิจกรรมการเรียนการสอน (2) การกำหนดทิศทางองค์กร (establishing organization direction) เป็นการกำหนดภารกิจ (mission) และวัตถุประสงค์ (objective) ขององค์กร โดยภารกิจและวัตถุประสงค์ที่จะกำหนดนั้นแบ่งออกเป็นสองส่วนได้แก่ ภารกิจเร่งด่วนซึ่งเป็นการกำหนดภารกิจในการเร่งผลิตแรงงานให้มีคุณลักษณะห้าด้านที่ยังไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ส่วนที่สองคือ ภารกิจปกติซึ่งเป็นการกำหนดภารกิจในการผลิตแรงงานให้มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและสถานศึกษาเองก็ผลิตแรงงานตามความต้องการนี้อยู่แล้วห้าด้าน ขั้นตอนที่ (3) การสร้างกลยุทธ์ (strategy formulation) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างกลยุทธ์ในที่นี้ประกอบด้วย การตอบคำถามเชิงวิเคราะห์ (critical question analysis) และการวิเคราะห์ SWOT (SWOT analysis) จากการทดสอบประสิทธิภาพของกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนที่สร้างขึ้นโดยการจัด Focus Group โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 คน พบว่า ด้านความเป็นไปได้ได้คะแนนรวมมากที่สุดคือ 133 คะแนน ($\bar{X}=7.82$) และด้านการใช้ประโยชน์ได้คะแนนรวมน้อยสุดเท่ากับ 129 ($\bar{X}=7.59$) จากนั้นการหาความเชื่อมั่นของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 คน ใช้สถิติทดสอบ Concordance และ Cronbach's alpha เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา พบว่า สถิติทดสอบ Concordance ได้ค่าเท่ากับ 0.883 และ สถิติทดสอบ Cronbach's alpha เท่ากับ 0.937 ซึ่งมากกว่าค่า 0.75 ทั้งสองค่า นั้นแสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ

การอภิปรายผล

การศึกษาคุณลักษณะแรงงานอาชีวศึกษาเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการ พบว่า คุณลักษณะแรงงานสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรายุทธ์ อ่อนศรี (2550) พบว่า คุณลักษณะแรงงานอาชีวศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรมที่เป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะแรงงานอาชีวศึกษา พบว่า เป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการ ส่วนกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนนั้น สร้างตามหลักการของ เซอร์โต (Certo, 2000) พบว่า 4 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีความสอดคล้องกันทั้งฝ่ายสถานประกอบการและสถานศึกษา ซึ่งให้ดำเนินการต่อไปซึ่งถือว่ามาถูกทางแล้ว แต่สิ่งที่ยังไม่ปรากฏชัดในผังของสถานศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอน จะต้องเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการให้แรงงานได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะสามารถสะท้อนความเป็นจริงในปัจจุบันของสถานศึกษาได้ดีและนำไปสู่การแก้ไขและพัฒนาเพื่อให้ได้แรงงานที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

ในการนำงานวิจัยนี้เพื่อไปใช้จัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาต่อไปได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ถึงแม้จะมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกันอยู่แล้วระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ แต่ก็ขอให้สถานศึกษาได้สำรวจว่าคุณลักษณะที่สอดคล้องกันนั้นสอดคล้องกันมากน้อยแค่ไหน วิธีการใดที่จะช่วยให้แรงงานมีคุณลักษณะเหล่านั้นสูงขึ้น

2. สำหรับคุณลักษณะที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ก็ขอให้สถานศึกษาได้สำรวจวิธีการสอนในปัจจุบันว่าจะสามารถใช้วิธีการใดที่จะทำให้แรงงานมีคุณลักษณะเหล่านั้นเพิ่มขึ้นมาได้ โดยอาจจะพิจารณาจาก หลักสูตรการเรียนการสอน, วิธีการสอน, ครูผู้สอน หรือ พื้นฐานของผู้เรียนเอง

3. องค์ประกอบคุณลักษณะที่กำหนดในกลยุทธ์นั้นเป็นคำนิยามในวงกว้างซึ่งขอให้ผู้ที่นำกลยุทธ์ไปใช้ได้ศึกษาถึงลักษณะย่อย ๆ หรือพฤติกรรมซึ่งแรงงานที่มีคุณลักษณะเหล่านั้นเพียงจะมีหรือพึงจะเป็น อันจะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่ถูกต้องและถูกวิธี

4. การผลิตแรงงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการนั้นควรจะมีการติดต่อและช่วยเหลือกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการอยู่เสมอ เช่น การฝึกปฏิบัติกับเครื่องมือจริงหรือสภาพแวดล้อมการทำงานจริง การส่งผู้ที่มีประสบการณ์ในสถานประกอบการมาเป็นวิทยากรแนะนำการทำงานในภาคทฤษฎีหลังจบการศึกษา

5. สถานศึกษาควรมีระบบติดต่อกลับ (feedback) กับทางสถานประกอบการ โดยเริ่มจากการเก็บข้อมูลแรงงานที่จบการศึกษาออกไปว่าเข้าไปทำงานยังสถานประกอบการใด และสถานศึกษาก็เก็บข้อมูลประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่สถานประกอบการส่งกลับมาของแรงงานทุกคนที่จบออกไป เพื่อจะได้รู้ว่าแรงงานที่เราผลิตออกไปนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใดเมื่อออกไปปฏิบัติงานจริง อีกทั้งเรายังสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของเราได้อีกทางหนึ่งด้วย

6. ควรหาลักษณะเฉพาะของแรงงานที่เป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพ

7. ควรเน้นทักษะที่ต้องใช้เวลาในการฝึกฝนให้มากขึ้น เช่น ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านงานฝีมือ เป็นต้น

8. สำหรับกลยุทธ์นั้นควรเน้นเรื่องการผลิตแรงงานแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นเข้าไปด้วยเพราะการแข่งขันจะทำให้เกิดคุณภาพในการผลิตซึ่งเป็นผลดีต่อคุณลักษณะแรงงานที่จะจบการศึกษาออกไปอย่างมีประสิทธิภาพ

9. กลยุทธ์ควรเน้นเรื่องการบริหารจัดการเข้าไปด้วยเนื่องจากการปฏิบัติงานจริงของแรงงานไม่ได้ใช้เพียงทักษะทางร่างกายเท่านั้นแต่ยังจำเป็นต้องรู้เรื่อง

การจัดการผลิต ระบบการบริหารจัดการเพิ่มเติมด้วย

10. กลยุทธ์ที่จะถูกพัฒนาต่อไปนั้นควรใส่รายละเอียดที่เป็นรูปธรรมเข้าไปด้วยจะทำให้ชัดเจนมากขึ้นว่าควรจะเสริมสร้างคุณลักษณะต่างๆ เหล่านั้นให้เกิดขึ้นอย่างไรเพราะคุณลักษณะบางอย่างเป็นนามธรรมมากเกินไป

11. กลยุทธ์ที่สร้างขึ้นควรเป็นลักษณะของนวัตกรรมทางการศึกษาสมัยใหม่ เช่น การใช้เทคโนโลยีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยสามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียน

12. สถานศึกษาอาจสร้างเอกลักษณ์ของตนเองโดยสร้างจุดแข็งในตัวแรงงานเองว่าแรงงานที่จบการศึกษาจากสถานศึกษานี้แตกต่างจากที่อื่นอย่างไร เช่น รับประกันว่าสามารถพูดภาษาอังกฤษได้แน่นอน

13. ควรเน้นเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม การรู้จักผ่อนปรนและประนีประนอม สามารถลดหรือระงับความขัดแย้งในองค์กรได้

14. กลยุทธ์ที่สร้างขึ้นอาจเพิ่มเติมรายละเอียดของกระบวนการพัฒนาครูผู้สอนเข้าไปด้วย เพราะถ้าครูขาดประสิทธิภาพก็จะเป็นผลเสียต่อผลิตแรงงานที่มีประสิทธิภาพได้

15. ควรมีการวิเคราะห์ความเหมาะสมของหลักสูตรกับความต้องการใช้งานจริงและหลักสูตรกับการจัดการที่สอดคล้องกับหลักสูตร

16. กลยุทธ์ควรเน้นที่ตัวผู้เรียนด้วยเป็นสำคัญ เช่น สำรวจพฤติกรรมของผู้เรียนว่ามีความพร้อมและเอาใจใส่มากน้อยแค่ไหนเพราะบางครั้งการไม่ประสบผลสำเร็จอาจเกิดจากพฤติกรรมของผู้เรียนเอง



เอกสารอ้างอิง

จิรายุทธิ์ อ่อนศรี. (2550). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.ว.ส.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการในเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Certo, Samuel. (2000). *Modern Management*. (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.



รูปแบบการพัฒนาตามคุณลักษณะในวิชาชีพของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงแรม*

Developing Modelling for Professional Characteristics Pertaining to the Students in School of Hotel Management

ยุพวรรณ นังคลาภิวัฒน์¹



บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะในวิชาชีพที่พึงประสงค์ของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาประสิทธิภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะในวิชาชีพของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงแรมตามรูปแบบการพัฒนาที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้สอบถามนักศึกษาจำนวน 180 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุ หลังจากนั้นนำผลมากำหนดขึ้นเป็นคู่มือการพัฒนาคุณลักษณะในวิชาชีพ ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยด้านครอบครัว มีผลต่อความรู้และเจตคติของนักศึกษา (2) ปัจจัยด้านการศึกษาอบรมมีผลต่อเจตคติและบุคลิกภาพของนักศึกษา (3) ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมมีผลต่อ ความรู้ ความสามารถ เจตคติและบุคลิกภาพของนักศึกษา และจากการประเมินประสิทธิภาพของคู่มือการที่กำหนดขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิห้าคนปรากฏว่า ความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และเมื่อนำคู่มือดังกล่าวไปทดลองใช้ปรากฏว่าคะแนนก่อนกับหลังการทดลองแตกต่างกันโดยที่คะแนนทดสอบหลังสูงกว่า แสดงว่าคู่มือการพัฒนาคุณลักษณะวิชาชีพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การจัดการโรงแรม, สถาบันอุดมศึกษา, สาขาวิชาการจัดการโรงแรม

Abstract

The objective of this research was develop a model for the student's professional quality. Additionally, it was to examine the efficacy related to hotel management students' professional quality based on the established model of development, and hotel management academic learning at a university level, particularly the professional quality as specified in the Government Gazette, students majoring in

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง)

E-mail: yuphawan.na@spu.ac.th

*เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. ประกอบ คุณารักษ์



for hotel management in higher educational institutions. A rubric scale questionnaire was used to collect data from 180 students. Multiple regression was used to analyze data. A professional quality manual was prepared and tested for efficiency with F test. The outcome revealed that (1) the family factor has an effect on students' knowledge and attitude; (2) the learning factor has an effect on the students' attitude and personality; and (3) the environmental factor has an effect on the students' knowledge, competence, attitude and personality. The assessment of the manual by five experts showed $\bar{X} = 8.93$ points out of 10.00 for suitability, possibility, accuracy and applicability, which was higher than that of the set 7.30 points. The results of the experts' assessment were concordant ($W = 0.848$ at $\alpha .01$) and reliable ($\alpha = .0916$) which were higher than the standard criteria for decision of 0.900. After the manual was put on a trial use, the points before and after the trial was significant by different where the latter points was higher ($\alpha .05$) which means that the professional development manual was efficient.

Keywords: professional characteristics, students in higher education institutions, school of hotel management



ความนำ

ในสังคมยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน คนในองค์กรใด ๆ ก็ตามที่จะยืนหยัดอยู่ได้ นอกเหนือจากความรู้ความสามารถในการทำงาน บุคลิกภาพที่ดีนั้นก็ถือเป็นบันไดสำคัญประการหนึ่งที่จะพาไปสู่ความก้าวหน้าและความความสำเร็จสูงขึ้นโดยเฉพาะนักศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่จะต้องกลายมาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มีความต้องการนักศึกษาตรงตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ขององค์กร มีความรู้ดี มีบุคลิกภาพที่ดี และมีวินัยในตนเอง ดังนั้นมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จึงพยายามผลิตบัณฑิตให้มีคุณสมบัติดังกล่าวควบคู่กันไป เพื่อให้เป็นที่เชิดชูและความภาคภูมิใจต่อมหาวิทยาลัยและตัวบัณฑิตเอง ซึ่งหนึ่งในนักศึกษาเหล่านี้คือนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงแรมจากมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนที่มีอยู่กว่า 70 แห่งทั่วประเทศ ที่บัณฑิตเหล่านี้จะกลายมาเป็นนักการโรงแรมที่เก่ง ดี และสง่างามต่อไปในอนาคต โดยบัณฑิตเหล่านี้มักถูกคาดหวังจากสังคมว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี มีมารยาทในการสื่อสาร มารยาทในการรับประทานอาหาร มารยาทที่ดีในการแสดงออกทางการเคลื่อนไหวร่างกาย เช่น การเดิน การนั่ง นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงแรมเป็นนักศึกษาอีกสาขาหนึ่งที่จะต้องมีความรู้ภาคทฤษฎีที่ครบถ้วน

และการปฏิบัติตนตามคุณลักษณะที่กล่าวมาอย่างเพียบพร้อม เพื่อให้บัณฑิตมีความรู้ความสามารถได้ตามมาตรฐานวิชาชีพที่สังคมได้คาดหวังและเป็นบุคลากรที่เก่ง ดี สง่างามและเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านบุคลิกภาพของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาตามคุณลักษณะวิชาชีพของนักศึกษาศาสนาอันอุดมศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงแรมมุ่งศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมกับสถานภาพของคุณลักษณะของนักศึกษาศาสนาอันอุดมศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงแรม
2. เพื่อยืนยันความสัมพันธ์เชิงการทำนายระหว่างปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมกับคุณลักษณะของนักศึกษาศาสนาอันอุดมศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงแรม
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะวิชาชีพที่พึงประสงค์ของนักศึกษาศาสนาอันอุดมศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงแรม
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะในวิชาชีพของนักศึกษาศาสนาอันอุดมศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงแรมก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาที่กำหนดขึ้น

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสนใจเลือกศึกษาในส่วนที่ว่าด้วยปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดบุคลิกภาพใช้ทฤษฎี Nature & Nurture (Allport, 1964) ที่กล่าวว่าบุคลิกภาพเกิดขึ้นมาจากสองส่วนได้แก่ พันธุกรรม (Nature) และ สภาวะแวดล้อม (Nurture) ประกอบด้วย (1) การเลี้ยงดู (2) ครอบครัว (3) การศึกษาอบรม (4) เพื่อน และ (5) สถานการณ์แวดล้อม ในส่วนของคุณลักษณะในวิชาชีพ ใช้ลักษณะสี่ประการคือ ความรู้ ความสามารถ เจตคติและบุคลิกภาพ ในส่วนของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้วิจัยสนใจที่ใช้ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบต่อเนื่องของกัททรี (Josse, 1963) โดยเน้นวิธี Fatigue method เพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดทำคู่มือประกอบด้วยหกประเด็น ได้แก่ (1) จัดทำหรือกำหนดเนื้อหา (2) หาทางเลือกในแต่ละด้าน (3) กำหนดเนื้อหาตามน้ำหนัก (4) วิเคราะห์และคัดทางเลือก (5) นำไปทดลองปฏิบัติ และ (6) ทราบประสิทธิผล

วิธีดำเนินงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารกิจการนักศึกษา การพัฒนาคุณลักษณะในวิชาชีพและการจัดการเรียนการสอน วิชาการจัดการโรงแรมในสถาบันอุดมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามเลือกตอบใช้วัดค่าตัวแปรแบบ ratio scale และใช้การวัดตัวแปรแบบ rubric scale มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ และคำถามถึงคุณลักษณะของนักศึกษาจำนวน 11 ข้อ รวมทั้งสองตอน 21 ข้อ จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเพื่อตรวจสอบหาความตรง (validity) โดยใช้ IOC และความเที่ยง (reliability) โดยใช้ Cronbach Method จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับหน่วยทดลองที่ไม่ใช่หน่วยตัวอย่างและนำผลที่ได้มาพัฒนาให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลจากหน่วยตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 สร้าง คู่มือการพัฒนาคุณลักษณะในวิชาชีพ โดยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 2

เป็นพื้นฐานในการจัดทำพร้อมกับศึกษาทฤษฎีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแบบวิธี Fatigue method รวมถึงวิธีการจัดทำคู่มือ ทั้งหกขั้นตอน คือ การจัดทำหรือกำหนดเนื้อหา การหาทางเลือกในแต่ละด้าน การกำหนดเนื้อหาตามน้ำหนัก การวิเคราะห์และคัดทางเลือก การนำไปทดลองปฏิบัติและการทราบประสิทธิผล จากนั้นนำคู่มือการพัฒนาคุณลักษณะในวิชาชีพที่กำหนดขึ้นไปขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในด้านการจัดการโรงแรม จำนวนห้าคน ซึ่งพิจารณาให้คะแนนในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความถูกต้อง และด้านการใช้ประโยชน์ จากนั้นผู้วิจัยนำคะแนนไปหา rank และใช้สถิติทดสอบ Concordance เพื่อหาความสอดคล้องของการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ และใช้สถิติทดสอบ Cronbach's alpha เพื่อหาความเชื่อมั่นในการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมถึงขอข้อสังเกตเพื่อการนำไปปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและความเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาให้เป็นคู่มือที่มีประสิทธิภาพและนำไปทดลองใช้จริงต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 นำคู่มือการพัฒนาคุณลักษณะในวิชาชีพที่สร้างขึ้นไปทดลองกับนักศึกษาวิชาการจัดการโรงแรมที่เลือกเป็นตัวอย่าง ซึ่งก่อนการใช้และหลังจากการใช้จะมีการใช้แบบสอบถามข้อเท็จจริงโดยวัดค่าตัวแปรตามวิธีการ rubric scale จำนวนห้าระดับ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของคู่มือที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเกี่ยวกับคุณลักษณะในวิชาชีพทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ความรู้ ประกอบด้วย ความรู้ด้านต่าง ๆ ของโรงแรม ภาษาต่างประเทศ (2) ความสามารถ ประกอบด้วย ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ การใช้คอมพิวเตอร์และภาษาต่างประเทศ (3) เจตคติ ประกอบด้วย ความตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์ การรักษาวินัย ประหยัด และมีเจตคติที่ดีต่อสายงานโรงแรม (4) บุคลิกภาพ ประกอบด้วย การเสริมสร้างบุคลิกภาพ (การแต่งกาย ความสะอาดของร่างกาย ใบหน้า ทรงผม รองเท้าและเครื่องประดับ) มารยาททางกายและมารยาทในการพูด นั่นคือจะมีการดำเนินการสองครั้งคือ ก่อนนำคู่มือไปใช้ และหลังจากนำคู่มือไปทดลองใช้แล้ว จากนั้นนำไปวิเคราะห์เพื่อประเมินประสิทธิภาพของคู่มือที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้หน่วยประชากรเป็นผู้ที่ลงทะเบียนเรียนในสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาการจัดการโรงแรม ในปีการศึกษา 2553 โดยได้เลือกตัวอย่างกลุ่มย่อยเป็นนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงแรมชั้นปีที่ 3 ถึงปีที่ 4 จากสถาบันอุดมศึกษาที่มีการเปิดสอนในสาขาวิชาการจัดการโรงแรมในระดับอุดมศึกษา โดยมีเหตุผลในการเลือกนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ถึงปีที่ 4 เป็นตัวแทน เพราะเป็นระดับชั้นที่มีความรู้ความเข้าใจในวิชาการโรงแรมดีพอ รวมถึงเป็นระดับชั้นที่บางครั้งต้องมีการฝึกปฏิบัติงานในสถานที่จริง ทำให้สามารถสังเกตคุณลักษณะในวิชาชีพของนักศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยการวิจัยทั้งส่วนที่หนึ่งและส่วนที่สองใช้ตัวอย่างเป็นนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงแรมชั้นปีที่ 3 ถึงปีที่ 4 จำนวน 180 คนจากนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงแรมชั้นปีที่ 3 ถึงปีที่ 4 ทั้งหมด

เครื่องมือในการวิจัย

แบ่งเป็นสองส่วนคือ ส่วนที่เป็นปัจจัยให้เกิดคุณลักษณะในวิชาชีพ โดยใช้แบบวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดคุณลักษณะในวิชาชีพ สอบถามนักศึกษาที่เลือกเป็นตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณลักษณะในวิชาชีพในส่วนของสภาวะแวดล้อมประกอบด้วย (1) การเลี้ยงดู (2) ครอบครัว (3) การศึกษาอบรม (4) เพื่อน และ (5) สถานการณ์แวดล้อม โดยเริ่มจากการสร้างแบบสอบถามประกอบโดยประกอบไปด้วยสามตอน ตอนที่หนึ่ง เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สองเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประเภทต่าง ๆ ที่มีต่อคุณลักษณะในวิชาชีพของนักศึกษา โดยเป็นคำถามเลือกตอบวัดค่าตัวแปรแบบ ratio scale และวัดค่าตัวแปรตามวิธีการ rubric scale จำนวนห้าระดับ มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ โดยข้อ 1-2 เป็นปัจจัยด้านการเลี้ยงดู ข้อ 3-4 เป็นปัจจัยด้านครอบครัว ข้อ 5-6 เป็นปัจจัยด้านการศึกษาอบรม ข้อ 7-8 เป็นปัจจัยทางด้านเพื่อน และข้อ 9-10 เป็นปัจจัยทางด้านสถานการณ์แวดล้อม ตอนที่สามเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวนห้าคน ซึ่งหาความตรง (validity) โดยใช้ IOC และ ความเที่ยง (reliability) โดยใช้ Cronbach

Method นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับหน่วยทดลองจนพัฒนาให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลจากหน่วยตัวอย่าง

ในส่วนที่สองเกี่ยวกับคู่มือการพัฒนาคุณลักษณะในวิชาชีพใช้แบบสอบถามข้อเท็จจริงโดยวัดค่าตัวแปรตามวิธีการ rubric scale จำนวนห้าระดับ เกี่ยวกับคุณลักษณะในวิชาชีพทั้งสี่ด้าน คือ (1) ความรู้ ข้อ 1-2 (2) ความสามารถ ข้อ 3-4 (3) เจตคติ ข้อ 5-6 (4) บุคลิกภาพ ข้อ 7-11 โดยดำเนินการสองครั้งคือ ก่อนนำคู่มือไปใช้และหลังจากนำคู่มือไปทดลองใช้แล้ว เพื่อประเมินประสิทธิภาพของคู่มือที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

ผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากการศึกษา มีดังนี้

(1) ปัจจัยด้านการเลี้ยงดู ไม่มีผลอิทธิพลต่อต่อคุณลักษณะในวิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงแรม (2) ปัจจัยด้านครอบครัว มีผลต่อ ความรู้และเจตคติของนักศึกษา (3) ปัจจัยด้านการศึกษาอบรม มีผลต่อเจตคติและบุคลิกภาพของนักศึกษา (4) ปัจจัยด้านเพื่อน ไม่มีผลอิทธิพลต่อต่อคุณลักษณะในวิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงแรม (5) ปัจจัยด้านสถานการณ์แวดล้อมมีผลต่อ ความรู้ ความสามารถ เจตคติและบุคลิกภาพของนักศึกษา

และจากการทดสอบประสิทธิภาพของคู่มือการพัฒนาคุณลักษณะวิชาชีพ ที่กำหนดขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้งห้าคน โดยด้านการใช้ประโยชน์ได้คะแนนมากที่สุด คือได้คะแนนรวมจากผู้ทรงคุณวุฒิ 46 คะแนน จากคะแนนเต็ม 50 คะแนน ($\bar{X} = 9.2$) รองลงมาคือด้านความถูกต้อง ที่ได้คะแนนรวม 45 คะแนน ($\bar{X} = 9.0$) ด้านความเหมาะสมได้คะแนนรวม 44 คะแนน ($\bar{X} = 8.8$) และด้านความเป็นไปได้ได้คะแนนรวมน้อยที่สุดคือ 43.5 คะแนน ($\bar{X} = 8.7$) โดยคะแนนรวมเฉลี่ยทั้งสี่ด้านเท่ากับ 8.93 คะแนน ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ 7.3 คะแนน จากนั้นหาความเชื่อมั่นในการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งคน ใช้สถิติทดสอบ concordance (W) และ Cronbach's method (α) เป็นเกณฑ์ในการ

พิจารณา พบว่า สถิติทดสอบ Concordance ได้ค่าความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิเท่ากับ 0.848 ($\alpha = .01$) ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.644 และสถิติทดสอบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นของผู้ทรงคุณวุฒิเท่ากับ 0.916 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (Important research) คือ 0.9 ประกอบกับคะแนนรวมเฉลี่ย ($\bar{X}$) ในประเด็นของ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงทั้งสิ้นด้านเท่ากับ 8.93 คะแนน ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ 7.3 คะแนน รวมถึงการทดสอบทางสถิติของคะแนนรวมก่อนใช้คู่มือและหลังใช้คู่มือให้ผลที่แตกต่างกันในทุกข้อคำถามและทุกคะแนนรวมในแต่ละด้าน นั้นแสดงให้เห็นว่าคู่มือการพัฒนาคุณลักษณะวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ

การอภิปรายผล

1. เมื่อพิจารณาในรูปของปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้งห้าประการ ตัวแปรรวมทั้งห้าด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตัวแปรด้านครอบครัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 3.47$) และตัวแปรการศึกษาอบรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.99$) อันเนื่องมาจากครอบครัวหมายความว่าลักษณะของครอบครัว เศรษฐกิจภายในครอบครัว ซึ่งนักศึกษาส่วนใหญ่มีความผูกพันกับครอบครัวทำให้ตัวแปรครอบครัวมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการศึกษาอบรม หมายความว่า ความสนใจต่อการศึกษาค้นคว้าความรู้ ความตั้งใจในการเรียน ซึ่งเป็นปกติที่นักศึกษาจะให้ความสนใจต่อการศึกษาค้นคว้าน้อย ทำให้ตัวแปรการศึกษาอบรมมีคะแนนเฉลี่ยระดับต่ำสุด

2. ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมสามารถทำนายสถานภาพด้านคุณลักษณะในวิชาชีพของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงแรมหรือไม่พบว่า ปัจจัยบางตัวไม่สามารถทำนายสถานภาพด้านคุณลักษณะวิชาชีพได้ ได้แก่ ปัจจัยด้านการเลี้ยงดู และปัจจัยด้านเพื่อน ส่วนปัจจัยด้านครอบครัว มีผลต่อความรู้และเจตคติของนักศึกษาเนื่องจากครอบครัวเป็นอีกสถาบันหนึ่งที่ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนนักศึกษาดังนั้นจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ นักศึกษามีความรู้

และเจตคติที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะนักศึกษาที่มีสัมพันธภาพกับครอบครัวที่ดี ย่อมได้รับการยอมรับ ความสนใจ และความอบอุ่นจากครอบครัว ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ เฮิร์ลลอค (Hurlock, 1973, p. 661) ที่ว่า บิดามารดาที่ยอมรับเด็ก คือให้ความรักความสนใจ สร้างความอบอุ่นให้เกิดขึ้นในบ้าน และเห็นความสำคัญของเด็ก ผลที่ตามมาคือ ทำให้เด็กเป็นคนให้ความร่วมมือ เป็นมิตร มีอารมณ์มั่นคง ร่าเริง มีความรับผิดชอบ

3. จากคำถามที่ว่า รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะวิชาชีพที่ระบุไว้ในราชกิจจานุเบกษาของนักศึกษาศาสนา อุดมศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงแรมที่กำหนดขึ้น มีลักษณะอย่างไร ได้รับการรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิและมีความน่าเชื่อถือหรือไม่ ซึ่งจากการทดสอบประสิทธิภาพของคู่มือการพัฒนาคุณลักษณะวิชาชีพ ที่กำหนดขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้งห้าคน โดยด้านการใช้ประโยชน์ได้คะแนนมากที่สุด คือได้คะแนนรวมจากผู้ทรงคุณวุฒิ 46 คะแนนจากคะแนนเต็ม 50 คะแนน ($\bar{X} = 9.2$) รองลงมาคือด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ได้คะแนนรวมน้อยที่สุดคือ โดยคะแนนรวมเฉลี่ยทั้งสิ้นด้านเท่ากับ 8.93 คะแนน ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ 7.3 คะแนน จากนั้นหาความเชื่อมั่นในการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า สถิติทดสอบ Concordance ได้ค่าความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิเท่ากับ 0.848 ($\alpha = .01$) ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.644 และสถิติทดสอบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นของผู้ทรงคุณวุฒิเท่ากับ 0.916 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (Important research) คือ 0.9 ทำให้เห็นว่าคู่มือนี้ได้รับการรับรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความน่าเชื่อถือ

4. คุณลักษณะในวิชาชีพของนักศึกษาศาสนา อุดมศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงแรมก่อนกับหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่กำหนดขึ้นแตกต่างกันหรือไม่ จากคะแนนการทดสอบคุณลักษณะวิชาชีพของนักศึกษาพบว่าคะแนนหลังใช้คู่มือสูงกว่าก่อนใช้คู่มือในทุกคุณลักษณะวิชาชีพนั้นแสดงว่าคู่มือการพัฒนาคุณลักษณะวิชาชีพที่กำหนดขึ้นมีประสิทธิภาพเนื่องจากคู่มือนี้ใช้กับนักศึกษาโดยอาจารย์เป็นผู้สอน

โดยเน้นการสอนซ้ำ ๆ หรือสอนบ่อย ๆ มาก ๆ ปฏิบัติซ้ำ ๆ จนนักศึกษายอมปฏิบัติตามเป็นเวลาลึกลับดาร์ ซึ่ง นักศึกษาคนใดที่ยังมีเจตคติหรือบุคลิกภาพที่ยังไม่ดี ก็จะมีการดูแลเป็นพิเศษจากอาจารย์จึงทำให้คะแนน ที่ได้ในภาพรวมสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ในงานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ในด้าน การปฏิบัติงาน ในด้านการบริหารกิจการนักศึกษา และข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารกิจการนักศึกษา

ในการนำงานวิจัยนี้เพื่อไปใช้บริหารกิจการ นักศึกษาต่อไปได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปใช้ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. จากการที่การศึกษาอบรมสามารถทำนาย สถานภาพด้านคุณลักษณะในวิชาชีพของนักศึกษาได้ ดังนั้นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอบรม เช่น ครู อาจารย์ ควรใช้คู่มืออย่างจริงจัง ซึ่งไม่เฉพาะอาจารย์ สาขาวิชาการจัดการโรงแรม แต่รวมถึงอาจารย์ใน ภาควิชาและสาขาต่าง ๆ ด้วย ให้เน้นการสอนไปที่การใช้ วิธีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแบบ Fatigue method ซึ่งจะ ทำให้นักศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้เร็วขึ้น

2. เพื่อเป็นการเสริมให้การศึกษามี ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ครอบครัวต้องเข้ามามีส่วนในการ ดูแลนักศึกษาด้วย เช่น ให้นักศึกษามีความเป็นส่วน ตัวที่บ้าน ผู้ปกครองเป็นที่ปรึกษาที่ดี นักศึกษาได้รับโอกาส แก่ตัวเมื่อกระทำผิด ให้การสนับสนุนในเรื่อง อุปกรณ์ส่งเสริมการศึกษาและสิ่งจำเป็นเพิ่มเติม ตามสถานภาพของแต่ละครอบครัว ให้เงินนักศึกษาอย่าง พอเพียงและพานักศึกษาไปพักผ่อนหย่อนใจบ้างในบาง โอกาส

3. ในด้านสถานการณ์แวดล้อมที่เป็นอีกปัจจัย ที่สามารถทำนายสถานภาพด้านคุณลักษณะในวิชาชีพ ของนักศึกษาได้นั้น ควรได้รับการดูแลหรือปรับปรุงแก้ไข ในเรื่อง ที่พักอาศัยของนักศึกษาที่ต้องมีความปลอดภัย มีผู้สัญจรไปมา มีเพื่อนบ้านที่สามารถพึ่งพาอาศัยเมื่ออยู่

ในสถานการณ์ที่คับขัน สภาพแวดล้อมไม่เสี่ยงต่อปัญหา ยาเสพติด นักศึกษาเข้าใจปรัชญาการใช้ชีวิต มีการใช้ ความคิดวิเคราะห์ในการรับข่าวสาร สามารถปรับตัว เข้ากับสภาพสังคมและยึดเอาบุคคลที่ดีเป็นต้นแบบ

4. ผู้อำนวยการหลักสูตรรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรเข้ามามีบทบาทและตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาคุณลักษณะวิชาชีพของนักศึกษา ให้การ สนับสนุนในด้านงบประมาณ ด้านกำลังคน รวมถึงให้สิ่ง จูงใจหรือรางวัลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. ทางมหาวิทยาลัยต้องจัดให้มีแบบบันทึก พฤติกรรมของนักศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้นักศึกษา เกิดการตระหนักในพฤติกรรมที่ตนประพฤติปฏิบัติ จัดให้มีแรงจูงใจโดยการให้คะแนนพิเศษเพิ่มทางด้าน จริยธรรมของนักศึกษาสำหรับนักศึกษาที่มีผลการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องจากการบันทึกพฤติกรรม ควรมี การประเมินการดำเนินงานและมีการติดตามผลอย่าง สม่าเสมอ เพื่อสามารถนำไปพัฒนาและปรับปรุงให้ การดำเนินงานรูปแบบการพัฒนาตามคุณลักษณะใน วิชาชีพของนักศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยต่อไป

สำหรับผู้สนใจในการทำวิจัยในหัวข้อ คุณลักษณะในวิชาชีพของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา สาขาวิชาการจัดการโรงแรม มีข้อเสนอแนะเพื่อการ ทำวิจัยต่อไป ดังนี้

1. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพของ รูปแบบการพัฒนาตามคุณลักษณะในวิชาชีพของ นักศึกษาในภาพรวม จึงน่าจะมีการศึกษาเฉพาะเจาะจง ในขั้นตอนการดำเนินงานมากขึ้น เช่น อาจมีการแบ่งกลุ่ม นักศึกษาที่มีพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ยังไม่เหมาะสม เช่น แบ่งนักศึกษาออกเป็นกลุ่ม เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถ ดูแลนักศึกษาได้ตรงตามปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นได้มากขึ้น

2. นอกเหนือจากการสร้างรูปแบบการพัฒนา คุณลักษณะในวิชาชีพของนักศึกษา นอกจากการศึกษา อบรมด้วยวิธีการสอนซ้ำ ๆ แบบ Fatigue method ยังมี

วิธีการในการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษา เช่น ทดลองใช้วิธี Threshold method โดยทำการเพิ่มสิ่งเร้าทีละน้อยจนครบทุกส่วนในด้านการพัฒนาพฤติกรรม หรือวิธี Incompatible response method คือการบังคับด้วยวิธีการต่าง ๆ จนยินยอมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แล้วดูผลของวิธีเหล่านี้ว่ามีประสิทธิภาพเทียบเท่าวิธี Fatigue method หรือไม่

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้สนใจสามารถนำคู่มือพัฒนาคุณลักษณะวิชาชีพนี้ไปปรับประยุกต์ให้เข้ากับสาขาวิชาอื่น ๆ นอกเหนือจากสาขาวิชาการจัดการโรงแรม เช่น สาขาวิชาชีพครูซึ่งเป็นวิชาชีพที่จะต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม เป็นต้นแบบให้กับนักศึกษาโดยทั่วไป เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- Allport, G. W. (1964). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt Rinehart & Winner.
- Gordon, J. E. (1963). *Personality and behaviors*. New York: McMillian.
- Hurlock, E. B. (1973). *Adolescent development*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.

รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออก*

An Academic Leadership Model for Administrators of Basic Education Schools under the Secondary Education Area Ofces in the Eastern Region of Thailand



ดวงกมล เปียทอง¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นผู้บริหาร 310 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการ 31 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 31 คนและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 248 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน คำนำนัยสำคัญของประกอบ และหาค่าความสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ได้จากการวิจัยมีองค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของผู้บริหาร บทบาทผู้นำของผู้บริหาร ทักษะการบริหารของผู้นำ ความสามารถในการบริหารของผู้นำ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารหลักสูตรและการสอน การพัฒนาครู การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างสัมพันธภาพของผู้นำ และการพัฒนานักเรียน ตามลำดับ รูปแบบที่ได้เป็นรูปแบบ Rec-MaLCuSP-TLS

คำสำคัญ: รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purposes of this research were to analyse and present the factors for developing an academic leadership model for administrators in basic education institutions under the secondary education eastern area offices. The sample group consisted of 310 administrators acquired by simple random sampling. It included 31 administrators, 31 vice presidents for academic affairs and 248 heads of learning. The research instrument was a three-part questionnaire with 5 level rating scale (reliability =

¹นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

*ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปีการศึกษา 2554

อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ดิเรก พรสีมา

0.9450). The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, factor loading, and Pearson's product moment correlation coefficient. The results designated 10 factors for developing an academic leadership model for administrators in basic education institutions in the following order: successful administrator qualities, leadership role, management skills, leadership qualities, participation and involvement in management, curriculum development, teacher training, creating a learning atmosphere and culture, relationship building of administrator and student development. The model obtained from this research can be identified as ReC-MaLCuSP-TLS model.

Keywords: academic leadership model, basic education administration

ความนำ

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่าน มีความเห็นตรงกันว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ (รุ่ง แก้วแดง, 2546) หน้าที่ที่สำคัญของผู้นำนั้นจะต้องบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นวัตถุและตัวคนประสานเข้าด้วยกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์กรให้ดำเนินไปได้ อย่างคล่องตัว ผู้นำที่มีความสามารถและมีศักยภาพ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ผู้นำมีความสำคัญต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก โดยความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับหลาย องค์ประกอบ แต่ไม่มีองค์ประกอบใด ที่สามารถควบคุม การเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานได้ ยกเว้นสิ่งหนึ่ง ที่จะปรับปรุงและพัฒนาได้ตลอดเวลา คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งไม่มีรูปแบบของการบริหารใดที่มีความเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ในทำนองเดียวกัน ย่อมไม่มีผู้นำคนใดที่จะเหมาะสมกับการบริหารงาน ในองค์กรได้ทุกสถานการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีศักยภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้อย่าง มีคุณภาพ และใช้ความรู้ ความสามารถของตนให้เกิด ประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการ อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเชื่อกันว่าน่าจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพในการบริหาร สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากสถานศึกษา เป็นหน่วยงานแรกที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอน แก่กลุ่มบุตรหลาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำ (leader) จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่องให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาท่ามกลาง กระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ มีการ เชื่อมความสัมพันธ์กับสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ดังแนวคิดของก่อ สวัสดิพิพาณิชย์ (2522 อ้างถึงใน ประเมษฐ์ โมลี, 2552) เห็นว่า “ผู้บริหารการศึกษา ทุกระดับหวังที่จะให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารที่ มีความรู้ ความสามารถสูง สามารถบริหารสถานศึกษา ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เพราะอาจกล่าว ได้ว่าสถานศึกษา จะดีหรือไม่ดี มีคุณภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ”สอดคล้อง กับ คำกล่าวของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540) โรงเรียนต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ คือ ผู้บริหาร ที่ส่งไปแล้วทำให้องค์กรเจริญขึ้น แต่ถ้าเป็นผู้บริหาร ที่ไม่ใช่มืออาชีพส่งไปแล้วโรงเรียนก็ค่อย ๆ หลุดลง ๆ

ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มาก จึงได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2541 เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร การศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ.2542 ในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติได้ระบุถึงการกระจายอำนาจลงสู่ สถานศึกษาซึ่งส่งผลให้มีการพัฒนาเป็นผู้นำและสร้าง ผู้นำในระดับผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยการพุดนำ ปฏิบัตินำและจัดระบบให้สอดคล้องกับ วัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ทำงานได้สำเร็จจนนำไป สู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานจนสามารถ เลือกรับการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ผู้บริหาร จึงต้องสร้างความรู้สึกระบบความสำเร็จให้แก่บุคลากร แต่ละคนจนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของการ พัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำ (leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในทางบวกและเป็นปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายสามารถดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและ ยั่งยืนได้ แต่ที่ผ่านมาสังคมไทยขาดภาวะผู้นำในทุก ระดับที่จะนำองค์กรให้มีจุดมุ่งหมายร่วมกันและรวมพลังกัน ไปสู่ความสำเร็จ (ประเวศ วะสี, 2540, หน้า 13) ด้วยภาวะ วิกฤติ การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงมีความสำคัญ และเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะผู้นำใน สถานศึกษาที่จะช่วยให้ระบบการศึกษาในประเทศไทย ได้พัฒนาขึ้น การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (professional development) จะต้องอาศัยทักษะ ที่สำคัญ 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค(technical skill) ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ (human skill) และ

ทักษะเชิงมโนทัศน์ (conceptual skill) (Katz & Kahn, 1978) ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาของ Sergiovanni (2001) ได้ทำการเปรียบเทียบ ว่าเสมือนแรงขับที่จะช่วยให้ ผู้บริหารสามารถพัฒนาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ (school effectiveness) โดยทักษะหรือแรงขับ ทั้งที่เป็น แรงขับทางเทคนิค (technical force) แรงขับทางมนุษย์ (human force) แรงขับทางการศึกษา (educational force) แรงขับ ทางเทคนิคจะมีความสำคัญต่อผู้บริหาร สถานศึกษามาก เป็น แรงขับพื้นฐานที่จะทำให้เกิด ความแน่ใจหรือให้คำรับรองว่าสถานศึกษา จะสามารถ ปฏิบัติงานได้ ส่วนแรงขับทางสัญลักษณ์ (symbolic force) และแรงขับทางวัฒนธรรม (cultural force) เป็นแรงขับ ที่ช่วยให้สถานศึกษาก้าวสูงขึ้น จะเห็นได้ว่าทักษะหรือ แรงขับล้วนเป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำซึ่งจะทำให้ สถานศึกษาประสบความสำเร็จได้

จากเหตุผลดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสำคัญ ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำที่มีส่วนในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา มีส่วนในการพัฒนาประเทศชาติ การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญอย่างยิ่งผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อวิเคราะห์หา องค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและนำเสนอรูปแบบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประสบ ความสำเร็จอย่างเหมาะสม เป็นที่ยอมรับในแวดวง วิชาการและเป็นที่ยอมรับในหมู่ผู้บริหารสถานศึกษา ทั่วไป รูปแบบดังกล่าวจะเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งผล ให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ เป้าประสงค์คือมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดย มุ่งหวังให้เด็กไทยทุกคนเก่ง ดี มีความสุขเพื่อเพิ่มทุน ทางการสังคม ลดปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การพัฒนา ประเทศชาติในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นพบว่าในการค้นหารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเริ่มจาก ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและได้ข้อสรุปว่า รูปแบบหมายถึง โมเดลที่เป็นผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อแสดงให้เห็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ปัญหา และเพื่อสร้างความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ได้ง่ายขึ้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ (instructional leadership) พบว่ากลุ่มนักการศึกษาให้แนวคิดในมิติที่แตกต่างกันไปหลากหลาย แต่ต่างก็ยอมรับว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นกระบวนการที่สามารถสร้างงานและมุ่งงานเชิงสังคม เน้นความคิดและพฤติกรรมซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นของภาวะผู้นำ มีกระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรม (Dimmock & Walker, 2005)

การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญรวม 10 องค์ประกอบ คือ การบริหารหลักสูตรและการสอน ทักษะการบริหารของผู้นำ ความสามารถในการบริหารของผู้นำ บทบาทผู้นำของผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างความสัมพันธ์ภาพของผู้นำ การพัฒนาครู การพัฒนานักเรียน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และความสำเร็จของผู้บริหาร

ในช่วงเวลา 20 ปีที่ผ่านมา ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทต้องเป็นผู้นำทางวิชาการด้วย ซึ่งเริ่มจากงานวิจัยของ Ronald Edmonds (1979)

ได้ระบุไว้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อการสอนซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียนด้วยลักษณะต่างๆ ที่บรรยายากของโรงเรียน ความสอดคล้องของทรัพยากรต่าง ๆ การกำกับดูแลความก้าวหน้าของนักเรียน ภาวะผู้นำเชิงบริหารตลอดทศวรรษ 1980 ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นจุดสนใจในด้านการบริหารการศึกษา ซึ่ง Hallinger and Murphy (1985) ศึกษาโดย มีจุดประสงค์เพื่อหาคำนิยามของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการ งานวิจัยของ Bossert (1988) ระบุว่าผู้บริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการมีลักษณะ 4 ประการคือการเน้นเป้าหมายและการผลิต อำนาจและการตัดสินใจที่มั่นคง การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและความมีมนุษยสัมพันธ์เข้มแข็ง ในทุกมิติที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ไม่มีคำนิยามใดๆ ที่สามารถอธิบายบทบาทของผู้นำทางวิชาการได้ทั้งหมด จึงไม่มีคำจำกัดความที่ชัดเจนมากนัก (Marzano, Waters & McNulty, 2005) ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการคาดหวังให้ครูและนักเรียนมีสมรรถนะ (competency) ด้วย (Wagner, et. Al 2006)

วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้การศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำมาสร้างร่างรูปแบบหลังจากนั้นดำเนินการพัฒนารูปแบบโดยผ่านแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 310 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2554 จำนวน 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

มี 2 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's scale) โดยสร้างตามหลักการสร้าง

แบบสอบถามและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538, หน้า 79-80) ได้ขอคำถามจำนวน 95 ข้อ โดยได้นำเสนออาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้องครอบคลุมตามขอบเขตพร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างไปหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความเที่ยงตรง (validity) ซึ่งผ่านขั้นตอนโดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence--IOC) ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .80-1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971, p. 14) และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อนำมาประมวลเป็นองค์ประกอบของการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามแจกโรงเรียนต่างๆ ด้วยตนเอง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (เขต 17 และ 18) นัดเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 310 ชุด ได้รับคืนจำนวน 310 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติแบบเสรีการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (เขต 17 และ 18)

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) มีการสกัดองค์ประกอบด้วยเทคนิคแกนสำคัญ (principle component analysis--pc) ใช้การหมุนแกนแบบออร์ทogonal (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (varimax method) และหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) เมื่อมีตัวชี้วัดมากกว่า 3 ตัวชี้วัดจะจัดเป็น 1 องค์ประกอบ ใช้ค่าทดสอบ Bartlett (Bartlett is Test of sphericity) ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวชี้วัด ถ้าค่าสถิติมีนัยสำคัญแสดงว่าตัวชี้วัดมีความสัมพันธ์กัน ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ถ้าความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดมีความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปจะต้องเป็นรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัย

สถานภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (เขต 17 และ 18) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นผู้บริหารเพศหญิง ร้อยละ 63.87 เพศชาย ร้อยละ 36.13 มีอายุ 46-55 ปี ร้อยละ 45.16 อายุ 36-45 ปี ร้อยละ 30.65 และอายุ 56-60 ปี ร้อยละ 24.19 ตามลำดับ มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 68.71 โสด ร้อยละ 20.97 เป็นหม้าย และแยกกันอยู่ ร้อยละ 8.71 และ 1.61 ตามลำดับ การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.26 ปริญญาโท และปริญญาเอก ร้อยละ 27.42 และ 0.32 ตามลำดับ มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยอธิการ ร้อยละ 100.00 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ร้อยละ 100.00 และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ร้อยละ 80.00 ตามลำดับ

ลักษณะการแจกแจงของตัวชี้วัดทุกตัว พบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 2.41 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุด เท่ากับ 41.63% พิจารณาจากค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่ามีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -1.823 ถึง -.121 ทุกตัวชี้วัด

มีค่าความเบ้เข้าใกล้ 0 แสดงว่ามีการแจกแจงบนโค้งปกติที่มีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -.969 ถึง 3.515

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปเป็นรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพ



แบบสอบถามที่ร่างจากกรอบแนวคิดนำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของตัวชี้วัดตัวชี้วัดทั้ง 95 ตัวชี้วัด ผลปรากฏว่า ตัวชี้วัดของตัวชี้วัดทุกตัวมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 จึงถือว่าใช้ได้ทุกตัวชี้วัดของตัวชี้วัด ผู้วิจัยนำไปพัฒนาเป็นตัวชี้วัดต่อไปโดยสร้างแบบสอบถามเพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) นำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดทดลองใช้ (try out) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (r_{tt}) เท่ากับ 0.9450 ส่วนค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจริงของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออก (เขต 17 และเขต 18) จำนวน 310 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (r_{tt}) เท่ากับ 0.9739

ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมในการปฏิบัติเป็นองค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมในระดับมาก ระหว่าง 2.911-3.200 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่าง .451-.579 โดยที่

องค์ประกอบการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.200, SD. = .479) และตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์ประกอบการพัฒนาครู ($\bar{X}$ = 2.911, SD. = .579) ตามลำดับ

รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดในองค์ประกอบ ทั้งหมด 10 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้ (1) องค์ประกอบความสำเร็จของการบริหารมี 5 ตัวชี้วัด (2) องค์ประกอบบทบาทผู้นำของผู้บริหารมี 7 ตัวชี้วัด (3) องค์ประกอบทักษะการบริหารของผู้บริหาร มี 9 ตัวชี้วัด (4) องค์ประกอบความสามารถในการเป็นผู้นำ มี 6 ตัวชี้วัด (5) องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 6 ตัวชี้วัด (6) องค์ประกอบการบริหารหลักสูตรและการสอนมี 13 ตัวชี้วัด (7) องค์ประกอบการพัฒนาครูมี 8 ตัวชี้วัด (8) องค์ประกอบสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ มี 12 ตัวชี้วัด (9) องค์ประกอบสร้างสัมพันธ์ภาพของผู้บริหารมี 7 ตัวชี้วัด (10) องค์ประกอบพัฒนานักเรียนมี 11 ตัวชี้วัด

การอภิปรายผล

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย องค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการสอน ทักษะการบริหารของผู้นำ ความสามารถในการบริหารของผู้นำ บทบาทผู้นำของผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างสัมพันธ์ภาพของผู้นำ การพัฒนาครู การพัฒนานักเรียน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และความสำเร็จของการบริหาร ทั้ง 10 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบมีความสอดคล้องกับรูปแบบ คุณลักษณะของผู้นำ ด้านทักษะการบริหารของผู้นำ ตามที่วุฒิชัย วรชิน (2546) กล่าวว่า เป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำกับสมาชิก สอดคล้องกับธีระรุญเจริญ (2548) ที่กล่าวถึงรูปแบบภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและสังคม นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสอดคล้องกับเบญจพร แก้วมีศรี (2545) ที่กล่าวถึงการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย บทบาท พฤติกรรม และคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สอดคล้องกับ ประเมษฐ์ โมลี (2552) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จที่มีปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำ ปัจจัยด้านสถานการณ์ของผู้นำ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้นำและปัจจัยด้านบทบาทของผู้นำ มีความสอดคล้องกับไกติษฐ์ เบลรินทร์ (2552) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการพัฒนานักเรียน ด้านการพัฒนาครู และด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

จากผลการวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า องค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบคือ การบริหาร หลักสูตรและการสอน ทักษะการบริหารของผู้นำ ความสามารถในการบริหารของผู้นำ บทบาทผู้นำของผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างสัมพันธ์ภาพของผู้นำ การพัฒนาครู การพัฒนานักเรียน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และความสำเร็จของการบริหาร มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับยูคิและการ์ดเนอร์ ที่ระบุว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะการเป็นผู้นำ คือคุณสมบัติและคุณลักษณะเฉพาะของการเป็นผู้นำ โดยจะต้องมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงาน มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสามารถ มีสมรรถนะในการทำงาน มีทักษะในการจัดการ และมีแรงจูงใจตลอดจนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมในการบริหารจัดการ (Gardner, 1995)

ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถใช้กระบวนการเช่นเดียวกันกับงานวิจัยครั้งนี้โดยการสร้างกรอบแนวคิดร่างตัวชี้วัด พัฒนาตัวชี้วัด ทดสอบเชิงยืนยันทางสถิติเพื่อให้ได้ตัวชี้วัดที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายเป็นแนวปฏิบัติและใช้เป็นแบบประเมินการพัฒนางานได้ สามารถเขียนเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ข้อค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้ เป็นการยืนยันว่า องค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันภายในและสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการสอน ทักษะการบริหารของผู้นำ ความสามารถในการบริหารของผู้นำ บทบาทผู้นำของผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างสัมพันธ์ภาพของผู้นำ การพัฒนาครู การพัฒนานักเรียน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ความสำเร็จของการบริหาร ซึ่งมีชื่อเรียกว่า ReC_MaLCuSP_TLS model สามารถนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในหน่วยงานทางการศึกษา หน่วยงานฝึกอบรมของโรงเรียนเพื่อบรรจุเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับงานวิชาการและภาวะผู้นำทางวิชาการในหลักสูตรให้มากขึ้น

2. โรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ควรนำตัวชี้วัดจากการวิจัยครั้งนี้ไปสร้างเกณฑ์การประเมินหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถจะเลือกตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากนำไปทดลองใช้ปฏิบัติเพื่อหาค่าความคงที่

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้บริหารสามารถนำตัวชี้วัดนี้ไปทำวิจัยและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตอื่นๆ ได้

2. ผู้สนใจหรือโรงเรียนสามารถนำตัวชี้วัดนี้ไปใช้ดำเนินการ เป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development) หรือเป็นวิจัยปฏิบัติการ (action research) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนทั่วไป

3. กลุ่มโรงเรียนสามารถเลือกตัวชี้วัดที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับมากขึ้นไป มาทำวิจัยปฏิบัติการในกลุ่มโรงเรียน



เอกสารอ้างอิง

- ไกรศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระ รุญเจริญ. (2548). *สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ข้าวฟ่าง.
- เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเมษฐ์ โมลี. (2552). *การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2540). *ภาวะผู้นำ:ความเป็นไปในสังคมและวิธีการแก้ไข*. กรุงเทพฯ:หมอชาวบ้าน
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). *ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้*. ม.ป.ป. ข่าวสารการวิจัย การศึกษา. 1(4) กุมภาพันธ์-มีนาคม 2538: 13.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *รีเอ็นจิเนียริงระบบราชการไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
- วุฒิชัย วรชิน. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ภาควิชาบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2540). *มาตรฐานการปฏิบัติงาน คุรุสภา 2548*. คุรุสภา. ค้นจาก <http://pri.obec.go.th/kmc/modules.php?name=News&file=print&sid=331>
- Cronbach, J. Lee. (1971). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed). New York: Harper.
- Dimmock, C., & Walker, A. (2005). *Educational leadership: Culture and diversity*. Ateshead: Athenaem Press.
- Edmonds, R. (1979). Some schools work and more can. *Social Policy*, 9, 28-32.
- Gardner, H. (1995). *Leading minds: An anatomy of leadership*. NY: Basic Books.
- Hallinger, P & Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Management Behaviors of Principals. *The Elementary School Journal*, 86 (2), 217-247.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organization*. (2nd ed.). New York: John Wiley & Son.
- Marzano, R. J., Waters, T. & McNulty, B. A. (2005). *School leadership that works: From research to results*. Alexandria, VA.: Association for supervision and development of curriculum.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *The Principal ship A Reflective Practice Perspective* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.



รูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนตะวันออก*

A Personnel Administration Model for the Juristic Basic Education Institute under the Decentralization Policy in the Bordered Provinces of Eastern Thailand

สกลร์ บุสนิก¹



บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน (2) พัฒนารูปแบบและ (3) ตรวจสอบผลการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตาม นโยบายการกระจายอำนาจใน จังหวัดชายแดนด้านตะวันออก เป็นการวิจัยแบบผสม คือ ใช้การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์กลุ่มย่อยและแบบสอบถาม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน (2) กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) กลุ่มครูผู้สอนในจังหวัดชายแดน ด้านตะวันออก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากจำนวนโรงเรียน 592 โรงเรียน จาก 3 จังหวัด โดยกลุ่มตัวอย่าง 310 โรงเรียน สถิติที่ใช้ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันพบว่า ในการบริหารจัดการแต่เดิม การตัดสินใจจะทำโดยผู้บริหารแต่เพียงลำพัง ในปัจจุบันเมื่อได้มีนโยบายการกระจายอำนาจ บุคลากรได้เข้ามามี ส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจมากขึ้น จากการสัมภาษณ์ และแบบสอบถามพบว่า การมีส่วนร่วมของ บุคลากรยังอยู่ในระดับน้อย ส่วนรูปแบบการบริหารงานบุคคล ค้นพบจากข้อมูลใน ประกอบด้วย 10 ด้านดังนี้ (1) บุคคล (2) การบริหารด้านสิ่งแวดล้อม (3) การพัฒนางานวิชาการ (4) งบประมาณ (5) การพัฒนางานทั่วไป (6) การวางแผน (7) การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร (8) การประเมินและพัฒนาบุคลากร (9) ด้านวินัย และ (10) การสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งผลการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, การบริหารงานบุคคล, นิติบุคคล

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

E-mail www.facebook.com/pudpas

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2552
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์



Abstract

This dissertation designed for the current situation aimed at developing a model and at evaluating the results of operating developmental personnel management in basic education institutions under the decentralization policy in the eastern border provinces. Mixed methods were used in the research namely interviews, focus group discussion and structured questionnaire with school executives and committee members of basic education institutions. The subject of the study was a stratified sample of 310 out of 592 schools in the three eastern border provinces. The statistical methods used to analyze the data were mean, standard deviation, and percentage. The study revealed the need for increased participation of staff members in human resource and personnel management as administrative board members for managing and decision making which, currently, was found at low level. The personnel management model basically consisted of 10 structural perspectives namely personnel management, environmental management, academic development collaboration, budget development collaboration, general management development collaboration, man power planning collaboration, personnel recruitment and selection collaboration, personnel evaluation and development, discipline and resignation, and morale and encouragement. The developmental personnel management model basically was at high level.

Keywords: basic education, personnel administration model, decentralization policy



ความนำ

ปัญหาการรับนักเรียนต่างชาติเข้าเรียน เพื่อจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนในเขตชายแดน ในครั้งแรกทางราชการไม่ได้รับเข้าเรียน แต่มาทางราชการ ให้นักเรียนต่างชาติเข้ามาเรียน การจัดการเรียน การสอนมีความยุ่งยาก เพราะการใช้ภาษาในการเรียน การสอนก็ไม่สะดวก และยังขาดสื่อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ นักเรียนต่างชาติที่เข้ามาเรียนนี้ เพราะเกิดปัญหาเกิดจากการสู้รบของประเทศกัมพูชาทำให้ประชาชนชาวกัมพูชา ลี้ภัยเข้ามาเมืองไทย และมาหางานทำเพื่อการมีชีวิตร ให้อยู่รอดและประชาชนกลุ่มนี้มีจำนวนไม่น้อยที่มีลูก ที่ไม่ได้เรียนหนังสือ จึงส่งผลกระทบต่อครูที่ต้องรับ คนต่างชาติเข้าเรียนด้วย ซึ่งมีผลกระทบต่อครูผู้สอน

รูปแบบของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ดีน่าจะมีส่วนเข้ามาช่วยในการที่จะจัดการหรือ ช่วยบรรเทาสภาพที่เป็นปัญหาอยู่ให้ลดน้อยลงและ น่าจะเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีสำหรับการวิจัยเชิงพัฒนาในการ ดำเนินการและปรับปรุง สิ่งที่ได้จากการค้นพบนี้ให้

ยิ่งขึ้นไป วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ สิ่งที่น่าดำเนินการได้ดี

รูปแบบที่สร้างขึ้นมานี้จะช่วยในการแก้ปัญหา ได้โดย ผู้บริหารต้องดำเนินการดังนี้

1. โรงเรียนขาดแคลนครูเนื่องจากเกณฑ์ การจัดอัตรากำลังมีจำนวนจำกัด ใช้วิธีการให้บุคลากร มามีส่วนร่วมในด้านการมีส่วนร่วมของอปจ. องค์กร มาหาชน อบต. เอกชน ชุมชนและผู้ปกครอง สถานศึกษา แต่ละแห่งต้องชักชวน เชิญชวน จูงใจให้ ชุมชนให้เข้ามา มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในทุกด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคลและด้านบริหารทั่วไป ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การทำแผน แผนปฏิบัติ ราชการ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติการตรวจสอบ การนิเทศการ ควบคุมการกำกับและการประเมินผล

2. โรงเรียนขาดแคลนสื่อและอุปกรณ์การสอน และความขาดแคลนวัสดุการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ใช้วิธีการให้วิทยากรภายนอกมาดำเนินการ ผลิตสื่อมาช่วยในการเรียนการสอนในส่วนที่ขาดแคลน

3. ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความกดดันอยู่ติดชายแดนประเทศกัมพูชา และมีภัยต่าง ๆ ในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการโจรกรรมการลักทรัพย์รถยนต์และจักรยานยนต์และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

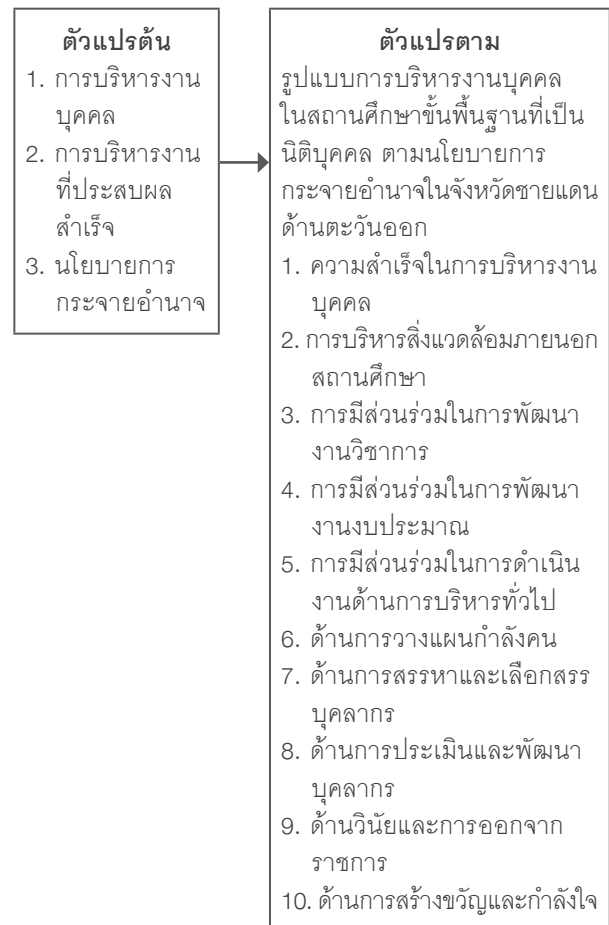
ใช้วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ขอสวัสดิการความปลอดภัย จัดสรรที่พักคุ้มครองความปลอดภัย ตามที่กล่าวมา การวิจัยครั้งนี้จะช่วยแก้ปัญหาในสามจังหวัดชายแดนด้านตะวันออกได้จริง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) พบว่า วิธีการต่าง ๆ เหล่านี้ก็คือลักษณะของการแก้ปัญหาจากสิ่งที่คิดว่าควรจะทำ แต่ก็เป็นการคาดคะเน ขาดการวิเคราะห์ขาดการวิจัย ขาดการดูปัญหาอย่างควบคุม ขาดการดูผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ด้วยการมองอย่างหลายแง่มุม จากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องอยู่ และการมองปัญหาและวิธีการในแก้ปัญหาโดยภาพรวมและพัฒนาเป็นรูปแบบออกมา แล้วนำไปทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบดูว่า มีผลดีเกิดขึ้นได้จริงโดยการประเมินทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงโดยกลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง แบบนี้น่าจะเป็นวิธีการที่ดีในการขจัดหรือผ่อนคลายปัญหาที่เกิดขึ้นได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก คือ จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก
3. เพื่อศึกษาตรวจสอบผลการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม ประกอบด้วย การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มย่อย และแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด ส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่าง มี 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครสซีและมอร์แกน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ข้อ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก มีจำนวน 98 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์ในการบริหารงานด้านบุคคล เป็นการสัมภาษณ์ 5 กลุ่ม

การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยรายด้าน สถิติที่ใช้ ใช้คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD. คำร้อยละ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ “แบบสอบถาม” สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา ครูผู้สอน วิทยากร ใช้คะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD. คำร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แบบสอบถาม เป็นรายด้าน และสรุปเป็นกลุ่ม

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์บุคลากรผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา ครูผู้สอน

ผลการวิจัย

แบบการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์บุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่พบว่า สถานศึกษาจะมีคุณภาพได้นั้นต้องมีสิ่งแวดล้อมภายนอกมาช่วยเหลือและสนับสนุนด้านงบประมาณเพิ่มเติม และทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนพร้อมมากขึ้น ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพมากและประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญลือ สิทธิศักดิ์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

ผลที่ได้จากการบริหารรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก การบริหารจัดการรูปแบบนี้ทำให้เกิดผล (1) กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มครูผู้สอน เข้ามามีส่วนร่วมทำให้มีการแสดงความคิดเห็นทำให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหา (2) กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มครูผู้สอน กลุ่มผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมให้การช่วยเหลือสนับสนุน สื่อวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้แก่สถานศึกษา (3) กลุ่มชุมชนให้การสนับสนุนวิทยากรมาช่วยสถานศึกษาทำให้สถานศึกษามีบุคลากรเพิ่มขึ้นและไม่ขาดแคลน (4) ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เสียสละทุ่มเท งานการเรียนการสอน (5) ผลสัมฤทธิ์นักเรียนมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

ผู้วิจัยได้ค้นพบสิ่งที่วิจัยคือ การบริหารงานบุคคลคือ ผู้บริหารต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างจริงจังโดยผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นของบุคคลทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาคือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มครูผู้สอน ได้คำตอบอย่างไรก็ต้องนำไปดำเนินการตามที่บุคลากรเสนอแนะนำมารูปแบบที่สำคัญที่เป็นรูปแบบการบริหารบุคคลที่ชัดเจนมี 10 ด้าน

1. ด้านความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล
2. ด้านการบริหารสิ่งแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการ
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานงบประมาณ
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไป
6. ด้านการวางแผนกำลังคน
7. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร
8. ด้านการประเมินและพัฒนาบุคลากร
9. ด้านวินัยและการออกจากราชการ

10. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาที่ค้นพบ วิธีดำเนินการแก้ไขแหล่งข้อมูล ความดีของวิจัยในเรื่องนี้มีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน ด้านการบริหารสิ่งแวดล้อมภายนอกจะมาสัมพันธ์กับด้านการบริหารงบประมาณ จะทำให้สถานศึกษามีงบประมาณในการพัฒนานักเรียนอย่างจริงจัง ด้านการวางแผนกำลังคนสอดคล้องกับด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร เพราะถ้าสถานศึกษามีการวางแผนกำลังคนแล้วทำการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร จะทำให้ได้บุคลากรตรงตามสายงานมาทำงานหรือกิจกรรมการเรียนการสอนตรงเป้าหมายของสถานศึกษา

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าในความรู้สึกที่สัมผัสและดำเนินการวิจัยในเรื่องนี้ เหมาะสมดีตรงตามเป้าหมายและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามนโยบายการกระจายอำนาจในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก คือจังหวัดสระแก้ว จังหวัด จันทบุรีและจังหวัดตราด มีความเที่ยงตรงและมีความเหมาะสมถูกต้องดีและเชื่อถือได้เพราะองค์ประกอบการวิจัยคือแนวทางแก้ไขและแหล่งข้อมูล

รูปแบบที่เสนอมานี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรินทร์ ทองเกลี้ยง (2543, หน้า25) ได้ทำการ

วิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้วโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนการสรรหาและการใช้บุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และด้านพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ในการทำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ ศึกษาและได้จัดทำงานวิจัยโดยใช้ข้อสรุปตามที่กล่าวมาแล้ว แต่ยังมีอีกส่วนหนึ่งที่ยังไม่ได้วิจัย เช่น รูปแบบการจัดหางบประมาณในจังหวัดชายแดนด้านตะวันออก

การวิจัยครั้งนี้ได้จัดทำขึ้นตรงตามวัตถุประสงค์และให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ ท้วมเท ทำงานอย่างเต็มที่ เต็มเวลา เต็มความรู้ เต็มความสามารถ ให้งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประสบผลสำเร็จโดยมีครูเพียงพอ และมีบุคคลมีคุณภาพ นักเรียนก็จะเป็นนักเรียนที่มีคุณภาพเช่นเดียวกัน ข้อเสนอแนะในด้านนักวิชาการข้อควรพึงระวังคือ ด้านการประเมินบุคคล ควรจัดให้บุคคลภายนอกมาร่วมประเมินด้วย

เอกสารอ้างอิง

- บุญลือ สิทธิศักดิ์. (2544). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรินทร์ ทองเกลี้ยง. (2543). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

รูปแบบการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผล ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*

The Development of an Effective Decentralized Administration Model for Private Basic Education Schools in Bangkok Metropolis



สุทธิสุภางค์ วัฒนรัตน์¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารแบบการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ศึกษาประสิทธิผลในการบริหารวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารแบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร พัฒนารูปแบบการบริหารแบบใช้วิจัยแบบผสมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารแบบการกระจายอำนาจสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน อยู่ในระดับมาก คือ มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นอันดับ 1 การประเมินผลกลยุทธ์ เป็นอันดับ 2 และการกำหนดกลยุทธ์ เป็นอันดับ 3 ตามลำดับ (2) ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ งานงบประมาณ เป็นอันดับ 1 งานวิชาการ เป็นอันดับ 2 งานบุคคล เป็นอันดับ 3 และงานทั่วไป เป็นอันดับ 4 (3) การกำหนดนโยบายตามการกระจายอำนาจ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน (4) ได้รูปแบบการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน มีความเหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนจริง

คำสำคัญ: การบริหาร, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, เอกชน

Abstract

The present research titled “Decentralized Administration Model for Administrative Effectiveness in Private Basic Education Institutions” has four objectives. A mixed method research approach has been used in the study, which is comprised of three stages. The first stage addresses the first, the second and

¹นักศึกษาลำดับต้นศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Email: sutisuphang_v@yahoo.co.th

*ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2554
อาจารย์ที่ปรึกษา: รศ. ดร. พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง

the third objectives of the study, and the second and third stages address the fourth and the objectives respectively. Findings from Stage One have provided information for designing and developing the following model consisting of seven steps. The research proposes that an effective decentralized administration starts with policies made by schools' original affiliations which encourage strategic leadership. Then, a SWOT analysis must be conducted the result of which would later be used in outlining missions for the academic staff as well as the supporting staff to follow. The next step is to create objectives for budget planning. After that, the strategies for administrating supporting units such as Academic Affairs and Human Resources will be specified. This will lead to decentralized policy making in educational institutions before it leads to a strategic evaluation which could then help to check against the budget control in these private basic education institutions.

Keywords: SWOT analysis, strategic leadership, human resources

ความนำ

การบริหารสถานศึกษาตามแบบการกระจายอำนาจที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดอำนาจในการกระจายอำนาจทางการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังสถานศึกษาไว้โดยเน้นที่การบริหารวิชาการเป็นหลักที่มุ่งให้เกิดการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น ส่งผลให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อจัดการเรียนรู้ ตลอดจนสามารถออกแบบการวัดผล และประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นให้สถานศึกษาสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงาน มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมถึงหารายได้มาใช้เพื่อการจัดการศึกษา หรือเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลผู้เรียนได้ในอนาคต ส่วนการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นอีกหนึ่งภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการ

ด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้กรอบของระเบียบ และกฎหมาย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ และประการสุดท้าย การบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุตามเป้าหมายคุณภาพ และตามมาตรฐานที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบได้ตามมา (วิเศษ ภูวิชัย, 2552, หน้า 85)

การดำเนินการดังกล่าวในข้างต้น สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา (education reform) ที่มีความพยายามที่จะทำให้โรงเรียนสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้แก่สังคม เพื่อให้โรงเรียนพัฒนานักเรียนให้มีพัฒนาการที่ดี ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งในอีกแง่หนึ่ง ก็เพื่อให้นักเรียนเป็นคน “ดี เก่ง และมีความสุข” นั่นเอง เครื่องมือในการปฏิรูปการศึกษาภายใต้หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษามีหลายประเภท การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based management) ถือเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษา ตามหลักการ

กระจายอำนาจ และนักการศึกษาของรัฐบาลประเทศต่าง ๆ นำเอาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารการศึกษานั้น ก็เพราะเห็นว่าเป็นการบริหารที่แตกต่าง และมีประสิทธิผลมากกว่าการบริหารแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นการควบคุมโดยหน่วยงานภายนอก และเชื่อว่าจะช่วยให้ “กระบวนการ” จัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมีความสามารถที่จะบริหารจัดการ “ปัจจัยป้อน” เช่น นักเรียน ครู หลักสูตร งบประมาณ ทรัพยากร อำนาจการตัดสินใจ ความคล่องตัว ฯลฯ จนกระทั่งส่งผลทำให้ “ผลผลิต” คือนักเรียนมีคุณภาพตรงตามที่นักเรียน ผู้ปกครอง ครู และชุมชนต้องการ ประกอบกับนวัตกรรมภายใต้หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้กลายเป็นประเด็นร่วมและเป็นยุทธศาสตร์ที่นำมาใช้ในการปฏิรูปการศึกษาในส่วนต่าง ๆ ของโลกแทนการบริหารที่สั่งการมาจากต้นสังกัด หรือเรียกว่า การบริหารรูปแบบการควบคุมจากภายนอก (external control management) (เสาวนิตย์ ชัยมุสิก, 2544) และปัญหาสำคัญของการบริหารการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ขาดเอกภาพในการบริหาร ขาดประสิทธิภาพในระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (อุทัย บุญประเสริฐ, 2546, หน้า 101) ซึ่งการจัดการศึกษาไทยที่ผ่านมายังประสบปัญหาหลายประการ ทั้งด้านความครอบคลุมและความเสมอภาคในการเข้ารับการศึกษา ด้านคุณภาพการศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 3-5) และการจัดการศึกษายังไม่เพียงพอสำหรับปัจจุบันและอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ทั้งนี้ มีสาเหตุสำคัญเนื่องมาจากการศึกษาไทย มีการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ทำให้สถานศึกษาไม่มีอิสระในการบริหารจัดการ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 6-11) ซึ่งผลการวิจัยของ สมุทพร ชำนาญ (2546, หน้า 47-52) พบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนภายใต้หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย แต่การบริหารภายใต้หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ปัจจุบันยังไม่

ปรากฏว่ามีหน่วยงานใด นำเสนอรูปแบบการบริหารภายใต้หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยอย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนั้น การจัดการเชิงกลยุทธ์ (strategic management) ของสถานศึกษา ยังถือเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษา ตามหลักการกระจายอำนาจด้วย เพราะจัดเป็นภาระหน้าที่ร่วมกันของผู้บริหารทุกระดับในสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษา ที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Decision Making) อันจะส่งผลกระทบต่ออนาคตของสถานศึกษา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารระดับสูงจะมีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับบุคลากรทั้งหมดของสถานศึกษา ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการผลักดันกลยุทธ์ของสถานศึกษา ให้ไปสู่เป้าหมายอย่างที่ต้องการจึงจะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (effectiveness) และเพื่อให้บริหารงานของสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบทบาทของผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กร จะต้องมีการกระจายอำนาจในการบริหาร และมีบทบาทหน้าที่ประสานงานให้เกิดความร่วมมือ ระหว่างสมาชิกของหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารในฝ่ายต่าง ๆ ต่างต้องรับบทบาทการเป็นผู้นำ (leadership) ทั้งสิ้น และโดยอาศัยความเป็นผู้นำนี้เอง ผู้บริหารจะต้องสามารถรวบรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรให้ร่วมมือกันทำงาน เพื่อผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ Antonakis, Cianciolo and Sternberg (2003; Doyle & Smith (1999, Freddie (2005) ที่พบว่า ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยความมีแบบภาวะผู้นำจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันของหน่วยงานในองค์กรและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรเพื่อช่วยให้ประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว สามารถเห็นปัญหาได้อย่างชัดเจนหากพิจารณาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ซึ่งโดยหลักการแล้วผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานเอกชนจะให้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งโดยอาศัยกฎระเบียบ และคำสั่งและอำนาจของผู้ครองตำแหน่ง จัดองค์ประกอบในการบริหารคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การประสานความร่วมมือกัน ซึ่งอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นแบบการกระจายอำนาจ และในปัจจุบันเป็นการบริหารแบบกระจายอำนาจตามการประกาศใช้กฎกระทรวงและประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยการกระจายอำนาจ และต้องบริหารการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้ภารกิจหลักของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานทั่วไป ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในปัจจุบันสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนต่างให้ความสำคัญและทำการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนเพื่อให้เป็นไปตามการกระจายอำนาจทางการจัดการศึกษา

แต่ในทางปฏิบัติจริงสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ส่วนใหญ่ไม่ได้มีการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาอย่างที่ควรจะเป็น ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนางานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนอย่างเห็นได้ชัด จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ที่มีความเป็นรูปธรรม สามารถนำลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจหลักของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานทั่วไป ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hoy & Miskel, 1991, pp. 384-387) (Mott, 1972, pp. 20-24) ทั้งนี้ จะเป็นการยกระดับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ให้มีความคล่องตัว มีอิสระ และมีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถรองรับการก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานสากล ได้ในอนาคตต่อไป

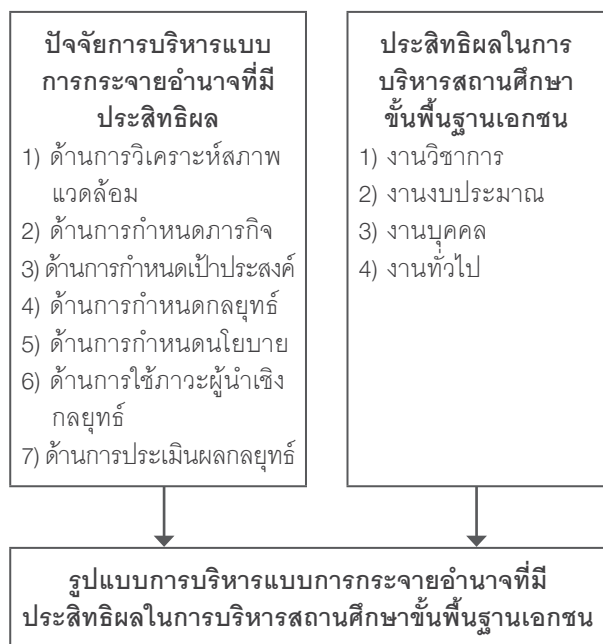
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารแบบการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน
4. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดของ Wheelen and Hunger (2005), Hitt (2005), Bass & Avolio (1993), Greenleaf et.al. (1993) ที่กล่าวถึงกระบวนการบริหารและการพัฒนาองค์การเชิงกลยุทธ์ (strategic management) โดยนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ให้มีประสิทธิภาพ ในงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป เพราะถือเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษาตามหลักการกระจายอำนาจ ที่จัดเป็นภาระหน้าที่ร่วมกันของผู้บริหารทุกระดับในสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (strategic decision making) อันจะส่งผลกระทบต่ออนาคตของสถานศึกษา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 1) ใน 7 ด้าน คือ (1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (environment scanning) (2) ด้านการกำหนดภารกิจ (mission) (3) ด้านการกำหนดเป้าประสงค์ (objectives) (4) ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (strategies) (5) ด้านการกำหนดนโยบาย (policies) (6) ด้านการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

(strategic leadership) และ (7) ด้านการประเมินผลกลยุทธ์ (strategic evaluation) ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย มี 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารแบบการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 745 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แนวทางการสนทนากลุ่มรูปแบบการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนมีวิธีการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือมี ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน

2. สร้างแนวทางการสนทนากลุ่มรูปแบบการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน

3. นำแนวทางการสนทนากลุ่มรูปแบบการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และการใช้ภาษา (content validity)

4. นำแนวทางการสนทนากลุ่มรูปแบบการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และการใช้ภาษาแล้ว มาทำการปรับปรุง และแก้ไข

5. จัดพิมพ์แนวทางการสนทนากลุ่มรูปแบบการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย เพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา จำนวน 15 คน ในการเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (focus group discussion)

2. จัดส่งหนังสือเชิญจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ

3. จัดการประชุมสนทนากลุ่ม (focus group discussion) เพื่อถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่มี

ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน
ในวันที่ 8 มกราคม 2555

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็น จากนั้นนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

1. การบริหารแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ทั้งหมดดำเนินการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถจัดอันดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ใน 3 อันดับแรก คือ ด้านการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นอันดับ 1 ด้านการประเมินผล กลยุทธ์ เป็นอันดับ 2 และด้านการกำหนดกลยุทธ์ เป็นอันดับ 3 ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถจัดอันดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานงบประมาณ เป็นอันดับที่ 1 ด้านงานวิชาการ เป็นอันดับที่ 2 ด้านงานบุคคล เป็นอันดับที่ 3 และด้านงานทั่วไป เป็นอันดับที่ 4

3. การบริหารแบบกระจายอำนาจ ด้านการกำหนดนโยบายตามการกระจายอำนาจ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดภารกิจ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการกำหนดเป้าประสงค์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ และ

ด้านการประเมินผลกลยุทธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการกำหนดนโยบาย และด้านการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการกำหนดภารกิจ และด้านการกำหนด กลยุทธ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ด้านการบริหารงานทั่วไป

4. ได้รูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามลำดับขั้น ดังนี้ นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดในการจัดการศึกษา และประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ในงาน 4 ด้าน เป็นจุดเริ่มต้นให้เกิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกสถานศึกษา (SWOT analysis) เมื่อทราบ จุดแข็ง (S) จุดอ่อน (W) โอกาส (O) และอุปสรรค (T) ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนแล้ว ต้องจัดทำภารกิจให้สอดคล้องกับศักยภาพภายในและผลกระทบจากปัจจัยภายนอกสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของการจัดการศึกษา จากนั้นกำหนดเป้าประสงค์ที่สามารถวัดผลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพได้พร้อมจัดทำตัวชี้วัดการประเมินผลกลยุทธ์ในทุกด้านให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ต่อมาจัดทำกลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจที่บ่งบอกถึงหนทางที่แต่ละฝ่ายจะต้องทำ เพื่อการตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ กระจายอำนาจให้เพื่อจูงใจ และให้อิสระที่จะทำตามความรู้ ความสามารถของบุคลากร ผ่านทางการกำหนดนโยบายให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (policy) ซึ่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ว่า รูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน มีความเหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนจริง

การอภิปรายผล

ปัญหาของนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา อยู่ที่หน่วยสุดท้ายของการจัดการศึกษานั้นคือสถานศึกษา ซึ่งหาก ลองมองที่ประเด็นกระบวนการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน จะพบว่ากระบวนการบริหารแบบการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากระบวนการบริหารแบบการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ทั้งหมดดำเนินการอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถจัดอันดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ใน 3 อันดับแรก คือ ด้านการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นอันดับ 1 ด้านการประเมินผลกลยุทธ์ เป็นอันดับ 2 และด้านการกำหนดกลยุทธ์ เป็นอันดับ 3 ตามลำดับ โดยผลการวิจัยเป็นที่น่าแปลกใจว่า เหตุใดการบริหารภายใต้กรอบของการกระจายอำนาจทางการศึกษา ด้านนโยบาย จึงไม่ติดอันดับหนึ่งในสาม แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ส่วนใหญ่อาจใช้ความชินในการรับนโยบายมาปฏิบัติภายใต้การใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การใช้กลยุทธ์ และการใช้การประเมินผลกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถจัดอันดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานงบประมาณ เป็นอันดับ 1 ด้านงานวิชาการ เป็นอันดับ 2 ด้านงานบุคคล เป็นอันดับ 3 และด้านงานทั่วไป เป็นอันดับ 4 ส่งผลให้นโยบายบางประการที่กระทรวงศึกษาธิการต้องการให้สถานศึกษาเอกชนแต่ละแห่งเป็นผู้กำหนดเพื่อให้เข้ากับสภาพจริง หรือบริบททางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แต่ละแห่ง

ไม่สามารถดำเนินการได้ ส่งผลให้มาตรฐานในการจัดการศึกษาแต่ละแห่งไม่เท่ากัน ทั้ง ๆ ที่รับนโยบายมาเหมือน ๆ กัน และยังก่อให้เกิดประสิทธิผลทางการจัดการศึกษาที่ไม่ผู้จะติง เช่น จากผลการวิจัยของกานดา ตันตพันธ์ (2545, หน้า 146) ที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษา พบว่า งานด้านการเรียนการสอน มีปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชนในการจัดการเรียนการสอน และควรมุ่งเน้นการใช้ชุมชนเป็นฐานจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และตรงกับความต้องการของชุมชน และมีการใช้ทรัพยากรและบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนงานบริการทางวิชาการ มีปัญหาการขาดการตรวจสอบด้านคุณภาพของการให้บริการทางวิชาการควรกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและระบบการรายงานผลงานควบคุมคุณภาพ มีปัญหาระบบการประเมินที่ไม่ยุติธรรมและการไม่เห็นความสำคัญในการควบคุมคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง ควรมีการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากบุคคลภายนอกและผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับการจัดการศึกษา จะทำให้มีการจัดการศึกษามีคุณภาพ ควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ ควรพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทุกระดับในองค์กรให้พร้อมต่อการรองรับการกระจายอำนาจ และส่วนกลางควรทำหน้าที่ด้านนโยบาย ควบคุม ตรวจสอบให้คำแนะนำในการจัดการศึกษาและกระจายอำนาจในการบริหารจัดการอย่างอิสระในด้านงานบุคคลงบประมาณให้วิทยาลัย หรือ สถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาประเภทวิทยาลัยพยาบาล ก็ยังประสบปัญหาเรื่องการกระจายอำนาจเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับประเด็นของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) เป็นหลักในการนำผลการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ในครั้งนี้ไปใช้ เพื่อสร้างให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินการตามสภาพจริงของสถานศึกษานั้น ๆ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ควรใช้แนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาที่ได้จากการวิจัยนี้ไปปรับปรุงส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะทำให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะทำให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองไปสู่มืออาชีพสามารถบริหารคน บริหารงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดเพื่อประโยชน์โดยรวมต่อการพัฒนาการศึกษาชาติต่อไป
3. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ในจังหวัดอื่น ๆ ควรมีการศึกษาสภาพจริงของการบริหารแบบกระจายอำนาจของตนเอง และปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

บริหารแบบการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ก่อนนำรูปแบบการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ในครั้งนี้ไปใช้ เพื่อสร้างให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษาได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน
2. ควรมีการศึกษาต่อยอดเพื่อสร้างการยอมรับในวงกว้างว่ารูปแบบการบริหารแบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ในครั้งนี้ สามารถสร้างให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน
3. ควรเชื่อมโยงเรื่องของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนให้เข้ากับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในรอบที่ 3 เพื่อสร้างกรอบในการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน สามารถผ่านการประเมินภายนอกได้ทุกโรงเรียน



เอกสารอ้างอิง

- กานดา ตันเทพพันธ์. (2545). *การศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ปรินซ์นิพนธ์การศึกษาคุณูปการบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- วิเศษ ภูวิชัย. (2552). *การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สมาคมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย.*
- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2544). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.*
- สมุทร ชำนาญ. (2546). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 3(1), 47-52.*
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *ปัญหาปฏิรูปการศึกษาแนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *การประเมินความพร้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำรา และเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- Antonakis, J., Cianciolo, A. T. & Sternberg, R. J. (2003). *Leadership: Past, present and future*. Retrieved from [http://www.Sagepub.com/antonakis % 20 Chapter%201_3987.pdf](http://www.Sagepub.com/antonakis%20Chapter%201_3987.pdf).
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1993). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Doyle, M. F. & Smith, M. K. (1999). *Born and bred leadership heart and informal education*. YMCA George Williams College/The Rank Foundation.
- Freddie, A. (2005). *Leadership in rural areas: Breathing new vitality into rural communities*. Retrieved from [http:// www.socwk.utah.edu/rural/pdf/6-b.pdf](http://www.socwk.utah.edu/rural/pdf/6-b.pdf).
- Greenleaf, R. K. (1997). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristic of efficient organization*. New York: Harper & Row.
- Passemard, D., & Kleiner, B. H. (2000). Competitive advantage in global industries. *Management Research News, 23(7/8), 111-117.*
- Wheelen, T. L. & Hunger, J. D. (2005). *Strategic management and business policy. (International Edition). Pearson Education International. North America.*



รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ที่มีประสิทธิภาพ ในจังหวัดนนทบุรี*

An Effectice Administration Model for the Private Early Childhood Schools in Nonthaburi Province

ISBN ๙๗๘-๙๖๖-๙๙๙-๙๙๙-๙๙๙



บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชน และเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) การศึกษาข้อมูลการบริหารงาน (2) การยกร่างรูปแบบการบริหารงาน (3) การตรวจสอบรูปแบบการบริหารงาน และ (4) การประเมินรูปแบบการบริหารงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 3 แห่ง ที่เลือกมาแบบเจาะจงรวม 3 แห่ง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ตรวจสอบร่างรูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชน โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เป็นผู้บริหารและครูจากสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 3 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบตรวจสอบร่าง และแบบประเมินรูปแบบการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยนำเข้าของรูปแบบ คือ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การตอบสนองความต้องการของชุมชนและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน นโยบายของรัฐบาล นโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้เรียน ผู้บริหารและครู และงบประมาณ กระบวนการแปลงสภาพมีองค์ประกอบคือ การบริหารจัดการหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียน ผลผลิตมีองค์ประกอบย่อยต่อรูปแบบคือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งการประเมินรูปแบบพบว่า รูปแบบนี้มีประโยชน์ มีความสอดคล้องและความเป็นไปได้เหมาะสม

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารงาน, สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์ดุสิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
*เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดูงานหลักสูตรดุสิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2555
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. รุจิรา ภู่อารยะ



Abstract

The objectives of this research were to study and develop an effective administrative model for early childhood private schools in Nonthaburi Province. A mixed method research was used consisted of interviewing, questionnaire, focus group and connoisseurship. Informaul for interview administrators. Questionnaire were used to collect data from staff and parents in 3 schools in Nonthaburi Province, Focus group and connoisseurship were administrators, teachers and school boarders. The result of the study were as follows: (1) The effective administrative model comprised Assurance three main components input process and output. The input elements consisted of school environment, the response of community needs and learning sources, government policy, school board policy, students, administrators / teachers, and budgeting. The process elements consist of curriculum, management, learning, teaching, measurement and evaluation. The output elements consisted of students achievement, and parents satisfaction. (2) When evaluated the model was found to be useful, and feasible.

Key words: administrative model, early childhood private schools.

ความนำ

ในวิถีชีวิตดั้งเดิมของคนไทย เด็กปฐมวัยส่วนใหญ่ จะได้รับการดูแลจากพ่อแม่ และเครือญาติที่รวมอยู่ในครอบครัวใหญ่ เด็กจึงได้รับการดูแลทั้งทางร่างกายและจิตใจ มาตั้งแต่ยังเล็กจนกระทั่งเจริญวัยให้มีพัฒนาการที่ดีและมีวิถีปฏิบัติที่ทำให้เด็กได้ซึมซับมาเป็นวิถีของตน โดยธรรมชาติซึ่งวิถีแห่งการเกื้อกูล หนุนเอื้อ ถ้อยที ถ้อยอาศัย และความมีน้ำใจไมตรี ผ่านกระบวนการใช้ชีวิตในแต่ละวัน รวมถึงวิธีการอบรมบ่มสอนที่รับรู้ถึงทักษะการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่เอื้ออำนวย อันถือเป็นวัฒนธรรมดำรงชีวิตของคนไทยในวิถีแห่งคุณธรรมจริยธรรมโดยแท้จริง ปัจจุบันครอบครัวไทยทั้งในเมืองและชนบทเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตไปจากเดิมส่งผลให้บทบาทของสถาบันครอบครัวด้านการดูแลเด็ก ลดความสำคัญลง ผู้ปกครองต้องไปทำงานนอกบ้านจึงมีความจำเป็นในการส่งบุตรหลานที่ยังเป็นเด็กเล็กไปฝากไว้ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ดังนั้นสถานศึกษาดังกล่าวจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการดำรงสถานภาพการ “บ่มเพาะ” ดูแลเด็กปฐมวัยในทุกด้านแทนครอบครัว

ดังนั้นการศึกษาปฐมวัย จึงเป็นการปูพื้นฐาน การศึกษาและส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาแก่เด็กเล็ก (อมรชัย ตันติเมธ, 2547, หน้า 25) นักจิตวิทยาและนักการศึกษาทั่วโลก ต่างให้ความสำคัญ และให้ความสนใจด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย (แรกเกิด-6 ปี) ด้วยความเชื่อว่ากระบวนการเรียนรู้ในช่วงปฐมวัยมีผลกระทบในระยะยาวต่อคุณภาพชีวิตของคน เพราะเป็นช่วงที่ระบบประสาทและสมอง กำลังสร้างโครงสร้างที่มีการเจริญเติบโตในอัตราสูงสุดถึงร้อยละ 80 ของวัยผู้ใหญ่ ดังนั้น สิ่งแวดล้อมรอบตัวเด็ก การดูแลอบรมเพื่อปลูกฝังสร้างเสริมพัฒนาการจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการบ่มเพาะบุคลิกภาพ อุปนิสัย และ การเจริญเติบโตของสมองที่จะส่งผลสติปัญญาและความสามารถของเด็กอย่างถาวร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, หน้า 1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 17 ได้กำหนดให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวน 9 ปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่ 7 ได้เข้าเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่ 16 หรือเข้าเรียนชั้น ป. 1 ถึง ม. 3 และมาตรา 18 ได้กำหนดให้มีการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาชั้นพื้นฐาน

ในสถานศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาแยกได้ดังนี้ (1) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น (2) โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชนและโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น และ (3) ศูนย์การเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่เป็นหน่วยงานการจัดการศึกษาออกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบัน สังคมอื่นเป็นผู้จัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ม.ป.ป., หน้า 11-12)

สถานศึกษาเอกชนจึงเป็นสถานศึกษาที่สามารถจัดการศึกษาในระบบปฐมวัยได้และสถานศึกษาเอกชนมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ ตามมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 45 ได้กำหนดให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท การศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษากำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษา ของรัฐของเขตพื้นที่หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพัฒนาด้วย มาตรา 46 กำหนดให้รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ .ม.ป.ป., หน้า 26-28)

นอกจากนั้นนโยบายของรัฐบาล (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี) ได้กำหนดนโยบายเรียนฟรี

15 ปี โดยมีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้แก่สถานศึกษาและนักเรียนทุกคนได้รับเงินช่วยเหลือรายปีเป็นค่าอุปกรณ์การเรียน ค่าหนังสือเรียน ค่าเครื่องแบบนักเรียนและค่ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 1) จากนโยบายของรัฐบาลจึงทำให้หน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จัดการศึกษาในระดับปฐมวัยมากขึ้น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับโอนการศึกษาปฐมวัยมาจาก กรมการพัฒนาชุมชน 7,521 แห่ง กรมการศาสนา 4,159 แห่ง สปช. 2,651 แห่ง เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดตั้งเอง 1,631 แห่ง (ข้อมูล ณ มกราคม 2549 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น) (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2550, หน้า 2-3)

การขยายโรงเรียนของรัฐและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ส่งผลให้มีการขาดครูจำนวน 66,094 อัตรา โดยแบ่งออกเป็นครูปฐมวัย จำนวน 3,588 อัตรา และนอกนั้นเป็นครูในสาขาอื่น ๆ (เดลินิวส์ออนไลน์, 2554) และการที่รัฐออกค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้เรียนระดับปฐมวัยทำให้ผู้เรียนระดับปฐมวัยของสถานศึกษาเอกชนลดลง และจากการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสองของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) พบว่าได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จำนวน 2,240 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 88.05 และไม่ได้รับการรับรองจำนวน 304 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 11.95 จากจำนวนทั้งหมด 2,544 แห่ง (สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2553, หน้า 13)

จากปัญหาดังกล่าว ทำให้สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยต้องพิจารณาหาแนวทางทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลมากขึ้น เพื่อให้สามารถแข่งขันกับสถานศึกษาหรือสถานศึกษาประเภทอื่นได้ วิธีการหนึ่งที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลได้คือ ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลโดยใช้ทฤษฎีระบบ (system theory) มาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาการบริหารงานสถานศึกษา

เอกชนระดับปฐมวัย ซึ่งน่าจะเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลได้ ทฤษฎีระบบตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 24) กล่าวว่าสถานศึกษาเป็นระบบสังคมที่เป็นองค์การในระบบที่เป็นทางการ (formal organization) อันประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (inputs) ได้แก่ ทรัพยากรการบริหาร คือ นโยบายสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (นโยบายการศึกษาของรัฐ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ ความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น) บุคลากร ทุน เทคโนโลยีนวัตกรรมต่าง ๆ รวมถึง พันธกิจของสถานศึกษา กระบวนการแปลงสภาพ (transformation process) ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมส่งเสริมงานการเรียนการสอน กระบวนการวัดและประเมินผล ผลผลิต (outputs) ได้แก่ ความสำเร็จของผู้เรียนในระดับต่าง ๆ ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ความพึงพอใจในทางปฏิบัติของครูและบุคลากร และคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา และสิ่งแวดล้อม (environment) ได้แก่ ทุกสิ่งทุกอย่างภายนอกสถานศึกษา ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา รวมถึงข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ที่ชี้ให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด มีอุปสรรคข้อบกพร่องอะไรบ้าง

แม้ว่าสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยหลายแห่งได้รับรางวัลจากกระทรวงศึกษาธิการ และสถานศึกษาอีกหลายแห่ง ได้รับการประเมินดีเยี่ยมทุกมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษา (องค์การมหาชน) ผู้วิจัยเห็นว่าไม่มีหลักฐานหรือข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาดังกล่าว ประสบความสำเร็จได้โดยใช้ทฤษฎีทางการบริหารใด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทฤษฎีระบบ (system theory) น่าจะเป็นทฤษฎีทางการบริหารหนึ่งที่ทำให้สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย มีประสิทธิภาพและ

เกิดประสิทธิผลจึงสนใจที่จะใช้ทฤษฎีระบบ มาศึกษากับรูปแบบการบริหารสถานงานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลหากผลการวิจัยยืนยันว่าทฤษฎีระบบสามารถทำให้สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลก็จะนำรูปแบบทฤษฎีระบบมาเป็นแนวทางในการเสนอแนะให้สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยใช้บริหารงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

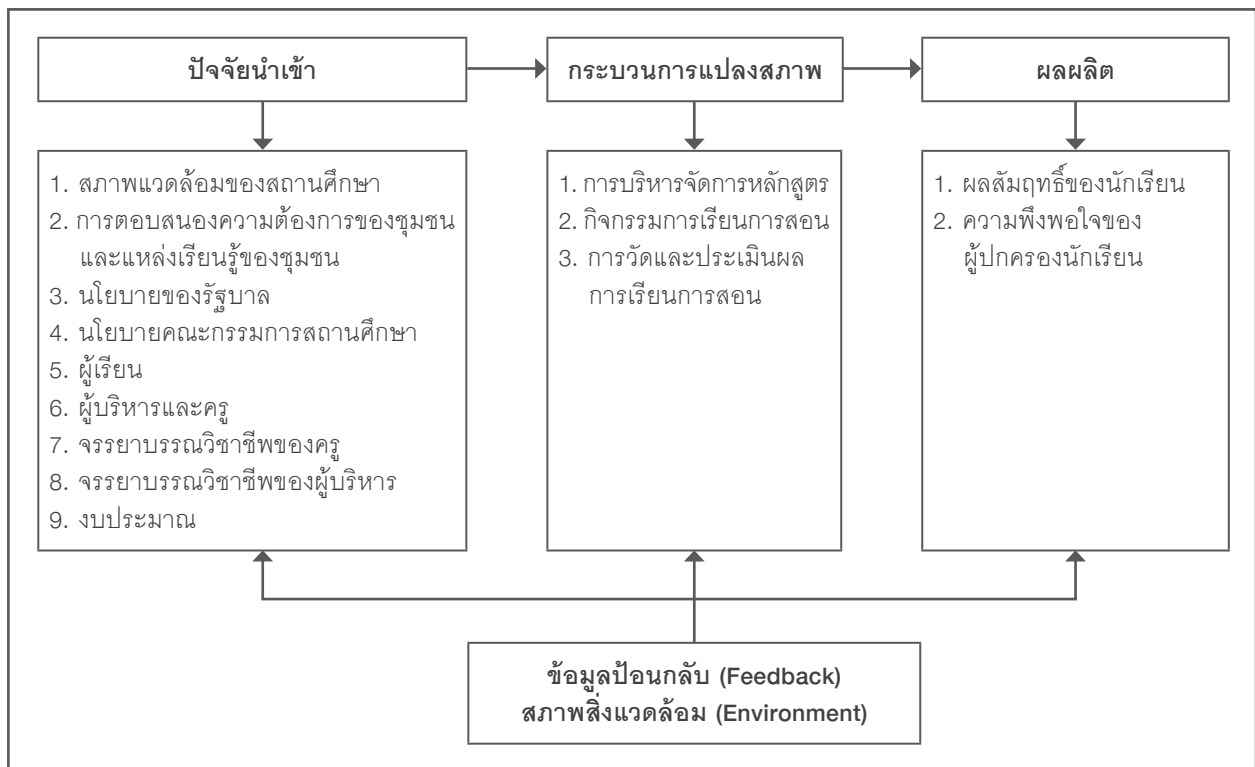
1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา ผู้วิจัย นำแนวคิดของทฤษฎีระบบของ Hoy & Miskel (2008, pp. 292) มาปรับปรุงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวความคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับระบบเปิด (open system) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งได้แก่ปัจจัยนำเข้าสู่กระบวนการแปลงสภาพเพื่อให้ได้รับผลผลิตตามที่ต้องการ ตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 292) กำหนดให้มีองค์ประกอบที่สำคัญของระบบ คือ ปัจจัยป้อน (Inputs) กระบวนการแปลงสภาพ (transformation process) และผลผลิต (outputs) ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบในแง่ของความหมายองค์ประกอบของรูปแบบ การสร้างรูปแบบ การพัฒนารูปแบบ คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ ตลอดจนการตรวจสอบรูปแบบ จากแนวคิดหลักการเกี่ยวกับรูปแบบจากนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ จากนั้นได้ศึกษาทฤษฎีระบบ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดของงานวิจัยเรื่องนี้ ที่โดดเด่น คือ แนวคิดและทฤษฎีระบบโรงเรียน ในฐานระบบสังคมของ Hoy และ Miskel (2008, p. 292) และแนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนเชิงระบบของ Lunenberg และ Ornstein (2004, p. 38) แล้วเชื่อมโยงสู่แนวคิดของการบริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อมั่นว่ากรอบแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว จะนำไปสู่การศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัด นนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ในจังหวัดนนทบุรี นี้ มีลักษณะเป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างแนวทางเชิงปริมาณ (quantitative research) และแนวทางเชิงคุณภาพ (qualitative research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานโดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในระดับดีมากทุกมาตรฐาน และเป็นสถานศึกษายอดนิยมที่ผู้ปกครองนำนักเรียนมาสมัครเรียน ในจังหวัดนนทบุรีในปีการศึกษา 2554

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ และการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูและผู้ปกครองนักเรียนในสถานศึกษา เอกชนระดับปฐมวัยในจังหวัดนนทบุรี ที่ผ่านการประเมิน

คุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบ 2 ในระดับดีมากและเป็นสถานศึกษายอดนิยมที่ผู้ปกครองนำนักเรียนมาสมัครเรียน ปีการศึกษา 2554 ซึ่งได้มาแบบเจาะจง

กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (focus groups) เพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบ การบริหารงาน สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล จำนวน 10 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 19 คนซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน โดยมีข้อคำถามจำนวน 89 ข้อ

2. แบบสอบถามที่ใช้ในการสอบถาม ครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 944 คน จำนวน 140 ข้อ

3. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มและแบบบันทึกการสัมภาษณ์อ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4. แบบประเมินร่างรูปแบบ และแบบประเมินรูปแบบ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจำนวน 1 ฉบับ โดยใช้กรอบแนวคิดเชิงระบบประกอบด้วยปัจจัยนำเข้ากระบวนการและผลผลิต ผลลัพธ์ องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงาน

สถานศึกษาระดับปฐมวัย เงื่อนไขที่ทำให้การบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยประสบความสำเร็จ ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น ๆ มีการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนยอดนิยมและมีการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 2 ในระดับ ดีมาก จำนวน 1 คน นักวิชาการทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน นักวิชาการทางการสถิติวิจัยและการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามตรงตามเนื้อหา องค์ประกอบ โครงสร้าง และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) รวมทั้งการใช้ภาษาของแบบสัมภาษณ์แต่ละข้อ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

2. แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อสอบถามความเห็นของครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้ปกครองนักเรียน จัดทำเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานภายในสถานศึกษา ดังนี้ (1) ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การตอบสนองความต้องการของชุมชน และเรียนรู้ในชุมชน นโยบายรัฐบาล นโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้เรียน ผู้บริหารครู และงบประมาณ (2) ด้านกระบวนการ ประกอบด้วยการบริหารการจัดการ หลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การสอน ด้านผลผลิต ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จรรยาบรรณวิชาชีพครู จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษายอดนิยม และมีการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบ 2

ในระดับ ดีมากจำนวน 1 คน นักวิชาการทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน นักวิชาการทางด้านสถิติวิจัยและการวัด และประเมินผลจำนวน 3 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และหาค่าความเที่ยง (reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยในการวิจัยครั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.95

3. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มและแบบบันทึกการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มและแบบบันทึกการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประเด็นการสนทนา ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบมี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบร่างรูปแบบและแบบประเมินรูปแบบ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาตรวจสอบร่างรูปแบบประกอบด้วยเกณฑ์ 4 ประการ คือ (1) ด้านความเหมาะสม (propriety) โดยการพิจารณาจากความครอบคลุมองค์ประกอบการใช้ถ้อยคำสำหรับการจัดกลุ่มหรือลำดับของเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมกับสถานการณ์ (2) ด้านความเป็นไปได้ (feasibility) พิจารณาถึงความสามารถในการนำไปสู่การปฏิบัติ การมีทรัพยากรเพียงพอที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ ภาวะความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และการมีระเบียบกฎหมายที่เอื้อให้สามารถปฏิบัติตามข้อเสนอดังกล่าวได้ (3) ด้านความสอดคล้อง (congruity) พิจารณาจากความสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ บริบทของสถานศึกษา และความสอดคล้องภายในขององค์ประกอบแต่ละด้าน (4) ด้านความเป็นประโยชน์ (utility) พิจารณาจากผลดีที่จะเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียในเขตพื้นที่ ตอนที่ 2 ความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการร่างรูปแบบและแบบประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษารูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ในจังหวัดนนทบุรี

ที่มีประสิทธิผลในปัจจุบันโดยศึกษาข้อมูลการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลและสัมภาษณ์เชิงลึก โดยศึกษาข้อมูลการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลและสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยจัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหาร สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาเชิงสำรวจโดยจัดทำแบบสอบถามเพื่อสอบถามครู บุคลากรทางการเมือง และผู้ปกครองนักเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในประเด็นความคิดเห็นต่อวิธีการหรือแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ที่ครอบคลุม 3 องค์ประกอบหลัก และ 14 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต

ขั้นตอนที่ 2 การยกย่องรูปแบบ เป็นการยกย่องรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ในจังหวัดนนทบุรี โดยได้ยกย่องออกแบบโครงสร้าง และองค์ประกอบของรูปแบบที่ได้ ดังนี้ (1) กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ โดยนำผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 มากำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี (2) ร่างรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยในจังหวัดนนทบุรี (3) นำร่างรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล (4) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และปรับเป็นร่างที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบรูปแบบ เป็นการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบโดยการสนทนากลุ่ม และประเมินร่างรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงของรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) และการประเมินรูปแบบ โดยกลุ่ม

ตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัย ครูและประธานคณะกรรมการสถานศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ใช้ค่า α -Coefficient การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ ใช้ค่า IOC (Index of Congruence)

ผลการวิจัย

รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล มีลักษณะการบริหารงาน ดังนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า องค์ประกอบย่อยที่สำคัญในการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล คือ

1.1 สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีที่ตั้งเป็นสัดส่วนท่ามกลางแหล่งอบายมุข สิ่งรบกวน สภาพภายในมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ

1.2 การสนองตอบความต้องการของชุมชน และ แหล่งเรียนรู้ในชุมชน ให้ท้องถิ่น และ ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้

1.3 นโยบายของรัฐบาล สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยมีพันธกิจ ขอบข่ายภาระงาน สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ

1.4 นโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ดำเนินงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ทั้งด้านการจัดองค์การบริหารงาน การบริหารงบประมาณ รายงานประจำปี และการประกันคุณภาพสถานศึกษา

1.5 ผู้เรียนของสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย มีพ่อแม่ ผู้ปกครอง เป็นผู้ดูแลสั่งสอน มีที่พักอาศัยอยู่ในชุมชน และสังคมที่ดี

1.6 ผู้บริหาร และ ครู สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย มีผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำ ศรัทธาในวิชาชีพ ปฏิบัติ

หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ครุมีวุฒิการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ มีความสามารถในการสอนระดับปฐมวัย มีคุณธรรมจริยธรรม และ มีปริมาณเพียงพอ

1.7 งบประมาณ สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย มีงบประมาณเพียงพอค้ำคูณ ค้ำค่า และเป็นระบบ มีการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ การกำกับติดตาม และ รายงานผลการใช้งบประมาณต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส

2. ด้านกระบวนการแปลงสภาพ องค์ประกอบย่อยที่สำคัญของกระบวนการแปลงสภาพ การบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ได้แก่

2.1 การบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ใช้หลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน หลักสูตรปฐมวัยสอดคล้องกับชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเนื้อหาหลักสูตร เน้นภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การจัดการกิจกรรมตามหลักสูตร เน้นการเรียนรู้ได้ปฏิบัติจริง โดยผ่านประสบการณ์ของผู้เรียน ใช้เทคโนโลยี และ นวัตกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการวิเคราะห์ การประเมินผลหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา

2.2 การเรียนการสอน สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยจัดกระบวนการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลเต็มศักยภาพ ตามความถนัด และความสนใจแต่ละคน จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และ สติปัญญา มีการวัด และ ประเมินผล รายงานผลการเรียนต่อผู้ปกครองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีระบบการประกันคุณภาพภายใน และ ภายนอก

2.3 การวัด และ ประเมินผลการเรียนการสอน สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยมีกระบวนการวัด และ ประเมินผลการเรียนการสอนที่หลากหลาย ประเมินจากการปฏิบัติจริง และ ประเมินพัฒนาการทุกด้านของผู้เรียน ตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย รายงานผล การวัด และ ประเมินผลต่อผู้ปกครองนักเรียนเป็นประจำปี

การศึกษา และนำผลการวัด และประเมินผลมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านผลผลิต องค์ประกอบย่อยที่สำคัญของผลผลิตที่ได้จากการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล

3.1 ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย มีผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานของการศึกษาปฐมวัย มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.2 จรรยาบรรณวิชาชีพครู สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย มีครูที่จบการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม อุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีความรักศรัทธาต่อวิชาชีพ สถานศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.3 จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ มีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม รักษาชื่อเสียง และปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

3.4 ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ได้รับความชื่นชมจากผู้ปกครองนักเรียน เกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่จบการศึกษา มีความรัก และ ศรัทธาต่อสถานศึกษา และสนับสนุนกิจกรรมการดำเนินงานของสถานศึกษา

การอภิปรายผล

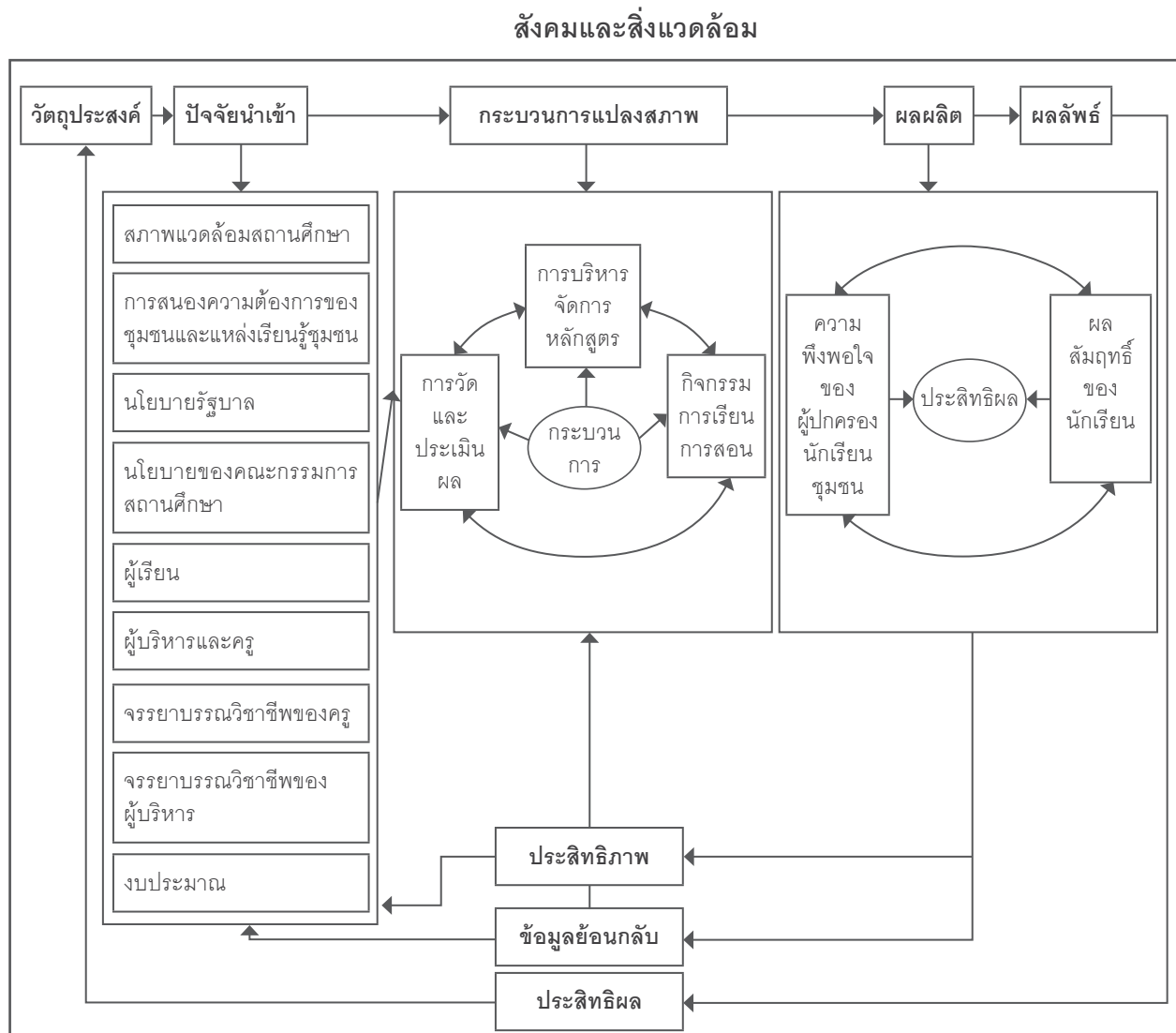
งานวิจัยเรื่อง การบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล และเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล โดยใช้กรอบแนวคิดของทฤษฎีระบบมาศึกษา และพัฒนาระบบการบริหารงานสถานศึกษา โดยผู้วิจัยมีความเชื่อว่าทฤษฎีระบบจะเป็นกรอบแนวคิด และ ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่ทำให้สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยมีประสิทธิผลมากขึ้น ผู้วิจัยจึงศึกษาสภาพการบริหารงานของสถานศึกษา

เอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล โดยการวิจัยแบบผสม คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ และ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการศึกษาข้อมูลที่สำคัญจากผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลทั้ง 3 แห่ง โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จากนั้นก็ศึกษาความคิดเห็นของครู และ บุคลากรทางการศึกษา และ ผู้ปกครองนักเรียน จากสถานศึกษาทั้ง 3 แห่ง เช่นเดียวกัน โดยใช้แบบสอบถามที่ใช้ทฤษฎีระบบเป็นกรอบแนวคิด เมื่อได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ และ ข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์รวมเป็นกรอบการดำเนินงานของสถานศึกษาตามทฤษฎีระบบ อันประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปลงสภาพ และ ผลผลิต จากนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการสังเคราะห์นั้น มาร่างรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ต่อจากนั้น ได้นำร่างรูปแบบ ไปนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ตรวจสอบรูปแบบว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม หรือ ไม่เพียงพอ แล้วนำผลการตรวจสอบรูปแบบ มาปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ให้ถูกต้องเหมาะสมเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ และเป็นรูปแบบที่ยืนยันได้ว่าเกิดจาก กรอบแนวคิดของทฤษฎีระบบ ซึ่งผลวิจัยเรื่องนี้จะช่วยยืนยันได้ว่าทฤษฎีระบบเป็นทฤษฎีหนึ่งที่ช่วยให้การบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย มีประสิทธิผลซึ่งในการอภิปรายผลผู้วิจัยขอสรุปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลมาอภิปรายตามกรอบแนวคิดของทฤษฎีระบบ

รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลที่ได้จากงานวิจัยนี้ จะเป็นรูปแบบที่ดำเนินงานตามทฤษฎีระบบ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีความเหมาะสมที่จะนำมาเป็นกรอบแนวคิด หรือ เป็นรูปแบบสำหรับสถานศึกษาในการบริหารงาน เพราะทฤษฎีระบบจะมีองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้งสามารถนำมาอธิบายความสัมพันธ์ของระบบสังคมได้อย่างชัดเจนทั้งนี้เป็นเพราะว่าในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ขยายตัวอย่างรวดเร็ว โครงสร้างมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การที่จะศึกษา องค์ประกอบ ในองค์การแบบแยกส่วน หรือ ให้ความสำคัญกับปัจจัยหลัก เพียงปัจจัยเดียว จะทำให้ไม่สามารถบริหารงานอย่างมี

ประสิทธิภาพได้ นักบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ จึงสนใจที่จะทำเอา วิธีการเชิงระบบ มาใช้ในการบริหาร องค์การโดยมองว่าองค์การเป็นระบบย่อยของสังคม ซึ่งเป็นระบบใหญ่ที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน ในองค์กร เช่น ต้องประกอบด้วยระบบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน และทำหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สถานศึกษาก็เป็นแบบเดียวกับองค์การ หลายๆ ประเภท คือ จะต้องมีย่อยระบบย่อยต่าง ๆ ที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน

ทำหน้าที่เกี่ยวข้องสนับสนุนซึ่งกัน และ กัน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายจึงกล่าวได้ว่าทฤษฎีระบบมีความเหมาะสม ที่จะนำมาใช้เป็นตัวนำ หรือ เป็นกรอบในการขับเคลื่อน สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งรูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับ ปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ที่เป็นผลมาจากการวิจัย จะมี องค์ประกอบหลัก 3 ส่วน และองค์ประกอบย่อย ดังภาพ 2



ภาพ 2 รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. สถานศึกษาเอกชนระดับปทุมวัย อาจนำรูปแบบการบริหารงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาในระดับปทุมวัย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสถานศึกษาเอกชน

2. รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรีจะต้องทำการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษา. (2549). 6 เดือนแห่งการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา รวมพลังปัญญา. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ. (2543). การปฏิรูปการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- เดลินิวส์ออนไลน์. (2554). ข่าวการศึกษา. ค้นจาก <http://www.dailynews.co.th/newstartpage/index.cfm?page=content&categoryId=42&contentID=120388> [2554, กุมภาพันธ์ 24]
- สมร ทองดี และสุกัญญา กาญจนกิจ. (2548). หลักการและแนวคิดทางการปทุมวัยศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). คู่มือการประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับก่อนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการนำมาตรฐาน การศึกษาปทุมวัย สู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). แนวทางการดำเนินงานตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถชัย ตันติเมธ. (2547). การบริหารสถานศึกษาปทุมวัย. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Lunenburg, F. & Ornstein, A. (1996). *Educational administration: Concept and practice* (2nd ed.). New York: Wadsworth Publishing.

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*

The Development of a Training Program for Continuous Management Planning on Information and Communication Technology of Basic Education Schools

ดวงกมล ทรัพย์พิทยากร¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาแผนการจัดการความต่อเนื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยวิธีการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและนำไปทดลองใช้ (2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดสิงห์บุรี 46 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 3 หน่วยการเรียนรู้ แบบวัดความรู้ ความเข้าใจ แบบประเมินความพึงพอใจ การสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรม และแบบติดตามผลการนำไปปฏิบัติ หลังจากที่ผ่านมาการอบรมแล้ว ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) ผลการพัฒนาแผนจัดการความต่อเนื่องโดยการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและนำไปทดลองใช้ ผลปรากฏว่าหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 3 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับแผนจัดการความต่อเนื่อง หน่วยที่ 2 การจัดทำแผนรับมือกับเหตุฉุกเฉินที่อาจเกิดกับสถานศึกษาและแผนจัดการความต่อเนื่อง หน่วยที่ 3 การซักซ้อมแผนจัดการความต่อเนื่อง ใช้เวลาการจัดกิจกรรมหน่วยการเรียนรู้ละ 6 ชั่วโมง รวม 18 ชั่วโมง กิจกรรมแต่ละหน่วยประกอบด้วย การบรรยาย ของวิทยากร การฝึกปฏิบัติตามสถานการณ์ที่กำหนด การสังเกต การทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม และมีการติดตามผลการนำไปปฏิบัติจริงเมื่อสิ้นสุดการอบรมแล้วหนึ่งเดือน (2) ผลการประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมพบว่า หลังการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมมีความรู้เกี่ยวกับแผนจัดการความต่อเนื่องสูงขึ้นกว่าก่อนอบรม ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในวิธีการฝึกอบรมค่อนข้างน้อยแต่พอใจในการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ค่อนข้างมาก จากการติดตามผลหลังฝึกอบรมหนึ่งเดือน พบว่าผู้เข้าอบรมนำผลไปใช้โดยการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่อง

คำสำคัญ: แผนจัดการความต่อเนื่อง, ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail: dounkamol@yahoo.com

* ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2555

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.บรรจง หะรังษี

Abstract

The purposes of this study were to design a training curriculum for developing the information and communication technology business continuity management plan (BCP) in basic educational schools and to evaluate efficiency of the curriculum. The research design was a research and development with, pre-test and post-test. The 46 educational personnel were served as a sample. Research tools included the training curriculum, trainee's behavior observation, questionnaire to test of business management and continuity plan development, training satisfaction and follow-up questionnaire about BCP implementation in one month later. The result found that the curriculum was efficient as the samples could achieve the curricular objectives. After training, the samples have had better BCP knowledge due to t value of pre-test score differs from post-test score significantly ($p\text{-value} \leq .05$). Although they weighted satisfactory level in training quite low, but their satisfactory level in knowledge of BCP is quite high. In addition the following up for BCP implementation reported that they initiate establishment of the business continuity committee in their schools. The researcher suggested that the curriculum is very useful for educational personnel to continue develop, strategic preparation, and taking their roles in the BCP committee.

Keywords: business continuity management plan, information technology and communication, training curriculum

ความนำ

ปัจจุบันพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารซึ่งเป็นคลื่นลูกที่สามมีความเจริญก้าวหน้าและการเชื่อมต่อกันทั่วโลกด้วยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้องค์การต่างๆ นิยมใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาช่วยและทดแทนการปฏิบัติงานด้วยมือมากขึ้น จนกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการอำนวยความสะดวกสำหรับหน่วยงานทั่วไปซึ่งส่งผลดีในการย่นระยะเวลาในการทำงาน การประมวลผลรวดเร็วมีความผิดพลาดน้อย การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น และพร้อมกันมีข้อมูลสารสนเทศในปริมาณมากขึ้น หรือการประมวลผลข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจแม่นยำและรวดเร็วขึ้น

สถานการณ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการศึกษาของประเทศไทยอยู่ในระดับแพร่กระจายและกำลังก้าวเข้าสู่ระดับที่ 4 คือ ขั้นปรับเปลี่ยนใหม่ ซึ่งจะเป็นการใช้ไอซีทีสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้มากขึ้นและพึ่งพาระบบไอซีทีเกือบทั้งระบบ

องค์การ UNESCO (UNESCO Model: Stages of ICT Development in Education) แบ่งระดับของการพัฒนาและการใช้ ไอซีที ออกเป็น 4 ระดับคือ ระดับที่ 1 ขั้นเริ่มต้น (emerging stage) คือ ริเริ่มการใช้ ไอซีทีในระบบการศึกษาโดยผู้บริหาร ครูและผู้เรียน เริ่มตระหนักถึงการใช้ไอซีที เป็นเครื่องมือในระดับขั้นพื้นฐาน ระดับที่ 2 ขั้นประยุกต์ (applying stage) คือ การนำ ไอซีทีมาใช้ในระบบการศึกษา โดยผู้บริหาร ครู และผู้เรียน ได้เรียนรู้ที่จะใช้เครื่องมือ ไอซีที เริ่มใช้ประโยชน์ในการบริหารและในหลักสูตร ระดับที่ 3 ขั้นแพร่กระจาย (infusing stage) คือ การนำ ไอซีที มาใช้ในระบบการศึกษาโดยผู้บริหาร ครู และผู้เรียน มีความเข้าใจว่าจะใช้เครื่องมือด้านไอซีทีได้อย่างไร และควรจะใช้เมื่อใดเพื่อที่จะให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนการสอนได้ ระดับที่ 4 ขั้นปรับเปลี่ยนใหม่ (transforming stage) คือ การนำไอซีที มาใช้ในระบบการศึกษาโดยผู้บริหาร ครู และผู้เรียนมีการใช้เครื่องมือด้านไอซีที สร้างนวัตกรรมในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนยุคใหม่ (สำนักงานปลัดกระทรวง

ศึกษาธิการ, 2554; หน้า 3-6) องค์การที่พึ่งพาระบบไอซีทีในการบริหารจัดการเป็นส่วนใหญ่มักเป็นองค์การที่ทำหน้าที่เป็นภาคส่วนสำคัญของเศรษฐกิจ อาทิ ธนาคาร สถาบันการเงิน บริษัท ธุรกิจข้ามชาติขนาดใหญ่ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานราชการ ซึ่งให้บริการประชาชน ในภาคส่วนเหล่านี้การดำเนินงานด้วยระบบไอซีทีจะมีการประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือองค์การที่มีหน้าที่กำกับดูแลและออกระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อกำกับให้หน่วยงานเหล่านี้ปฏิบัติตามข้อกำหนด อาทิ พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ พ.ศ. 2549 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยวิธีการแบบปลอดภัยในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2553 ประกาศธนาคารแห่งประเทศไทย ที่ สรข. 3/2552 หรือข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นต้น การออกข้อกำหนดเหล่านี้ล้วนเป็นไปเพื่อการป้องกันมิให้องค์การที่ใช้ระบบไอซีทีที่ปฏิเสธความรับผิดชอบหากเกิดภาวะการทำงานของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารล้มเหลวไม่ว่าเหตุเหล่านั้นจะเกิดจากภัยที่มนุษย์กระทำขึ้นหรือภัยที่เกิดโดยธรรมชาติก็ตาม องค์การที่ใช้ระบบไอซีทีเป็นหลักจะต้องจัดทำระบบสำรองให้สามารถทำงานทดแทนกันได้หากระบบหลักเกิดหยุดให้บริการกะทันหัน หรืออย่างน้อยองค์การจะต้องมีกระบวนการหรือวิธีการที่จะทำให้ธุรกิจขององค์การดำเนินต่อไปได้แม้เกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเกิดการหยุดชะงัก และกระบวนการหรือวิธีการเหล่านี้จะต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญระบบเทคโนโลยีสารสนเทศถึงความมีอยู่และสภาพความพร้อมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้องค์การจะต้องมีการซักซ้อมกระบวนการทำงานบนสถานะของระบบหยุดชะงักอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อให้กระบวนการทำงานไม่สะดุด ข้อกำหนดเหล่านี้ปรากฏในกฎหมายว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลัก ดังนั้นองค์การที่มีภาระหน้าที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจจึงมีความจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นและให้ความมั่นใจกับลูกค้าของตนต่อการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้อย่างมั่นคง

ในด้านการบริหารสถานศึกษา บริการที่สำคัญคือการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน หากเกิดเหตุภัยพิบัติที่ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ประเด็นนี้เป็นปัญหาหลักที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญ และเห็นว่าการที่สถานศึกษาได้มีการประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดกับสถานศึกษาไว้ก่อน ทั้งในกรณีที่เกิดเหตุภัยพิบัติภัยร้ายแรงถึงขนาดไม่สามารถดำเนินกิจการสถานศึกษาได้ หรือกรณีเกิดเหตุกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อันเป็นเหตุให้การทำงานไม่ต่อเนื่องจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการจัดการกับความเสี่ยงพื้นฐานเหล่านี้เพื่อช่วยลดความเสียหายต่อมูลค่าของทรัพย์สิน ข้อมูล ตลอดจนทรัพย์สินที่ไม่อาจประเมินมูลค่าได้ เช่น โอกาสในการเรียนต่อหรือการสอบเลื่อนชั้นของนักเรียน หรือชื่อเสียงของสถานศึกษา เป็นต้น ที่ผ่านมามีองค์การที่มีการบริหารจัดการเหตุหยุดชะงักของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใช้เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการเรื่องนี้เป็นมาตรฐานเลขที่ มอก. 22301-2553 ระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ-ข้อกำหนด ตามประกาศกำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2553, หน้า 1) ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวอ้างอิงมาจากมาตรฐานเลขที่ BS 25999 (British Standard 25999) Business Continuity Management System (British Standard for Continuity Institutes, BCI: 2007)

ผู้วิจัยคาดว่า การนำมาตรฐานหรือแนวปฏิบัติสากลที่มีการนำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อจัดการกับเหตุการณ์ความเสี่ยงเหล่านี้ทั้งต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกระบวนการบริหารจัดการเพื่อสร้างความต่อเนื่องให้กับกิจการสถานศึกษา มาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาจะทำให้ความเสียหายลดลง ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องนำกรอบมาตรฐานดังกล่าวซึ่งเกี่ยวกับการจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม และนำไปจัดอบรมให้ความรู้แก่นบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเตรียมการรับมือกับเหตุภัยพิบัติที่อาจเกิดกับสถานศึกษารูปแบบต่างๆ ทั้งนี้

เพื่อสร้างความรู้และทักษะให้กับผู้เข้าอบรม และนำไปจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้กับสถานศึกษาต่อไป และเพื่อรักษาประโยชน์ให้กับสถานศึกษาและทรัพย์สินของทางราชการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแผนการจัดการความต่อเนื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยวิธีการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและนำไปทดลองใช้
2. เพื่อประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมการจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความสำคัญของการศึกษา

1. แผนการจัดการความต่อเนื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่นเพื่อลดความเสียหายของสถานศึกษาอันเกิดจากภัยพิบัติได้
2. แผนการจัดการความต่อเนื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับสถานศึกษาเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความต่อเนื่องซึ่งจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษามีแผนป้องกันความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษาได้

ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนาแผนจัดการความต่อเนื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับแผนจัดการความต่อเนื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การจัดทำแผนรับมือกับเหตุฉุกเฉินและแผนจัดการความต่อเนื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การซักซ้อมแผนจัดการความต่อเนื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย ปีการศึกษา 2555

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดสิงห์บุรี

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา คัดเลือกให้เข้ารับการอบรม จำนวนทั้งสิ้น 46 คน

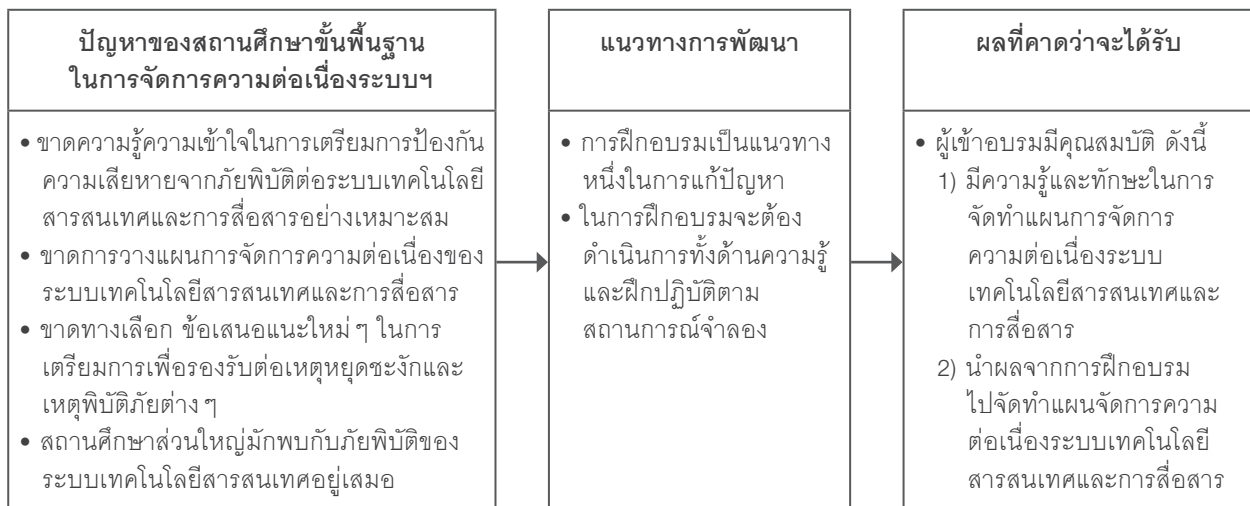
กรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. มาตรฐาน Business Continuity Management (Business Continuity Institute; (BCI), BS 25999-2: 2007) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดการความต่อเนื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยได้นำเนื้อหา มาประยุกต์เป็นเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2. การจัดทำหลักสูตรตามแนวคิดของ Taba, 1962 มี 6 ประการคือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม สื่อ/อุปกรณ์ การวัด/ประเมินผล ซึ่งจะนำมาใช้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง คือสถานศึกษาในจังหวัดสิงห์บุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีขั้นตอนการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนนี้ การศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาสถานการณ์การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของไทย พบว่าอยู่ในระดับขั้นที่ 3 (infusing stage) คือ การนำไอซีทีมาใช้ในระบบการศึกษาโดยผู้บริหาร ครู และผู้เรียน มีความเข้าใจว่าจะใช้เครื่องมือด้านไอซีทีได้อย่างไร และควรจะใช้เมื่อใด เพื่อที่จะให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนการสอนได้ ในขณะที่เดียวกันลักษณะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของไทยก็กำลังเข้าสู่ระดับที่ 4 ขั้นปรับเปลี่ยนใหม่ (transforming stage) ด้วยเช่นกัน กล่าวคือ มีการนำไอซีที มาใช้ในระบบการศึกษา โดยผู้บริหาร ครู และผู้เรียนมีการใช้เครื่องมือด้านไอซีทีสร้างนวัตกรรมในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนยุคใหม่ผล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2554-2556, หน้า 3-6) ในขั้นนี้จัดว่าหลายด้านของการบริหารจัดการได้รับการนำไปใช้แล้ว แต่ที่ยังไม่ถึงขั้นการปรับเปลี่ยนใหม่เนื่องจากยังขาดการให้ความสำคัญในการดูแลให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีประสิทธิภาพ ซึ่งในองค์กรที่มีการใช้ระบบไอซีทีทดแทน

ระบบบริหารจัดการแบบดั้งเดิม จะต้องให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาระบบให้มีสภาพความพร้อมใช้ได้เทียบเคียงกับการทำงานด้วยผู้ปฏิบัติหรือมีวิธีบริหารจัดการให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาสามารถให้บริการได้อย่างไม่หยุดชะงัก แม้จะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดขึ้นก็ตาม

ดังนั้นเพื่อให้สถานศึกษามีวิธีในการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สามารถใช้งานได้อย่างไม่ติดขัด จึงได้นำมาตรฐานสากลเกี่ยวกับการจัดการความต่อเนื่องมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคาดว่าหากมีการนำกรอบมาตรฐานนี้ไปพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรม จะทำให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจกระบวนการในการจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่อง และนำความรู้ที่ได้ไปจัดทำแผนดังกล่าวเพื่อจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้กับสถานศึกษาที่ตนสังกัดได้ต่อไป ผู้วิจัยจึงนำหลักการดังกล่าวมาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดสิงห์บุรี

ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้จำนวน 3 หน่วย วัตถุประสงค์

ของหน่วยการเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรม สื่อ/อุปกรณ์ และการวัดและประเมินผล การประเมินโครงร่างหลักสูตร ผูกอบรมดำเนินการโดยนำแบบประเมินโครงร่างหลักสูตรผูกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรผูกอบรม จากนั้นนำมาวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี ความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรผูกอบรมแล้วนำเสนอแนะมาปรับปรุงโครงร่างของหลักสูตรผูกอบรมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมก็นำข้อมูลมาสร้างเป็นคู่มือประกอบการผูกอบรม

ตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรผูกอบรมเป็นการนำหลักสูตรผูกอบรมไปใช้กับบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 46 คน โดยใช้รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลองด้วยแบบวัดความรู้เรื่องการจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลอง โดยใช้สถิติ t-test แบบ Dependent และประเมินความพึงพอใจในการเข้าอบรม

ตอนที่ 4 การปรับปรุงหลักสูตรผูกอบรมหลังจากได้ตรวจสอบประสิทธิภาพแล้ว ได้นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับแก้ไขในหลักสูตรทั้ง 3 หน่วยการเรียนรู้ซึ่งมีเพียงประเด็นเดียวคือการปรับลดระยะเวลาของกิจกรรมกลุ่มลง 30 นาที เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันคิดร่วมกันทำ ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้จริง

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดสิงห์บุรีที่สมัครใจเข้ารับการผูกอบรมจำนวน 46 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. หลักสูตรผูกอบรม 3 หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี

และหลักการที่เกี่ยวข้องกับแผนจัดการความต่อเนื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การจัดทำแผนรับมือกับเหตุฉุกเฉินและแผนจัดการความต่อเนื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การซักซ้อมแผนจัดการความต่อเนื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีการสังเกตพฤติกรรมผู้เข้าอบรมระหว่างการผูกอบรม

2. แบบสอบถาม ได้แก่ แบบประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาหลักสูตรผูกอบรม โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการพัฒนาหลักสูตร รวม 3 ท่าน แบบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แบบประเมินความพึงพอใจในการจัดอบรม และแบบติดตามผลการนำไปปฏิบัติโดยผู้วิจัยได้แจกสอบถามเพื่อติดตามผลการนำไปจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องของผู้เข้าอบรมหลังจากที่ผ่านการผูกอบรมแล้วหนึ่งเดือน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้แบบแผนการทดลอง Pretest-Posttest Design และมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ก่อนการอบรมผู้วิจัยทำการทดสอบความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้เข้าอบรม โดยใช้แบบวัดความรู้ที่ได้จัดทำไว้

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการอบรมตาม หลักสูตรผูกอบรม 3 หน่วยการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 หลังการผูกอบรมทำการทดสอบด้วยเครื่องมือเช่นเดียวกับตอนที่ 1

ขั้นตอนที่ 4 หลังการผูกอบรมแล้ว 1 เดือน ได้มีการติดตามผลการนำผลการผูกอบรมไปปฏิบัติจริง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ใช้ค่าสถิติพื้นฐานและการทดสอบประสิทธิภาพหลักสูตรโดยใช้ t-test (dependent)

ผลการวิจัย

มีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาแผนจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการพัฒนาแผนจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและนำไปทดลองใช้ ผลปรากฏว่าหลักสูตรฝึกอบรมการจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 3 หน่วย ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 แนวคิดทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับแผนจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การจัดทำแผนรับมือกับเหตุฉุกเฉินและแผนจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การซักซ้อมแผนจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ใช้เวลาการจัดกิจกรรมหน่วยการเรียนรู้ หน่วยละ 6 ชั่วโมง รวม 18 ชั่วโมงกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วย การบรรยายของวิทยากร การฝึกปฏิบัติตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ การสังเกตและการทดสอบก่อนการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม เมื่อสิ้นสุดการอบรมแล้ว 1 เดือน มีการติดตามผลการนำผลการฝึกอบรมไปปฏิบัติจริง

2. ผลการประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าหลังการฝึกอบรมผู้เข้าอบรมมีความรู้และทักษะในการจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสูงขึ้นกว่าก่อนอบรม ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในวิธีการฝึกอบรมค่อนข้างน้อย แต่พอใจในการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ค่อนข้างมาก จากการติดตามผลหลังการฝึกอบรมแล้ว 1 เดือน พบว่าผู้เข้าอบรมนำผลไปใช้โดยการจัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องในสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. จากผลการพัฒนาแผนการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและนำไปทดลองใช้ มีข้อควรอภิปรายดังนี้

1.1 ผู้เข้าอบรมทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมและผ่านจุดประสงค์ของหน่วยการเรียนรู้ทุกหน่วยร้อยละ 80 ขึ้นไป แสดงว่า ผู้เข้าอบรมที่เข้ารับการฝึกอบรมแม้จะมีความสนใจต่อเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมค่อนข้างน้อย แต่เป็นเรื่องใกล้ตัวที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ประกอบกับการเข้ารับการอบรมเป็นเรื่องที่ตรงกับคำสั่งของกระทรวง ศึกษาธิการว่าด้วยการเตรียมการป้องกันภัยพิบัติและการจัดทำแผน ที่ได้มีการส่งเวียนให้บุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในทุกจังหวัดร่วมกันจัดทำแผนดังกล่าว ทำให้บุคลากรหลายท่านมีความสนใจในแผนการจัดการความต่อเนื่อง จึงต้องการที่จะเข้าอบรม แต่ในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 มีการกล่าวถึงทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้เนื้อหา ยังไม่เป็นที่น่าสนใจในตอนต้น แต่เมื่อเข้าสู่เนื้อหาในหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 และ 3 ผู้เข้าอบรมหลายท่านก็พอมองเห็นประโยชน์ของการอบรมในหลักสูตรจะมีการฝึกปฏิบัติเพื่อให้ผู้เข้าอบรมนำความรู้ที่ได้ไปทดลองใช้ในแบบฝึกหัดทันที พร้อมทั้งมีการนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติเป็นรายกลุ่ม และมีการให้ข้อเสนอแนะภายหลังจากที่ได้ฝึกอบรมทันที บรรยายภาคในห้องเรียนจึงเป็นกันเองและมีความสนุกสนานขึ้น ไม่เป็นวิชาการจนเกินไป จึงร่วมแรงร่วมใจกันทำกิจกรรมของหลักสูตรจนครบทุกหน่วย สำหรับบุคลากรที่ไม่สามารถอยู่ร่วมการอบรมได้ครบตลอดระยะเวลาของหลักสูตร จะมารายงานตัวกับผู้จัดอบรม และแจ้งเหตุผลของการขาดเรียน ซึ่งส่วนใหญ่จะขาดเพียง 3 ชั่วโมงของการเรียนในวันที่ 2 แต่ระยะเวลาการเข้าอบรมโดยรวมอยู่ในร้อยละ 80 ของหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ทั้งนี้ หากมีการจัดหลักสูตรนี้ในครั้งต่อไปควรตรวจสอบตารางการอบรมของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่เสียก่อนว่ามีการจัดอบรมหลักสูตรอื่นในช่วงเวลาเดียวกันหรือไม่ หากมีก็ควรหลีกเลี่ยง เพราะจะเป็นเหตุให้บุคลากรได้รับการอบรมไม่เต็มระยะเวลา ประกอบกับบุคลากรทางการศึกษา

ในเขตพื้นที่การศึกษาต่างจังหวัดมีจำนวนน้อย การจะปลีกตัวมาเข้าอบรมเป็นการยากทำให้การจัดอบรมหลายครั้งไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในพื้นที่เท่าที่ควร ดังนั้น ช่วงของการจัดอบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องให้ความสำคัญมาเป็นอันดับแรก

1.2 หลังจากที่ยกหลักสูตรฝึกอบรมผู้วิจัยให้ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินความพึงพอใจในการเข้ารับการอบรม ผลปรากฏว่าความพึงพอใจในการอบรม สิ่งที่ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจค่อนข้างมากคือ สถานที่ฝึกอบรมซึ่งใช้ห้องประชุมใหญ่ของศาลากลางจังหวัดซึ่งบรรจุผู้เข้าอบรมได้ถึง 150 คน แต่วันที่จัดอบรมมีผู้เข้าอบรมไม่ถึงหนึ่งร้อยคน ทำให้สถานที่มีความกว้างขวางและเหมาะสม มีการจัดวางโต๊ะเป็นแบบชั้นเรียนและมีสื่อประกอบการสอนทุกด้านสำหรับการดูภาพจากหน้าจอในกรณีที่เป็นการเอกสารถายทอดตัวหนังสือไม่ชัดเจนสำหรับผู้เข้าอบรมที่นั่งอยู่ระยะไกลทำให้ต้องดูจากเอกสารที่ได้รับสลับกับการดูจากจอภาพและอาจทำให้เมื่อยศีรษะหรือปวดตาได้

ด้านของสถานที่สำหรับรับประทานอาหารว่าง และอาหารกลางวัน ไม่มีสถานที่ที่กว้างขวางเพียงพอเนื่องจากภายนอกห้องประชุมเป็นส่วนที่เป็นระเบียบทางเดิน สามารถเดินสวนทางกันได้ประมาณ 4 แถว ดังนั้นพื้นที่ที่ใช้รับประทานอาหารกลางวันจึงไม่ค่อยมี หลายท่านต้องนำมาทานบนโต๊ะซึ่งทำให้ผู้เข้าอบรมไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร

สำหรับระบบเสียง/ภาพการสื่อสาร มีความสำคัญต่อผู้เรียนในฐานะเป็นสื่อกลาง อุปกรณ์โสตเหล่านี้มีเพียงพอ แต่ในการฝึกปฏิบัติหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 มีการนำเสนอภาพวีดิทัศน์ประกอบ ซึ่งแหล่งกำเนิดเสียงมีเสียงกวนแทรกอยู่มาก ทำให้ผู้เรียนฟังไม่ชัดเจนขณะชมวีดิทัศน์

เนื้อหาสาระการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เป็นภาษาอังกฤษ ทำให้ผู้เข้าอบรมไม่คุ้นเคยกับคำศัพท์ที่ใช้ แม้ว่าวิทยากรจะพยายามแปลให้ก็ตาม แต่เป็นศัพท์ที่ยาวและต้องอาศัยความคุ้นเคยสักระยะหนึ่ง จึงจะจดจำได้ เนื้อหาของเอกสารและสื่อประกอบ การบรรยายจึงอาจส่งผลให้ผู้เข้าอบรมไม่ค่อยมีสมาธิกับการฟัง

เนื้อหาทั้งหมด และทำให้เกิดความสับสน หากมีการเปลี่ยนสื่อการบรรยายเป็นภาษาไทยทั้งหมด จะทำให้ผู้เข้าอบรมได้รับประโยชน์มากขึ้น

รูปแบบและวิธีการฝึกอบรม มีลักษณะการจัดอย่างเป็นทางการมาก ทำให้ผู้เข้าอบรมหลายๆ คนไม่กล้าแสดงออก

การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร ผู้เข้าอบรมหลายท่านที่อยู่ฟังจนครบถึงวันสุดท้ายจะกล่าวชมเชยวิทยากร แต่ผู้เข้าอบรมที่ฟังเฉพาะช่วงแรกๆ อาจเห็นว่าการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรทำได้ไม่เต็มที่ สาเหตุเนื่องมาจากวิทยากรยังขาดทักษะในการถ่ายทอด ทำให้ไม่สามารถสื่อสารกับผู้เข้าอบรมได้ตรงประเด็นในบางครั้ง ต้องขอความรู้จากผู้เข้าอบรมในการบรรยายถึงโครงสร้างและลักษณะของสถานศึกษา ซึ่งเรื่องการจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องมีรายละเอียดทางโครงสร้างองค์กรมาก ดังนั้นการประยุกต์กรอบมาตรฐานนี้อาจต้องอาศัยผู้ที่มีความคุ้นเคยอยู่กับสถานศึกษา มาทำความเข้าใจก่อนการตีความ จะทำให้การสื่อความหมายต่างๆ ทำได้ลึกซึ้งและเข้าใจง่ายขึ้น

2. จากผลการประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีข้อควรอภิปรายดังนี้

2.1 ความพึงพอใจด้านเนื้อหา พบว่าผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในด้านเนื้อหาของหลักสูตรในระดับปานกลางถึงมาก เนื่องจากเรื่องการจัดกากับเหตุภัยพิบัติที่อาจเกิดกับสถานศึกษานี้ เป็นประเด็นที่ได้รับการพูดคุยกันมาตลอด และจังหวัดสิงห์บุรีเป็นพื้นที่ที่ต้องเผชิญเหตุภัยพิบัติเช่นนี้เกือบทุกปี ดังนั้นเมื่อผู้เรียนเห็นประโยชน์จึงมีความพึงพอใจที่จะรับข้อมูลที่เป็นเนื้อหาสาระของหลักสูตรนี้ไปใช้งาน และเอกสารอบรมจะมีตัวอย่างของแผนในลักษณะต่างๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้ค่อนข้างง่าย แต่ในทางปฏิบัติแผนจะได้รับการดำเนินการก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติเอารังเอียงต่อการทดสอบแผน การซักซ้อมแผน ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายในสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่าภาวะที่คับแค้นภายนอกจะเอื้อให้บุคคลปรองดองกัน

ยกตัวอย่างสถานการณ์น้ำท่วมในปี 2554 หลายครอบครัวต้องอพยพไปอยู่ในศูนย์อพยพเดียวกัน แต่ต่างคนต่างก็ต้องแบ่งปันกัน ช่วยเหลือกัน เพื่อนบ้านที่ไม่เคยทักทายกันต่างก็หันมาส่งยิ้มให้กันเมื่อน้ำลด เป็นต้น ดังนั้นในด้านการปฏิบัติจริงของแผนจัดการความต่อเนื่องอาจต้องรอให้เกิดสถานการณ์จริง จึงพอจะมองเห็นแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาด้วยที่ต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้ผู้ปฏิบัติเปลี่ยนทัศนคติมาให้ความสำคัญกับการวางแผนในลักษณะดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการจะสร้างแนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากรทางการศึกษามีความตระหนักในเรื่องการวางแผนจัดการความต่อเนื่องควรได้รับการปลูกฝังเป็นวัฒนธรรมองค์กร ในแง่มุมที่ผู้วิจัยเห็นว่าพอจะช่วยผลักดันให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้คือการกำหนดเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในมาตรฐานการศึกษาเพื่อก่อเกิดวัฒนธรรมการเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับเหตุภัยพิบัติที่อาจเกิดกับสถานศึกษาในหลายๆ รูปแบบ การจัดทำแผนซักซ้อมประจำปี เพื่อปลูกฝังทั้งบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนให้รู้จักคุณประโยชน์ของการเตรียมพร้อมต่อการเผชิญเหตุในลักษณะต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถนำไปใช้ได้ตลอดในชีวิตประจำวัน

2.2 หลังการทดลองผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นกว่าก่อนเข้าอบรม จากการทดลองให้ผู้เข้าอบรมทำข้อสอบวัดความรู้ก่อนเข้าอบรม ผลปรากฏว่าคะแนน Pretest ทำได้ค่อนข้างต่ำมากคือไม่ถึงร้อยละ 20 ของคะแนนเต็ม กล่าวได้ว่า ผู้เข้าอบรมแทบจะไม่มีความรู้ เกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมนี้เลย ดังนั้นการจะทำให้เนื้อหาของหลักสูตรได้รับการถ่ายทอดไปยังผู้เรียนให้มากที่สุด จะต้องมีการประกอบที่ครบถ้วน คือผู้เรียนต้องให้ความสนใจ เนื้อหาที่ใช้ในการสื่อสารต้องชัดเจนและไม่มากเกินไป ผู้สอนสามารถอธิบายได้อย่างตรงไปตรงมา แต่องค์ประกอบที่กล่าวมาค่อนข้างจะไม่ครบถ้วน สำหรับการจัดหลักสูตรฝึกอบรมนี้ คือในด้านของผู้เรียนเองต้องมาเรียนในวันเสาร์-อาทิตย์ ซึ่งเป็นวันหยุดก็ทำให้ปัจจัยด้านความสนใจลดลง ภาษาที่ใช้ยังมีภาษาอังกฤษมากมาย ทำให้ผู้เรียนอาจไม่ชอบและไม่คุ้นเคย อีกทั้งต้องพะวงกับการจดบันทึกคำแปล นอกจากนี้

ด้านผู้สอน ไม่ใช่ผู้มีวิชาชีพครู ดังนั้นการยกตัวอย่างเทียบเคียง หรือการอธิบายประกอบในบริบทของสถานศึกษาอาจทำได้ไม่มากนัก ส่งผลให้การประเมินผล การนำหลักสูตรไปใช้งานในระดับของการรู้จำสามารถทำได้ แต่ในระดับของการเข้าใจจะต้องมีการจัดอบรมเพิ่มเติม หรือให้เวลาเรียนมากกว่านี้ ทั้งนี้เพื่อกระจายบทเรียนและฝึกปฏิบัติเพื่อทำความเข้าใจได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม แสดงให้เห็นว่า บุคลากรทางการศึกษาจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการจัดการกับเหตุฉุกเฉินและเหตุภัยพิบัติที่อาจเกิดกับสถานศึกษาเพื่อสร้างความต่อเนื่องให้กับการดำเนินกิจการของสถานศึกษาให้เป็นปกติหรือคล้ายคลึงปกติมากที่สุด โดยทรัพยากรที่ใช้ถูกจำกัดด้วยอุปสรรคหลายอย่าง จึงจำเป็นต้องให้แนวคิดการจัดการเหล่านี้แก่บุคลากร เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนจัดการหากต้องเผชิญเหตุด้วยตนเอง ทั้งนี้ในสถานศึกษาจะมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่คล้ายคลึงกัน ในหลายๆ แห่ง อาทิ การแบ่งภาระงานออกเป็นฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณการเงิน ฝ่ายปกครอง ฝ่ายธุรการ ฝ่ายกิจกรรม เป็นต้น ในแต่ละฝ่ายจะมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสังกัดอยู่ อาทิ ฝ่ายธุรการอาจมี ครูที่สามารถทำหน้าที่ปฐมพยาบาลได้ หรือฝ่ายปกครอง ก็จะมีครูที่มีความสามารถในการดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานศึกษา เป็นต้น บุคลากรเหล่านี้สามารถนำมาจัดใส่ลงในโครงสร้างของแผนจัดการความต่อเนื่องตามความถนัดของบุคลากรแต่ละท่าน และเมื่อพวกเขาได้รับรู้ว่าเขาอยู่ส่วนใดของแผน ก็จะสามารถดำเนินการตามหน้าที่ได้อย่างเต็มรูปแบบในภาวะเผชิญเหตุภัยพิบัติ ดังนั้น เนื้อหาของหลักสูตรจะมีแนวทางการจัดการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยง่าย และมีความเหมาะสมของสภาวะแวดล้อมในสถานศึกษา เพียงแต่การจะนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องได้รับการร่วมกันคิด ร่วมกันฝึกฝน และร่วมกันปรับปรุงจากประสบการณ์และจากบุคลากรภายในสถานศึกษา ก็จะทำให้การใช้แผนเป็นไปอย่างสมบูรณ์มากขึ้น

2.3 การติดตามผลการนำไปปฏิบัติ หลังจากจัดอบรมแล้วหนึ่งเดือน ผู้วิจัยได้ส่งแบบประเมิน

และติดตามผลเพื่อให้บุคลากรที่เข้าอบรมได้ทดลองนำไปปฏิบัติด้วยตนเอง ผลปรากฏว่ามีกระบวนการที่ได้ดำเนินการแล้วคือ การจัดทำแผนรับมือกับเหตุฉุกเฉิน สถานการณ์ต่าง ๆ และการจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องส่วนใหญ่อยู่ระหว่างดำเนินการ แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาหลายแห่งที่เห็นประโยชน์และพยายามนำบางส่วนของแผนไปประยุกต์ใช้ เช่น โครงสร้างการสั่งการ เป็นต้น แต่การดำเนินการในการจัดทำแผนที่แท้จริงนั้น อาศัยบุคลากรในสถานศึกษาเดียวกันร่วมแรงร่วมใจกันทำ ซึ่งการดำเนินการเช่นนี้ หากไม่ได้รับการสั่งการจากผู้บริหารให้ดำเนินการคงเป็นไปได้ยาก บุคลากรหลายท่านอาจเห็นว่าการจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่อง มีใช้หน้าที่ของครู แต่น่าจะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หรือเจ้าของสถานศึกษา หรือไม่จำเป็นต้องดำเนินการใด ๆ ซึ่งแนวคิดเช่นนี้เองที่ส่งผลให้เกิดความเสียหายของทรัพย์สินของทางราชการ ดังนั้นการจะจัดทำแผนให้ได้ผล ผู้วิจัยเห็นว่าต้องอาศัยกลไกในการบังคับใช้ เช่น การออกเป็นกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ ซึ่งต้องพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมต่อไป ทั้งนี้ในหลาย ๆ ประเทศที่มีการนำมาตรฐานการบริหารจัดการความต่อเนื่องไปใช้ เนื่องจากประเทศเหล่านั้นมีกฎหมาย เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น จะต้องมีการซ้อมเพื่อรับมือกับเหตุแผ่นดินไหวทุกปี หากสถานศึกษาใดตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เกิดภัยพิบัติน้อย หรือมีความเสี่ยงที่จะเกิดจะต้องมีการจัดทำแผนและซักซ้อม แต่สำหรับประเทศไทย ยังไม่มีการตราเป็นกฎหมายที่ชัดเจน ส่วนใหญ่จะกลายเป็นวาระแห่งชาติในการแก้ไขปัญหาในแต่ละปี เช่นการเผชิญเหตุมหาอุทกภัยในปี 2554 เป็นต้น

ปัญหาและอุปสรรค

การวิจัยครั้งนี้มีปัญหาและอุปสรรคระหว่างการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้

1. การจัดหลักสูตรฝึกอบรมในวันหยุด ราชการส่งผลให้การร่วมกิจกรรมไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร เนื่องจากผู้เข้าอบรมบางท่านมีความจำเป็นต้องปฏิบัติภารกิจสำคัญ ในขณะที่บางท่านต้องติดอบรมในหลักสูตรอื่น ดังนั้นต่อไปต้องจัดอบรมในช่วงหลังเลิกภารกิจสำคัญของสถานศึกษา เช่น ไม่ควรจัดในช่วง

ใกล้สอบ ใกล้การจัดสรรงบประมาณ หรือใกล้ยกย้ายผู้บริหาร เป็นต้น หรืออาจจัดแบบรวมกลุ่มกันไปเรียน เช่นสถานศึกษาใกล้เคียงกันมาอบรมในวันและเวลาเดียวกัน เพื่อที่จะนำสภาพแวดล้อมจริงมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

2. ข้อจำกัดการจัดตารางงบประมาณ ทำให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรในสถานศึกษาไม่เกิดขึ้นกล่าวคือ ผู้เข้าอบรมหลายท่านได้เล็งเห็นว่าในการจัดเตรียมสิ่งของที่ต้องใช้หรือการเตรียมการในภาวะเกิดเหตุพิบัติภัย ต้องมีการกั้นเงินไว้ใช้ ซึ่งนั่นเป็นปัญหาของระเบียบราชการที่ไม่สามารถเบิกจ่ายเงินมากนักไว้ล่วงหน้าได้ การเบิกจ่ายทุกครั้งจะต้องมีหลักฐานที่ถูกต้องตามกฎหมายของทางราชการ ดังนั้นการคิดหรือประมาณการไว้ล่วงหน้าอาจไม่เป็นประโยชน์สำหรับพวกเขา ซึ่งแนวทางที่จะบรรเทาปัญหานี้จำเป็นต้องอาศัยความเข้มแข็งในชุมชนร่วมกันผลักดันเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือเพื่อมาดำเนินการเกี่ยวกับแผนจัดการความต่อเนื่อง หรืออาจอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างครู ผู้ปกครอง ในการขอสนับสนุนอุปกรณ์ช่วยเหลือ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถให้บริการได้การวางแผนแนวทางในลักษณะนี้เป็นเรื่องของการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรของสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ และเอาใจจริงเอาใจต่อการแก้ไขปัญหา

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีบุคลากรด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถช่วยเหลือด้านข้อมูลสำคัญไม่ให้สูญหาย และเป็นแหล่งข้อมูลให้ความรู้แก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องให้กับพื้นที่ตน

2. หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเหตุพิบัติภัย ควรจัดอบรมสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการจัดการความต่อเนื่องเมื่อเผชิญเหตุภัยพิบัติ เพื่อช่วยลดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

3. สถานศึกษาควรมีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านในการจัดการกับเหตุพิบัติภัยในลักษณะต่างๆ เช่น ด้านการบรรเทาอัคคีภัย ด้านการบรรเทาอันตรายจากสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้จะได้ช่วยกันดูแลและให้คำปรึกษาแก่สถานศึกษา

4. การผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษาจัดทำแผนจัดการความต่อเนื่องไปในคราวเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายทรัพยากรที่สามารถแบ่งกันใช้งานได้

3. สนับสนุนส่งเสริมให้เรื่องของการจัดการความต่อเนื่องเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ในหลายลักษณะ เช่น การเผยแพร่ความรู้ การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ที่ช่วยลดต้นทุน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรเรียบเรียงเนื้อหาของหลักสูตรให้เป็นภาษาไทยทั้งหมด และเป็นภาษาที่สื่อสารเข้าใจง่าย ๆ และนำไปทดลองฝึกอบรมใหม่เพื่อดูพัฒนาการของผู้เข้าอบรม

2. ควรจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการความต่อเนื่องในระดับท้องถิ่น เพื่อเป็นการลดระดับความยุ่งยากทางโครงสร้างการบริหาร ในบางครั้งที่การจัดการด้วยระดับท้องถิ่นจะเป็นการง่ายกว่าการขอความช่วยเหลือจากส่วนกลาง

3. ควรจัดระยะเวลาการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับเนื้อหาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้

4. ควรกำหนดให้แผนจัดการความต่อเนื่องเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของมาตรฐานการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการปลูกฝังวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง การเตรียมการเพื่อรับมือกับเหตุภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้นในลักษณะต่างๆ การดำเนินการเช่นนี้จัดเป็นการดำเนินการเชิงรุก เพื่อให้ทั้งบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน ได้มีทักษะและมุมมองของการดำเนินชีวิตอยู่ในภาวะเหตุพิบัติภัยได้ และผลสุดท้ายก็จะเกิดตามมา ไม่ว่าจะเป็นการรักษาทรัพย์สินของส่วนรวม การให้ความช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยาก ความสามัคคีปรองดองของคนในชุมชน และสังคม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. (2553). มาตรฐานเลขที่ มอก. 22301-2553 ระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ-ข้อกำหนด ตามประกาศกำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

Business Continuity Institute; (BCI), BS 25999-2: 2007 -- *Specification for Business Continuity Management*, 2007.

Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. New York: Harcourt, Brace & World.

การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย*

The Development of a Non-Formal Education Program to Enhance the Buddhist Transformational Leadership for Thai Nuns

บันทึก ปัญญารัตน์¹



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อศึกษา (1) พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย (2) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการศึกษา และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องของการนำโปรแกรมการศึกษาไปใช้ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ได้แก่ แม่ชีสังกัดสถาบันแม่ชีไทย จำนวน 30 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติที่ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า (1) โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ประกอบด้วย (1) การกำหนดพื้นฐานสำหรับโปรแกรม (2) การวิเคราะห์สถานการณ์สำหรับกลุ่มผู้บริการ (3) การพิจารณาผลที่พึงประสงค์ (4) การกำหนดแหล่งทรัพยากรและการสนับสนุน (5) การสร้างแผนการเรียนรู้ (6) โปรแกรมการปฏิบัติงาน (7) ความน่าเชื่อถือของการใช้ทรัพยากร (8) การรายงานค่าของโปรแกรมและองค์ประกอบของการเรียนรู้ หลักการเรียนรู้ผ่านฐาน กายใจ ความคิด และหลักการเป็นผู้สอน ได้แก่ การรับฟังด้วยใจอย่างลึกซึ้ง กระบวนการคิดในการวางแผน การจับประเด็น การสื่อสารที่เข้าใจง่าย การตั้งคำถามเชื่อมโยง และการสรุปบทเรียน (2) กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมไม่มีความแตกต่างกันทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม และ (3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ (1) การกำหนดความใกล้เคียงของอายุพรรษาของแม่ชี (2) ความเข้าใจในหลักธรรมพื้นฐานของผู้สอน (3) เนื้อหาและการนำไปใช้ได้จริง (4) การคิดวิเคราะห์กิจกรรมการเรียนรู้ (5) ความเหมาะสมด้านระยะเวลา และ (6) การจัดกิจกรรมในวัดหรือสถานปฏิบัติธรรม และเงื่อนไขในการนำไปใช้ได้แก่ การลำดับความยากง่ายเชิงเนื้อหา และ การพัฒนากิจกรรมเพื่อมุ่งการพัฒนาความสามารถด้านการแสดงออกและการนำเสนอความคิดเชิงรูปธรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธ, แม่ชีไทย

¹ นักศึกษาหลักสูตรการศึกษาดลอดชีวิต สาขาวิชาการศึกษาอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2555

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม: ดร.วิศน์ ศิลตระกูล



Abstract

The purpose of this research were to: (1) develop a non-formal education program in there areas to enhance transformational buddhist leadership for Thai Nuns (2) To implement a non-formal education program, (3) To study factors and conditions related to the use of non-formal education programs. This study was based on the experimental research one group pretest-posttest design. The samples in this study consisted of 30 Thai Nuns. Instruments used for collecting data were scales. Data were analyzed by using the two-tailed t-test. The research findings were as follows: (1) The components of a non-formal education program were: (1) identification of the basis for the program, (2) situation analysis of community and Clientele, (3) identification of desired outcomes, (4) identification of resources and support, (5) design of an instructional plan, (6) program of action, (7) accountability of resources, and (8) communication of the value of the program. There were two essential parts of the program; one was the learning process through the awareness of body, mind and thoughts. The other part was to utilize an instructional methods which related to deep-listening, a process of thinking for planning, key point apprehension, simplifying communication, deep and related questioning, and learning conclusion. (2) There was no significant differences between the pre-test and post-test in the experimental group at the .05 level and (3) The factors concerning the non-formal education program and the conditions related to the use of the program that might have affected the program including (1) selecting participants with approximately the same number of years of nun hood, (2) the instructors' understanding of dharma philosophy, (3) practicality of course content, (4) stressing analytical thinking on the part of the participants, (5) the sufficient time allowed for conducting the program (6) a place of instruction conducive to learning.

Keywords: non-formal educational program, transformational Buddhist leadership, Thai Nuns.



ความนำ

แม่ชีเป็นสตรีที่มีบทบาทในการใช้ธรรมะแก้ไข ปัญหาสังคมและพัฒนาสังคม เช่น การจัดกิจกรรม สำหรับเด็กและครอบครัว การให้คำปรึกษาปัญหาชีวิต และครอบครัว ปัญหาของเยาวชน แม่ชีจึงควรได้รับการ พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและประพฤติดน ได้เหมาะสมกับสถานภาพความเป็นแม่ชี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาแม่ชีให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้แก่พระศาสนาและสังคมไทย ได้เต็มศักยภาพยิ่งขึ้น ปัจจุบันแม่ชี ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการ ยกย่องจากสังคมเท่าที่ควรทั้งนี้ เพราะแม่ชีไม่มีสถานภาพ เป็นนักบวชหรือมิใช่เป็นผู้สืบทอดพระพุทธศาสนา มาแต่อดีตทำให้สิทธิต่างๆ ถูกจำกัดไปด้วย เนื่องจากมี สถานภาพเป็นเพียงผู้อาศัย วัดจึงมิได้รับการเหลียวแล

จากฝ่ายต่างๆ เรื่องสิทธิ งานในหน้าที่ของแม่ชี ส่วนใหญ่ ได้แก่ การทำครัวและการทำความสะอาดภายในวัด ส่วนความสนใจด้านการศึกษาขึ้นอยู่กับตัวแม่ชีแต่ละ บุคคล สำหรับบทบาทในการพัฒนาสังคม ทั้งพระ และเจ้าหน้าที่กรมการศาสนา ตลอดจนทั้งประชาชน มีความเห็นว่า แม่ชีควรมีบทบาทเช่นเดียวกับพระสงฆ์ คือ อบรมศีลธรรมและฝึกสมาธิแก่ประชาชน แม่ชีควรมี บทบาทสำคัญแก่ชีวิตชุมชนเช่นกัน บทบาทและหน้าที่ หนึ่งที่เกื้อกูลสังคมของแม่ชีปัจจุบัน ได้แก่ บทบาทเรื่อง การสั่งสอน การให้การศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม การสงเคราะห์เด็กผู้หญิง การพัฒนาอาชีพและพัฒนา ชนบท อย่างไรก็ตาม ภายใต้กฎเกณฑ์ทางพระพุทธ ศาสนาในสังคมไทย พระสงฆ์ในฐานะที่เป็นชายได้รับ สถานะสูงในสังคมทั้งทางโลกและทางธรรม

ในการศึกษาความต้องการของแม่ชีในการเรียนรู้ที่จะช่วยส่งเสริมบทบาทการทำงานของแม่ชีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความคาดหวังของแม่ชีในการทำประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนา การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานเผยแผ่ธรรมะ บทบาทของครูผู้สอนวิชาพระพุทธศาสนา การช่วยเหลือโครงการต่าง ๆ ในชุมชน ซึ่งทำให้พบว่า แม่ชีอีกมากที่นอกจากการบวชเพื่อปฏิบัติธรรมแล้ว ยังมีความต้องการที่จะช่วยเหลือคนด้วยการใช้หลักธรรมและทำประโยชน์ให้กับสังคม ทำให้การทำงานของแม่ชีมีลักษณะของการทำงานพัฒนาชุมชนแต่เน้นการใช้ธรรมะและการปฏิบัติธรรมไปให้ความรู้แก่ชุมชนเพื่อการเผยแผ่งานพระพุทธศาสนา สร้างคนเป็นเกิดความสุขและเลื่อมใสในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา และการทำงานเหล่านี้ได้ดั่งนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการฝึกฝนและปฏิบัติ ให้เกิดความรู้ความสามารถในการทำงานได้จริง เพราะแม่ชียังขาดการเรียนรู้ให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน แม้ว่าพื้นฐานความรู้เรื่องหลักธรรม เป็นสิ่งที่แม่ชีมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี ดังนั้นสิ่งสำคัญในการสนับสนุนแม่ชีให้มีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม แม่ชีจึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น เมื่อเป็นผู้บรรยายธรรมแม่ชีต้องมีทักษะการพูดที่ดีในการสอนธรรมะ มีความสามารถในการจูงใจผู้ฟังให้เกิดความซาบซึ้งและเข้าใจหลักธรรมคำสอน เมื่อเป็นผู้รับฟังปัญหาทุกข์ใจของผู้อื่น ต้องมีทักษะฟังอย่างเข้าใจ และสามารถจับประเด็นสิ่งที่ฟังเพื่อช่วยบรรเทาความทุกข์ใจของผู้อื่นได้ เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือคนในชุมชนและทำหน้าที่เป็นผู้นำแม่ชีควรจะมีวิธีการทำงานร่วมกับคนอื่นให้งานบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น นอกจากการใช้หลักธรรมนำไปสู่การปฏิบัติแล้วแม่ชีควรพัฒนาตนเองเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แม้ว่าสถานภาพของการเป็นแม่ชียังไม่ชัดเจน แต่การทำงานโดยภาพรวมเพื่อช่วยเหลือสังคมของแม่ชีกำลังขยายวงกว้างมากขึ้น ดังนั้นการส่งเสริมให้แม่ชีมีความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อพระพุทธศาสนานั้น เป็นการต่อยอดความรู้ความสามารถของแม่ชีได้จริง

นอกจากนี้ การปฏิบัติในชีวิตส่วนตัวแม่ชียังมีความเป็นอยู่ที่ยึดหยุ่น เชื่อมกับสังคมของชาวบ้านได้ดีกว่าพระภิกษุ เพราะไม่มีวินัยเป็นกรอบมาก ดังนั้นเพื่อให้แม่ชีได้ทำประโยชน์ได้หลายอย่าง การพัฒนาแม่ชีโดยการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสำคัญในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นการศึกษา การฝึกอบรมและการฝึกทักษะด้านผู้นำโดยการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย เพื่อพัฒนาให้แม่ชีมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองฝึกฝนปฏิบัติธรรมและทำหน้าที่เผยแผ่ธรรมะในบทบาทงานด้านพระพุทธศาสนา ซึ่งจะนำไปสู่แม่ชีที่มีความรู้ความสามารถและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงได้นำหลักการเรียนรู้ตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสและกระบวนการเรียนการสอนผู้ใหญ่ (Knowles, 1980) และเนื้อหาภาวะผู้นำของปรีดา เรืองวิชาธร (2551) มาใช้ในกระบวนการจัดกิจกรรมของการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับแม่ชีไทยได้ครอบคลุม เพื่อพัฒนาแม่ชีให้มีความรู้ความสามารถของความเป็นผู้นำเพื่อสานต่องานพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย
- 2) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย และ
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องของการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทยไปใช้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย สามารถนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า

รวบรวมรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารมาเป็นพื้นฐานเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย ได้แก่ โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของ Boyle (1981) เพื่อพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามขั้นตอน 8 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพื้นฐานสำหรับพัฒนาโปรแกรม ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์สำหรับกลุ่มผู้รับบริการ ขั้นตอนที่ 3 การพิจารณาผลที่พึงประสงค์ ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดแหล่งทรัพยากร และการสนับสนุน ขั้นตอนที่ 5 การสร้างแผนการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 6 โปรแกรมการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 7 ความน่าเชื่อถือของการใช้ทรัพยากร และขั้นตอนที่ 8 การรายงานค่าของโปรแกรม และกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยนำแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ Knowles (1980)

2. กระบวนการ

ดำเนินการตามกรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเชิงพัฒนาของ Boyle (1981) และนำการผสมผสานกระบวนการเรียนการสอนผู้ใหญ่ (Knowles, 1980) ร่วมกับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ผ่อนคลายตามหลักการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของนีโอฮิวแมนนิส

3. ผลลัพธ์

ผลที่เกิดขึ้นหลังจากพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนคือ ได้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย คุณลักษณะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธของแม่ชี 8 ด้าน คือ 1. มีคุณธรรมอันประเสริฐ ประจักษ์ กำกับตัวเอง และปฏิบัติต่อผู้อื่น 2. ทักษะ

ในการติดต่อสื่อสาร 3. ทักษะในการสังเกตเพื่อมองคนให้เห็นลึกถึงศักยภาพภายใน 4. มีความสมดุลระหว่างและความกล้าในการตัดสินใจ และการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ 5. มีจิตใจใฝ่เรียนรู้เพื่อหาความจริง และลึกซึ้งยิ่งขึ้น 6. มีความยืดหยุ่น ไม่ยึดมั่นติดกรอบความคิดอย่างตายตัว 7. มีทักษะและประสบการณ์ในการมองเห็นเปลี่ยนแปลงของสังคม และ 8. มีจิตใจที่เป็นผู้เริ่มกระทำก่อน และปัจจัยและเงื่อนไขของการนำไปใช้ และนำมาพัฒนาโปรแกรมให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนอย่างครบถ้วน

สมมติฐานการวิจัย

แม่ชีที่ผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทยผลของคะแนนการทดสอบหลังการเข้าร่วมโปรแกรมสูงขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตและวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แม่ชีที่อยู่ในสถาบันแม่ชีไทย ที่มีทั้งหมด 27 สาขาทั่วประเทศไทย จำนวน 4,000 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์การคัดเลือกที่ระบุประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาชุมชนและสังคมเป็นสำคัญ ได้แก่ แม่ชีที่อยู่ในสถาบันแม่ชีไทยจำนวน 30 คน กำหนดคุณสมบัติ คือ บวชเป็นแม่ชีมากกว่า 1 ปี เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่เผยแผ่ธรรมะ และทำงานด้านพุทธศาสนาให้กับชุมชนไม่ต่ำกว่า 1 ปี มีความสมัครใจและสามารถเข้าร่วมโปรแกรมเป็นระยะเวลา 108 ชั่วโมง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบวัดความรู้เรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย แบบวัดเจตคติต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับ

แม่ชีไทย แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับ แม่ชีไทย แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโปรแกรม การศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย และ แบบสัมภาษณ์ ปัจจัยและเงื่อนไขในการนำโปรแกรม การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับ แม่ชีไทยไปใช้ เครื่องมือทุกฉบับผ่านการตรวจสอบ คุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและการตรวจสอบค่าค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) โดยมีเกณฑ์ว่า ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มากกว่า หรือ เท่ากับ 0.5 ถือว่า แบบวัดนั้นมีความเหมาะสมที่ใช้ได้ จากการวิเคราะห์ได้ผลค่าความสอดคล้องระดับ 0.80 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าเนื้อหาในแบบวัด สามารถนำไปใช้ในการประเมินโปรแกรมได้จริง และ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับปรุงข้อคำถาม

หลังจากผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแล้วได้นำแบบวัด ไปทดลองใช้กับกลุ่มแม่ชีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้น นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ อัลฟาของครอนบัค (Cronbach) ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีเกณฑ์ค่า ความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า .60 หรือ 60% ขึ้นไป และผลจาก การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์อัลฟา ของครอนบัค (Cronbach) แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่น ที่ 0.86 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นระดับสูง แสดงว่า ผู้ตอบ แบบวัดความรู้มีความเข้าใจในข้อคำถามเป็นอย่างดี

การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบ โรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธ สำหรับแม่ชีไทย เริ่มจากการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อศึกษาความต้องการของแม่ชีในการเรียนรู้ที่จะช่วย ส่งเสริมบทบาทการทำงานของแม่ชี พัฒนาแผนการ เรียนรู้ ตามแนวทางจัดกระบวนการเรียนการสอน ผู้ใหญ่ของ Knowles (1980) หลักการจัดกิจกรรม ตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสและหลักการการพัฒนาผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธมาสร้างแผนการเรียนรู้และ กำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม จำนวน 108 ชั่วโมง ได้แก่

1) กิจกรรมกลั้วสีทิศ

เป้าหมาย 1. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถอธิบาย ความสำคัญของผู้นำ อธิบายคุณลักษณะของผู้นำที่ดี และคุณธรรมของผู้นำได้ และ 2. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ นำหลักธรรมของผู้นำ พรหมวิหาร 4 ไปใช้ได้จริง

2) กิจกรรมฟังด้วยหัวใจ

เป้าหมาย 1. ผู้เรียนสามารถฝึกพิจารณา ตนเองในการรับฟังเรื่องราวของบุคคลอื่นด้วยใจ เป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง 2. ผู้เรียนสามารถ นำหลักเมตตามาใช้ในการรับฟังอย่างมีสติด้วยความ มีเมตตา มีความชื่นชมยินดี และไม่อคติต่อสิ่งที่รับฟัง และ 3. ผู้เรียนสามารถนำวิธีการฟังด้วยหัวใจไปใช้กับ บุคคลอื่นได้และทำให้เข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละ บุคคลจากพื้นฐานชีวิตที่แตกต่างกัน

3) กิจกรรมฟังด้วยการจับประเด็น

เป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถจับประเด็น จากสารได้

4) กิจกรรมเปิดเจ้าปัญหา

เป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนฝึกวิเคราะห์ สถานการณ์การทำงานจากการทำกิจกรรมเปิด เจ้าปัญหา

5) กิจกรรมการทำงานเป็นทีม

เป้าหมาย 1. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถทำงาน ร่วมกันเป็นทีมได้และ 2. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพิจารณา ถึงการนำหลักธรรมคือ ปิโย มาใช้เป็นแนวทางในการ ทำงานได้จริง

6) กิจกรรมการพูดด้านบวก

เป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพูดด้านบวก กับตนเองและผู้อื่นได้

7) กิจกรรมฝึกทักษะการพูดต่อหน้า ชุมชน

เป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพูดต่อหน้า ชุมชน

8) กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองจากใบงานและปฏิบัติ

เป้าหมาย 1. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองโดยศึกษาจากใบงาน ประกอบเนื้อหาความรู้ และการปฏิบัติ คือ ฝึกโยคะ เดินเกาซิกิ และนอนผ่อนคลายพร้อมฟังเพลงบรรเลง และ 2. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจหลักธรรมคือ ครุ หมายถึง นำเคารพ

9) กิจกรรมรู้จักตนเองและผู้อื่น

เป้าหมาย 1. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่นโดยยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล และ 2. เพื่อให้ผู้เรียนได้พิจารณาหลักธรรมบุคคลปโรปรณูปปฏิบัติใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

10) กิจกรรมตัวต่อมหาสนุก

เป้าหมาย 1. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถฝึกการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ไขในการทำงาน และ 2. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจและนำหลักธรรม คือภวนิโย มาใช้กับตนเองเพื่อประโยชน์ในการทำงาน

11) กิจกรรมนำเสนอโครงการ

เป้าหมาย 1. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถร่วมกันวางแผนและเขียนโครงการเพื่อใช้ในการทำงานได้จริง 2. เพื่อให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของโครงการที่สามารถเกิดขึ้นจริง และ 3. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจและนำหลักธรรม อัตตัญญา คือรู้ตนมาใช้ได้จริง

12) กิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์

เป้าหมาย 1. เพื่อให้ผู้เรียนมีหลักการทำงานเพื่อชุมชนได้อย่างชัดเจน 2. เพื่อให้ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และ 3. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจหลักธรรม คือสัมมาสังกัปปะ

- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามรูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียว (One-Group Pretest-Posttest Design)

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1) การกำหนดพื้นฐานสำหรับพัฒนาโปรแกรมหรือวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

2) การวิเคราะห์สถานการณ์สำหรับกลุ่มผู้รับบริการ ได้แก่ กลุ่มแม่ชีไทย บวชไม่ต่ำกว่า 1 ปี มีประสบการณ์ทำงานพัฒนาชุมชนไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 30 คน มีความสมัครใจและสามารถร่วมกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่องและระยะเวลา 108 ชั่วโมง

3) การพิจารณาผลที่พึงประสงค์ ได้แก่ ผู้ร่วมโปรแกรมต้องเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาในด้านความรู้ เจตคติและด้านทักษะที่ทำให้ผู้เรียนได้เห็นการเปลี่ยนแปลงของตนเองและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง

4) การกำหนดแหล่งทรัพยากรและการสนับสนุน ได้แก่ วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ สื่อการสอนและสถานที่ในการดำเนินการจัดโปรแกรมจากทางวัด และจากสถาบันแม่ชีไทยที่ให้การอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ของกลุ่มแม่ชีให้มีประสิทธิภาพ

5) การสร้างแผนการเรียนรู้จากการสังเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้การสอนผู้ใหญ่ (Knowles, 1980) และหลักการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของนีโอฮิวแมนนิส ร่วมกับการสังเคราะห์เนื้อหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธ 8 ด้าน คือ 1. มีคุณธรรม ประเสริฐ ประจักษ์ กำกับตนเองและปฏิบัติต่อผู้อื่น 2. ทักษะในการติดต่อสื่อสาร 3. ทักษะในการสังเกต เพื่อมองคนให้เห็นลึกถึงศักยภาพภายใน 4. มีความสมดุลระหว่างความกล้าในการตัดสินใจ และการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ 5. มีจิตใจใฝ่เรียนรู้ เพื่อหาความจริง และลึกซึ้งยิ่งขึ้น 6. มีความยืดหยุ่นไม่ยึดมั่นติดกรอบความคิดอย่างตายตัว 7. มีทักษะและประสบการณ์ในการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงของสังคมและ 8. มีจิตใจเป็นผู้เริ่มกระทำก่อน

6) โปรแกรมการปฏิบัติงาน ใช้เวลา 108 ชั่วโมง

7) ความน่าเชื่อถือของการใช้ทรัพยากรโดยมีการประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม

8) การรายงานค่าของโปรแกรมคือการศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องของการนำโปรแกรมไปใช้และปรับปรุงโปรแกรมให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนอย่างครอบคลุม

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของผู้เข้าร่วมโปรแกรมก่อนและหลังดังนี้

1) ผลคะแนนวัดความรู้เรื่องภาวะผู้นำก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองปรากฏว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนความรู้ของกลุ่มทดลองหลังการจากการเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนการทดลอง

คะแนนเฉลี่ยความรู้เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทยของกลุ่มทดลอง

กลุ่มทดลอง	N	$\bar{X}$	SD	t-test	p-value
ก่อนการทดลอง	30	16.75	2.26	1.80	.07
หลังการทดลอง	30	18.50	2.50		

*p < 0.05

จากตาราง แสดงว่า กลุ่มทดลองหลังจากเข้าโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย มีคะแนนเฉลี่ยความรู้เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทยสูงกว่าก่อนการทดลอง

2) ผลคะแนนวัดเจตคติภาวะผู้นำก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองปรากฏว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดเจตคติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ผลคะแนนวัดทักษะปฏิบัติการภาวะผู้นำก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองปรากฏว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดทักษะปฏิบัติการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) กลุ่มทดลองที่เข้ารับการฝึกตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทยนั้น มีความพึงพอใจต่อโปรแกรมการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$)

โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทยนั้น ทุกด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการศึกษาด้วยตนเอง และด้านการจัดการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12, 4.10$ และ 3.96 ตามลำดับ)

ผลการศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องของการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทยไปใช้ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องสำคัญ ได้แก่ (1) การกำหนดความใกล้เคียงกันของอายุพรรษาของแม่ชี เนื่องจากระเบียบปฏิบัติของแม่ชี แม่ชีที่เพิ่งบวชมีอายุพรรษาน้อยกว่าต้องแสดงความเคารพและเชื่อฟังแม่ชีที่บวชมาก่อน ดังนั้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอาจทำให้แม่ชีที่อายุพรรษาน้อยไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร และ 2. ความเข้าใจในหลักธรรมพื้นฐานของผู้สอน และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องสำคัญ ได้แก่ การจัดเรียงลำดับเนื้อหาว่างไปยาก ควรจัดเนื้อหาเป็นเรื่องเดียวกันลำดับจากง่ายไปยากให้แม่ชีได้เรียนรู้ทีละเรื่อง และแม่ชีต้องฝึกการกล้าพูดและกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น ด้วยลักษณะของแม่ชีมีความสละสลวย ดังนั้นเมื่อเข้ามาอบรมต้องยอมรับเงื่อนไขและข้อตกลงระหว่างผู้สอนและแม่ชี ที่ต้องการให้แม่ชีสามารถแสดงความคิดเห็นในขอบเขตของเนื้อหากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อผู้สอนจะได้รับรู้พัฒนาการของผู้เรียน

การอภิปรายผล

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทยเป็นโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่นำกระบวนการจากการสังเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้ผู้ใหญ่ของ Knowles (1980) และหลักการจัดการ

เรียนรู้ตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส นำมาใช้ในขั้นตอนกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธ โดยใช้เนื้อหาการพัฒนาภาวะผู้นำของปรีดา เรืองวิชาธร (2551) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการวิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสม และมีความสอดคล้องกับโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเชิงพัฒนาของ Boyle (1981) ที่ระบุว่า การวิเคราะห์ความต้องการเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการจัดทำโปรแกรม เนื่องจากขั้นตอนนี้จะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโปรแกรม อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ 8 องค์ประกอบ คือ (1) การกำหนดพื้นฐานสำหรับพัฒนาโปรแกรม (2) การวิเคราะห์สถานการณ์สำหรับกลุ่มผู้รับบริการ (3) การพิจารณาผลที่พึงประสงค์ (4) การกำหนดแหล่งทรัพยากร และการสนับสนุน (5) การสร้างแผนการเรียนรู้ (6) โปรแกรมการปฏิบัติงาน (7) ความน่าเชื่อถือของการใช้ทรัพยากร และ (8) การรายงานค่าของโปรแกรมซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยกระบวนการจัดกิจกรรมเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่ผู้เรียนชุมชนหรือองค์กรพึงประสงค์ ซึ่งในที่นี้พฤติกรรมดังกล่าวเกิดจากการกำหนดเนื้อหาวิชาที่เฉพาะเจาะจงเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงและยั่งยืน การจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้จะเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนโดยคำนึงถึงความต่อเนื่องการจัดลำดับเนื้อหา และการผสมผสานเพื่อนำไปใช้ในชีวิตจริงและการปฏิบัติงานได้ การประเมินความก้าวหน้าและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยประเมินผลการเรียนรู้ว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้จริงตามที่ต้องการ

แม้มีความต้องการพัฒนาตนเองในบทบาทผู้นำในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และประเด็นที่ต้องการคือทักษะการสื่อสาร การเป็น วิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสร้างความมั่นใจและการฝึกสมาธิ สอดคล้องกับ Knowles (1980) กล่าวว่า ผู้ใหญ่จะสามารถเรียนรู้ได้ดีเมื่อผู้ใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และนำ

ความรู้นั้นไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินชีวิตของผู้ใหญ่เอง และสอดคล้องกับ Kidd (1973) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เกี่ยวข้องกับงาน ความเป็นอยู่ บทบาทและภารกิจของบุคคลนั้น ลักษณะของกิจกรรมที่เหมาะสม สนองตอบความต้องการของผู้ใหญ่จะกระตุ้นให้ผู้ใหญ่เกิดความต้องการหรือสนใจที่จะเรียนรู้สำหรับด้านเนื้อหาที่ควรมีในการจัดโปรแกรม ได้แก่ ด้านเนื้อหาหลักธรรมของผู้นำที่เป็นแนวทางปฏิบัติ การจัดทำโปรแกรม ได้แก่ ด้านเนื้อหาหลักธรรมของผู้นำที่เป็นแนวทางปฏิบัติ และการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับปรีดา เรืองวิชาธร (2551) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะและคุณธรรมในด้านต่าง ๆ สามารถก้าวไปสู่การเป็นผู้นำที่ดี การพัฒนาทักษะความสามารถจะทำให้การบริหารจัดการต่าง ๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ การฟังบรรยาย การฝึกปฏิบัติจริง การสาธิต กิจกรรมผ่อนคลาย การศึกษาดูด้วยตนเอง และการแสดงบทบาทสมมติ เป็นกิจกรรมในขั้นตอนของโปรแกรมมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อยู่ในขั้นตอนการจัดกระบวนการเรียนการสอนผู้ใหญ่ของ Knowles (1980) และหลักการจัดกิจกรรมตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส ซึ่งมีขั้นตอนคือ การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ การเสริมสร้างภาพพจน์ตนเองและเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติฝึกฝนด้วยตนเองและเป็นกลุ่ม เปิดโอกาสให้ได้ใช้ประสบการณ์เดิมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มที่การเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง และการสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการใช้คำพูดด้านบวก ซึ่งผู้ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงจะนึกถึงตนเองในสิ่งที่ดี ใช้การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติและการฝึกฝนให้ผู้เรียนสามารถค้นหาคำตอบที่เป็นของตนเอง รวมถึงการดำเนินกิจกรรมที่ยึดหยุ่นตอบสนองผู้เรียนซึ่งกระบวนการจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสมกับแม่ชีและความต้องการพัฒนาตนเองของแม่ชี ทั้งเนื้อหาภาวะผู้นำที่แม่ชีสามารถนำไปใช้ในการทำงานด้านพระพุทธศาสนา และนำไปเป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ด้วยดีสอดคล้องกับสถาบันแม่ชีไทย(2534) ระบุว่า ผู้บวชชีต้องปฏิบัติตามข้อวัตรและปฏิบัติทั้งตนเองและผู้อื่นคือการช่วย

เผยแผ่ธรรมนั้นเป็นการทำประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ สอดคล้องกับปาริชาด สุวรรณบุบผา (2545) ที่กล่าวว่า แม่ชีได้มีความรู้ความสามารถและประพฤติดนได้เหมาะสมกับสถานภาพความเป็นแม่ชีแล้วย่อมเรียกศรัทธาและความเคารพได้อย่างไม่ต้องสงสัย และยังจะสามารถทำประโยชน์ให้แก่พระพุทธศาสนาและสังคมไทยได้อย่างดียิ่ง

นอกเหนือจากนั้น การสนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่ายส่งเสริมแม่ชีในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานแม่ชีในภาคชุมชน สังคม ซึ่งมีความสำคัญและส่งเสริมบทบาทความเป็นผู้นำของการเผยแผ่ศาสนาของแม่ชีได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อค้นจากการวิจัยพบว่า โปรแกรมนี้ควรเน้นเชิงปฏิบัติการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้อง

เนื้อหาที่จำเป็นต่อการทำงานของแม่ชีให้เกิดทักษะและความชำนาญอย่างต่อเนื่องตามสภาพแวดล้อมจริง

โปรแกรมการพัฒนากาฐะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทยเน้นการทำกิจกรรมผ่านฐานกายใจ ความคิด ที่มุ่งพัฒนาแม่ชีทั้งทางด้านคุณธรรม และทักษะการเป็นผู้นำชุมชนผ่านผู้สอนหรือผู้ดำเนินกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ดังนั้นควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรหรือโปรแกรมเพื่อพัฒนาผู้สอนให้มีทักษะความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่ชำนาญต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม และทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

- ปาริชาด สุวรรณบุบผา. (2545). *แม่ชีกับภารกิจทางการศึกษาในประเทศไทย: รายงานการศึกษาวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ปรีดา เรืองวิชาธร. (2551). *งานพลังกลุ่มและความสุข*. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- สถาบันแม่ชีไทย. (2534). *ประวัติย่อมูลนิธิสถาบันแม่ชีไทย*. เอกสารประชาสัมพันธ์ของมูลนิธิ สถาบันแม่ชีไทย. (เอกสารอัดสำเนา).
- Boyle, P. (1981). *Planning better programs*. New York: Mc Graw-Hill.
- Knowles, M. (1980). *The Modern practice of adult education*. New York: Association Press.
- Kidd, J. R. (1973). *How adults learn*. New York: Association Press.

การพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*

The Information Resource Development for the Library of Private Higher Education Institution



พิมพ์ปี ๒๕๕๕

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ และความคิดเห็นของบรรณารักษ์ที่มีต่อการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ รวมทั้งปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บรรณารักษ์ระดับหัวหน้าหรือบรรณารักษ์ระดับปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศจากห้องสมุดมหาวิทยาลัยวิทยาลัย และสถาบันของเอกชน จำนวน 71 แห่ง รวมทั้งสิ้น 60 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t test (independent samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F test (one-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการจัดสรรงบประมาณแยกเป็นงบสื่อสิ่งพิมพ์ ร้อยละ 60 สื่อโสตทัศน และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 1-30 ห้องสมุดส่วนใหญ่เลือกซื้อทรัพยากรสารสนเทศตามที่ใช้เสนอแนะและการคัดออกพิจารณาจากปีที่พิมพ์เป็นหลัก ห้องสมุดส่วนใหญ่มีงบประมาณในการจัดซื้อไม่เพียงพอและขาดความร่วมมือกับอาจารย์ในการคัดเลือกหนังสือ

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ, งานเทคนิคของห้องสมุด, งานจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ

*นักศึกษาลัทธิไตรลักษณ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2555

E-mail: phimpini.r@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประภาส พาวินันท์

Abstract

This research aims to study the process of information resources development [IRD], the librarian opinions towards the IRD, and the problem occurring in the IRD in the context of private higher education institution library [PHEIL]. Questionnaires were distributed to 60 chief librarians and the librarians in charge of library IRD who were working in private higher education institutions all over Thailand. The statistics was used to analyze data in term of frequency, mean, standard deviation, t-test, F test, ANOVA, and the average pair using Least Significant Difference (LSD) test with the level of statistical significance at the .05. The study found that most PHEILs have written IRD policy. Their expenditures were support from the institutes' annual budget. Sixty percent of the budget was allocated to printed media. The library sort information resources in base on user suggestions and the major criteria to sort information resources out was year of publication. The main IRD problems were insufficient budget and lacking of coordination from lecturers in sort information resources in and out process. Librarians with different educational background, experience, and work position have different perception in the problem of lacking qualified person, not having clear job responsibility to various types of information resources, and lateness in bidding approval process. Librarians with different experience and work position have different perception in sorting information resource out criteria. Librarians with different work position have different level of concern about person in charge of sorting information resource in and out. Librarians with different institutional size have different level of concern about Thai textbook, Thai novel and short stories procurement.

Keywords: information resources development, higher education in private institution

ความนำ

การพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้มีทรัพยากรข้อมูลและข่าวสารที่ทันสมัย เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้รวมทั้งสนับสนุนการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งการให้บริการและใช้บริการมากที่สุด จากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรสารสนเทศไม่ได้มีเพียงในรูปแบบของสื่อสิ่งพิมพ์เท่านั้น แต่มีทรัพยากรสารสนเทศในรูปแบบสื่อดิจิทัล ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อพันธกิจของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา (Feret & Marcinek, 1999, p. 98) การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของปริมาณและคุณภาพของแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตทำให้ห้องสมุดต้องกำหนดวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) เป้าหมาย (goals) และวัตถุประสงค์ (objective) ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ห้องสมุด

สถาบันอุดมศึกษาควรจัดหาและรวบรวมทรัพยากรสารสนเทศที่มีการบันทึกในทุกรูปแบบ ได้แก่ วัสดุตีพิมพ์ สื่อทัศนวัสดุ สารสนเทศที่บันทึกในรูปเสียง รูปสื่ออิเล็กทรอนิกส์ รูปภาพ สื่อสามมิติ และฐานข้อมูลเชิงพาณิชย์ให้ครบถ้วนตามความจำเป็นและอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการจัดเก็บอย่างมีระบบ เพื่อให้สามารถสืบค้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ต้องมีหลักเกณฑ์การเพิ่มจำนวนทรัพยากรสารสนเทศอย่างมีระบบและต่อเนื่องให้สอดคล้องกับนโยบายเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2544, หน้า 5) ห้องสมุดควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การจัดหาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรภายใต้บริบทของชุมชนและสังคม โดยการจัดหาทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อทัศนทัศน์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้ครอบคลุมและทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และนำมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เพื่อให้

ผู้ให้บริการสามารถสืบค้นและเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว (สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2553, หน้า 251)

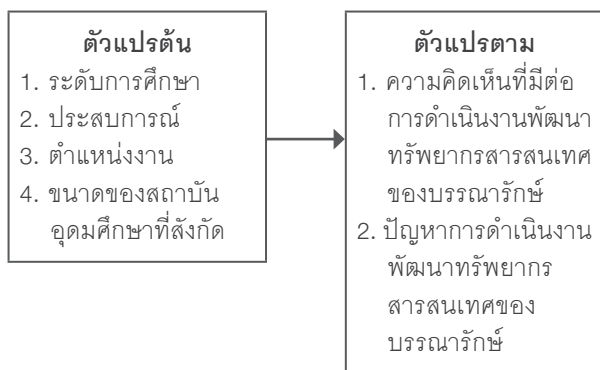
ถึงแม้ว่าห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาจะมีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศที่ประกอบด้วยกิจกรรม 6 ประการ ได้แก่ การศึกษาผู้ใช้ การจัดทำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ การเลือกการจัดหา การคัดออก และการประเมินทรัพยากรสารสนเทศ แต่ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันในทั้งในด้านโครงสร้างและการจัดองค์กร จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน นโยบายและกิจกรรมของงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องเข้าใจโครงสร้างการจัดองค์กร นโยบายและกิจกรรมของงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งในด้านการคัดเลือก จัดหา การคัดออก และการประเมินทรัพยากรสารสนเทศ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบรรณารักษ์ที่รับผิดชอบในงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศที่มีต่อการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
3. เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของบรรณารักษ์ที่รับผิดชอบในงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ และความคิดเห็นของบรรณารักษ์ที่มีต่อการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ รวมทั้งปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สำหรับกรอบแนวคิดการวิจัยผู้วิจัยนำเสนอตัวแปรต้นและตัวแปรตามในส่วนของการทดสอบสมมติฐานดังนี้



ภาพ 1 การเชื่อมโยงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บรรณารักษ์ที่รับผิดชอบในงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน และขนาดของสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศแตกต่างกัน
2. บรรณารักษ์ที่รับผิดชอบในงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน และขนาดของสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดต่างกัน มีปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บรรณารักษ์ระดับหัวหน้าหรือบรรณารักษ์ระดับปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวมทั้งสิ้น 71 คน ซึ่งเป็นตัวแทนของห้องสมุด 71 แห่ง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการสุ่มตัวอย่างมาศึกษาเนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนบางแห่งไม่มีนโยบายในการเผยแพร่ข้อมูลบางส่วนโดยเฉพาะสภาพการดำเนินงานของห้องสมุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงสุ่มตัวอย่างมาศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 42-44) การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (sample random sampling) ตามสัดส่วนของขนาดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่สอดคล้องกับเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่แบ่งขนาดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามจำนวนนักศึกษา (สุภัทร จำปาทอง, 2552, หน้า 77) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ซึ่งประกอบด้วย สถาบันขนาดใหญ่ จำนวน 17 คน สถาบันขนาดกลาง จำนวน 32 คน และสถาบันขนาดเล็ก จำนวน 22 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัญหาการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 6 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามโดยส่งไปรษณีย์ไปยังห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งหมด 60 ชุด ในวันที่ 20 กรกฎาคม 2554 และได้ส่งแบบสอบถามไปครั้งที่ 2 ในวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2555 ได้รับแบบสอบถามคืน และเป็นฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 45 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75 ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t test (independent samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of Variance-- ANOVA) หรือ F test และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี LSD ในกรณีที่ผลการทดสอบความแปรปรวน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในส่วนของของคำถามปลายปิด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในส่วนของคำถามปลายเปิดใช้การสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำผลมาใช้

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดกลาง จำนวน 24 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 53.33 ขนาดเล็ก จำนวน 13 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 28.89 และขนาดใหญ่ จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 17.78

เป็นบรรณารักษ์ระดับหัวหน้า จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 57.78 และบรรณารักษ์ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 42.22 นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาบรรณารักษศาสตร์และสาขาสารสนเทศศาสตร์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 และมีประสบการณ์ในงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ 1-7 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44

2. สภาพการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2.1 ด้านนโยบายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ พบว่า ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 71.11 ผู้จัดทำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดส่วนใหญ่ คือ ผู้อำนวยการห้องสมุดหรือหัวหน้าห้องสมุด ร้อยละ 64.44 องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ ผู้ให้บริการและกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ 86.67

2.2 ด้านงบประมาณพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ พบว่า ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ได้รับงบประมาณประจำปีในการจัดซื้อทรัพยากรสารสนเทศจากเงินงบประมาณประจำปี ร้อยละ 86.67 และส่วนใหญ่จัดสรรงบประมาณโดยแยกเป็นบงชีสิ่งพิมพ์ สื่อโสต-ทัศน์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 46.67 โดยจัดสรรงบประมาณมากกว่าร้อยละ 60 ในการจัดซื้อสื่อสิ่งพิมพ์ และร้อยละ 1-30 ในการจัดซื้อสื่อโสตทัศน์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

2.3 ด้านกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ พบว่า ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศทุกกิจกรรมโดยมีการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศมากที่สุด ร้อยละ 100.00 หน่วยงานที่ดำเนินการศึกษาผู้ใช้ส่วนใหญ่ คือ แผนก/ฝ่าย/งานบริการสารสนเทศ ร้อยละ 60 ในการศึกษาผู้ใช้ส่วนใหญ่ศึกษาเกี่ยวกับความทันสมัยของทรัพยากรสารสนเทศและทรัพยากรที่จัดหาตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการ ร้อยละ 73.33

2.4 ด้านการจัดซื้อหนังสือ พบว่า หนังสือวิชาการ ภาษาไทย จัดซื้อ 3 เล่มขึ้นไปต่อชื่อ ร้อยละ 24.44 หนังสือความรู้ทั่วไป/สารคดี ภาษาไทย จัดซื้อ 2 เล่มต่อชื่อ ร้อยละ 15.6 ส่วนหนังสือประเภทอื่นๆ มีการจัดซื้อ 1 เล่มต่อชื่อ คือ หนังสือวิชาการ ภาษาต่างประเทศและหนังสือความรู้ทั่วไป/สารคดี ภาษาต่างประเทศ และหนังสืออ้างอิง ภาษาไทย ร้อยละ 24.44 นวนิยายและเรื่องสั้นภาษาไทย ร้อยละ 22.22 นวนิยายและเรื่องสั้นภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 26.67 หนังสืออ้างอิงภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 28.89 บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญการจัดซื้อหนังสือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ หนังสือวิชาการภาษาไทย ($\bar{X}$ = 4.49) และหนังสือวิชาการภาษาต่างประเทศ ($\bar{X}$ = 4.22)

2.5 ด้านการจัดซื้อหนังสืออ้างอิง พบว่า หนังสืออ้างอิงที่จัดซื้อ 1 เล่มต่อชื่อ คือ พจนานุกรมไทย ร้อยละ 17.78 พจนานุกรมภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 26.67 สารานุกรมไทย ร้อยละ 28.89 ส่วนหนังสืออ้างอิงประเภทอื่นๆ ไม่จัดซื้อ คือ พจนานุกรมสองภาษาและพจนานุกรมหลายภาษา ร้อยละ 24.44 สารานุกรมภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 33.33 หนังสือรายปี ร้อยละ 40.00 และหนังสือแผนที่ ร้อยละ 42.22

2.6 ด้านการจัดซื้อสิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง พบว่า วารสารวิชาการ ภาษาไทย วารสารวิชาการ ภาษาต่างประเทศ จัดซื้อ 1 เล่มต่อชื่อ ร้อยละ 37.8 และนิตยสารบันเทิง ภาษาไทย จัดซื้อ 1 เล่มต่อชื่อ ร้อยละ 35.56 นิตยสารบันเทิง ภาษาต่างประเทศ ไม่จัดซื้อ ร้อยละ 48.89 ส่วนหนังสือพิมพ์ จัดซื้อ 1 เล่มต่อชื่อ คือ หนังสือพิมพ์เชิงคุณภาพ ร้อยละ 33.33 หนังสือพิมพ์เชิงปริมาณ ร้อยละ 24.44 บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการจัดซื้อสิ่งพิมพ์ต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้ความสำคัญในระดับมาก 3 ข้อ คือ วารสารวิชาการภาษาไทย ($\bar{X}$ = 4.13) วารสารวิชาการภาษาต่างประเทศ ($\bar{X}$ = 4.04) และหนังสือพิมพ์เชิงคุณภาพ ($\bar{X}$ = 3.64)

2.7 ด้านการจัดซื้อสื่อโสตทัศน พบว่า วิซีดี/ดีวีดี ประกอบการเรียนการสอนห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จัดซื้อ 1 แผ่นต่อชื่อ ร้อยละ 33.33 ส่วนสื่อโสตทัศนประเภทอื่นๆ ไม่จัดซื้อ คือ วิซีดี/ดีวีดี บันทึกร้อยละ 55.56 วิซีดี/ดีวีดี สारคดี ร้อยละ 35.56 วัสดุบันทึกเสียง ประกอบการเรียนการสอน ร้อยละ 37.78 และวัสดุบันทึกเสียงบันทึก ร้อยละ 68.89 บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการจัดซื้อสื่อโสตทัศนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ให้ความสำคัญในระดับมาก 2 ข้อ คือ วิซีดี/ ดีวีดี ประกอบการเรียนการสอนภาษาไทย ($\bar{X}=3.53$) และ วิซีดี/ดีวีดี ประกอบการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ ($\bar{X}=3.47$)

2.8 ด้านการจัดซื้อสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ไม่จัดซื้อ คือ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 57.78 วารสารอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 46.67 ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ และงานวิจัยไทย ร้อยละ 66.67 ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ และงานวิจัย ต่างประเทศ ร้อยละ 55.6 ฐานข้อมูลเฉพาะสาขาวิชา ร้อยละ 48.89 ฐานข้อมูลบทความวารสาร ร้อยละ 53.33 และฐานข้อมูลข่าว ร้อยละ 71.11 บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการจัดซื้อสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้ความสำคัญในระดับปานกลางทุกข้อ คือ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฐานข้อมูลเฉพาะสาขาวิชา ($\bar{X}=3.29$)

2.9 การสั่งซื้อทรัพยากรสารสนเทศผู้ใช้บริการห้องสมุดส่วนใหญ่เสนอซื้ออย่างเป็นลายลักษณ์อักษรโดยกรอกแบบฟอร์มเสนอซื้อ ร้อยละ 82.22 นอกเหนือจากการสั่งซื้อห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ยังมีวิธีการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ โดยได้รับอภิสิทธิ์จากการจากหน่วยงานภายนอกและหน่วยงานภายในสถาบัน อาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา ร้อยละ 100.00

2.10 การดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

เอกชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้คัดเลือกทรัพยากรสารสนเทศ ($\bar{X}=4.14$) รองลงมา คือ ด้านผู้ประเมินทรัพยากรสารสนเทศ ($\bar{X}=4.12$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเกณฑ์ในการประเมินทรัพยากรสารสนเทศเพื่อคัดออก ($\bar{X}=2.88$) ส่วนการให้ความสำคัญต่อผู้เลือกทรัพยากรสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ อาจารย์ผู้สอน ($\bar{X}=4.84$) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา ($\bar{X}=4.62$) และหัวหน้าภาควิชา ($\bar{X}=4.58$) และการให้ความสำคัญต่อเกณฑ์ในการประเมินทรัพยากรสารสนเทศเพื่อคัดออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปีที่พิมพ์ ($\bar{X}=4.36$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ชื่อ ธรรมชาติของศาสตร์ ($\bar{X}=3.73$) นอกจากนี้ยังพบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับผู้ประเมินทรัพยากรสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาต่างๆ ($\bar{X}=4.27$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักวิชาการ ($\bar{X}=3.93$)

3. ปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งบประมาณในการจัดซื้อไม่เพียงพอ ($\bar{X}=4.11$) รองลงมา คือ ขาดความร่วมมือกับอาจารย์ในการคัดเลือกทรัพยากรสารสนเทศ ($\bar{X}=4.00$) และทรัพยากรสารสนเทศที่จัดหาไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้ ($\bar{X}=3.89$)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บรรณารักษ์ที่รับผิดชอบในงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน และขนาดของสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด

ต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานพัฒนา ทรัพยากรสารสนเทศแตกต่างกัน

1.1 บรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ให้ความสำคัญในการจัดซื้อหนังสือ สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง สื่อโสตทัศน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้านผู้คัดเลือก และด้าน ผู้ประเมินและคัดทรัพยากรสารสนเทศออกทั้งโดยรวม และรายข้อไม่แตกต่างกัน

1.2 บรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ให้ความสำคัญต่อเกณฑ์ การประเมินทรัพยากร สารสนเทศเพื่อคัดออกโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์ มากกว่า 14 ปี ($\bar{X}=4.73$) ให้ความสำคัญต่อเกณฑ์ในการ ประเมินทรัพยากรสารสนเทศเพื่อคัดออกในเรื่อง ประเภททรัพยากรสารสนเทศแตกต่างจากบรรณารักษ์ที่ มีประสบการณ์ 1-7 ปี ($\bar{X}=4.10$) และ 8-14 ปี ($\bar{X}=3.71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 บรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัญหาในการดำเนินงานพัฒนา ทรัพยากรสารสนเทศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.4 บรรณารักษ์ระดับหัวหน้าและ บรรณารักษ์ระดับปฏิบัติงานให้ความสำคัญในด้านการ จัดซื้อหนังสือและด้านผู้ประเมินและคัดทรัพยากร สารสนเทศออกโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า บรรณารักษ์ระดับหัวหน้า ($\bar{X}=4.77$) และ บรรณารักษ์ระดับปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.11$) ให้ความสำคัญ ในการจัดซื้อหนังสือวิชาการ ภาษาไทย แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.534$, Sig. = .015) และบรรณารักษ์ระดับหัวหน้า ($\bar{X}=3.85$) และบรรณารักษ์ ระดับปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.47$) ให้ความสำคัญกับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะสาขาวิชาในการเป็นผู้ประเมินและผู้คัดทรัพยากร สารสนเทศออกทรัพยากรสารสนเทศกันมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ($t = -2.269$, Sig. = .028)

1.5 บรรณารักษ์งานพัฒนาทรัพยากร สารสนเทศระดับหัวหน้าและบรรณารักษ์ระดับปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญในการจัดซื้อสิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง สื่อโสตทัศน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในด้านผู้คัดเลือก และ ด้านเกณฑ์ในการประเมินทรัพยากรสารสนเทศเพื่อ

คัดออก ทั้งโดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

1.6 บรรณารักษ์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษา เอกชนที่มีขนาดต่างกันให้ความสำคัญในการจัดซื้อ หนังสือโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บรรณารักษ์ที่สังกัดห้องสมุดขนาดเล็ก ($\bar{X}=3.92$) ให้ความสำคัญในการจัดซื้อหนังสือวิชาการภาษาไทย แตกต่างจากบรรณารักษ์ที่สังกัดห้องสมุดขนาดกลาง ($\bar{X}=4.63$) และขนาดใหญ่ ($\bar{X}=5.00$) และบรรณารักษ์ ที่สังกัดห้องสมุดขนาดใหญ่ ($\bar{X}=3.38$) ให้ความสำคัญ ในการจัดซื้อนวนิยายภาษาไทยแตกต่างจากบรรณารักษ์ ที่สังกัดห้องสมุดขนาดเล็ก ($\bar{X}=2.15$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.7 บรรณารักษ์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษา เอกชนที่มีขนาดต่างกันให้ความสำคัญในการจัดซื้อ สิ่งพิมพ์ต่อเนื่องโดยรวมแตกต่างกัน พบว่า บรรณารักษ์ ที่สังกัดห้องสมุดขนาดใหญ่ให้ความสำคัญในการจัดซื้อ นิติสารบันเทิงภาษาไทย ($\bar{X}=3.13$) และหนังสือพิมพ์ เชิงปริมาณ ($\bar{X}=3.88$) มากกว่าบรรณารักษ์ที่สังกัด ห้องสมุดขนาดเล็กที่ให้ความสำคัญในการจัดซื้อ นิติสารบันเทิงภาษาไทย ($\bar{X}=2.00$) และหนังสือพิมพ์ เชิงปริมาณ ($\bar{X}=2.69$) และบรรณารักษ์ที่สังกัดห้องสมุด ขนาดใหญ่ให้ความสำคัญในการจัดซื้อหนังสือพิมพ์เชิง คุณภาพ ($\bar{X}=4.50$) มากกว่าบรรณารักษ์ที่สังกัดห้องสมุด ขนาดกลาง ($\bar{X}=3.63$) และขนาดเล็ก ($\bar{X}=3.15$) อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.8 บรรณารักษ์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษา เอกชนที่มีขนาดต่างกันให้ความสำคัญในการจัดซื้อ สื่อโสตทัศนโดยรวมแตกต่างกัน พบว่า บรรณารักษ์ที่ สังกัดห้องสมุดขนาดใหญ่ ($\bar{X}=3.47$) ให้ความสำคัญด้าน การจัดซื้อสื่อโสตทัศนแตกต่างจากบรรณารักษ์ที่สังกัด ห้องสมุดขนาดกลาง ($\bar{X}=2.66$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

1.9 บรรณารักษ์ที่สังกัดห้องสมุดขนาดใหญ่ และบรรณารักษ์ที่สังกัดห้องสมุดขนาดกลางและขนาด เล็กให้ความสำคัญในการจัดซื้อสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บรรณารักษ์ที่สังกัดห้องสมุดขนาดเล็ก ($\bar{X}=2.38$) ให้ความสำคัญในการจัดซื้อหนังสืออิเล็กทรอนิกส์แตกต่าง

จากบรรณารักษ์ที่สังกัดห้องสมุดขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.00$) บรรณารักษ์ที่สังกัดห้องสมุดขนาดเล็ก ($\bar{X} = 2.46$) ให้ความสำคัญในการจัดซื้อหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ แตกต่างจากบรรณารักษ์ที่สังกัดห้องสมุดขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.38$) และขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.13$) และบรรณารักษ์ที่สังกัดห้องสมุดขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.75$) ให้ความสำคัญในการจัดซื้อฐานข้อมูลเฉพาะสาขาวิชา แตกต่างจากบรรณารักษ์ที่สังกัดกลาง ($\bar{X} = 3.21$) และขนาดเล็ก ($\bar{X} = 2.54$) บรรณารักษ์ที่สังกัดห้องสมุดขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.75$) ให้ความสำคัญในการจัดซื้อฐานข้อมูลบทความวารสาร แตกต่างจากบรรณารักษ์ที่สังกัดกลาง ($\bar{X} = 3.13$) และขนาดเล็ก ($\bar{X} = 2.62$) และบรรณารักษ์ที่สังกัดห้องสมุดขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.00$) ให้ความสำคัญในการจัดซื้อฐานข้อมูลข่าว แตกต่างจากบรรณารักษ์ที่สังกัดกลาง ($\bar{X} = 2.71$) และขนาดเล็ก ($\bar{X} = 1.92$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.10 บรรณารักษ์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีขนาดต่างกันให้ความสำคัญในด้านผู้คัดเลือกทรัพยากรสารสนเทศ ด้านเกณฑ์ในการประเมินทรัพยากรสารสนเทศเพื่อคัดออก และด้านผู้ประเมินและคัดทรัพยากรสารสนเทศออก ทั้งโดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรณารักษ์ที่รับผิดชอบในงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน และขนาดของสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดต่างกัน มีปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศแตกต่างกัน

2.1 บรรณารักษ์ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันให้ความสำคัญต่อปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บรรณารักษ์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาบรรณารักษศาสตร์และสาขาสารสนเทศศาสตร์ ($\bar{X} = 3.95$) และบรรณารักษ์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาบรรณารักษศาสตร์และสาขาสารสนเทศศาสตร์ ($\bar{X} = 3.00$) ให้ความสำคัญต่อปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความรอบรู้เรื่องแหล่ง

ทรัพยากรสารสนเทศและบรรณารักษ์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาบรรณารักษศาสตร์และสาขาสารสนเทศศาสตร์ ($\bar{X} = 2.76$) และบรรณารักษ์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาบรรณารักษศาสตร์และสาขาสารสนเทศศาสตร์ ($\bar{X} = 3.68$) และปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.50$) ให้ความสำคัญต่อปัญหาการไม่แบ่งความรับผิดชอบในการคัดเลือกตามประเภทของทรัพยากรสารสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 บรรณารักษ์ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 บรรณารักษ์ระดับหัวหน้าและบรรณารักษ์ระดับปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บรรณารักษ์ระดับหัวหน้า ($\bar{X} = 3.38$) และบรรณารักษ์ระดับปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.16$) ให้ความสำคัญต่อปัญหาความล่าช้าในการอนุมัติจัดซื้อทรัพยากรสารสนเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = -2.360$, Sig. = .028)

2.4 บรรณารักษ์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีขนาดต่างกันให้ความสำคัญกับปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศโดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

1. ด้านนโยบายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ

ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มีการจัดทำนโยบายโดยการเขียนขึ้นอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เนื่องจากการจัดทำนโยบายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นแนวทางในการเลือก การจัดหา การคัดออกหรือปฏิเสธที่จะไม่รับทรัพยากรสารสนเทศที่มีผู้บริจาคสำหรับผู้ปฏิบัติงาน 2) สามารถจัดสรรงบประมาณในการจัดหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) สามารถควบคุมการเพิ่มจำนวนทรัพยากรสารสนเทศที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการของผู้ใช้อย่างเป็นระบบ

สม่ำเสมอ และมีความสมดุลในทุกสาขาวิชา และ 4) สามารถนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศมาใช้เพื่อขอความร่วมมือกับห้องสมุดอื่น ๆ ในการจัดหาและใช้ทรัพยากรสารสนเทศร่วมกัน (ประยงค์วิพัฒน์กิจจำรูญ, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญญาภรณ์ ชูติกาญจน์ (2551) พบว่า ห้องสมุดส่วนใหญ่มีนโยบายการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และผู้จัดทำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ คือ ผู้อำนวยการห้องสมุดหรือหัวหน้าห้องสมุด เนื่องจากเป็นผู้ที่มีหน้าที่และอำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายเกี่ยวกับนโยบายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ (คณะทำงานฝ่ายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา, 2553)

2. ด้านงบประมาณพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ

ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ได้รับงบประมาณในการจัดซื้อทรัพยากรสารสนเทศจากเงินงบประมาณประจำปี ซึ่งงบประมาณดังกล่าวได้มาจากค่าบำรุงของนักศึกษา ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่จัดสรรงบประมาณโดยแยกเป็นงบสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศน และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากในการจัดซื้อหนังสือ วารสาร และสื่อโสตทัศน ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศจะต้องจัดสรรเงินให้เหมาะสมกับความต้องการและความจำเป็น (นงนารถชัยรัตน์, 2542) สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญญาภรณ์ ชูติกาญจน์ (2551) พบว่า มีการจัดสรรงบประมาณการจัดซื้อหนังสือแยกจากงบประมาณการจัดซื้อสื่อโสตทัศนและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในขณะที่การจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อส่วนใหญ่จัดสรรมากกว่าร้อยละ 60 เพื่อการจัดซื้อสิ่งพิมพ์ ร้อยละ 1-30 ในการจัดซื้อสื่อโสตทัศนและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สอดคล้องกับงานวิจัยของวันดี มีดี (2553) พบว่า ห้องสมุดได้รับงบประมาณในการจัดซื้อเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ต่อปี ร้อยละ 30

3. สภาพการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ

3.1 แผนก/ฝ่าย/งานบริการสารสนเทศเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการศึกษาผู้ใช้ของห้องสมุดสถาบัน

อุดมศึกษาเอกชน เนื่องจากการในการศึกษาการใช้และความต้องการใช้สารสนเทศสามารถนำมาเป็นแนวทางในการเลือกและการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศที่สอดคล้องกับผู้ใช้ต้องการ ทำให้ทรัพยากรสารสนเทศที่มีอยู่มีคุณภาพตามที่ผู้ใช้คาดหวัง (ประยงค์วิพัฒน์กิจจำรูญ, 2552)

3.2 ผู้ใช้บริการห้องสมุดส่วนใหญ่สั่งซื้อทรัพยากรสารสนเทศอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกรอกแบบฟอร์มเสนอซื้อ ซึ่งการจัดซื้อทรัพยากรสารสนเทศแต่ละประเภทสรุปได้ดังนี้

3.2.1 ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะเน้นหนังสือวิชาการ ภาษาไทย เนื่องจากผู้ให้บริการมีพฤติกรรมการใช้หนังสือภาษาไทยมากกว่าหนังสือภาษาอังกฤษ และหนังสือต่างประเทศมีราคาสูงกว่าหนังสือภาษาไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของเกษร จันทร (2549) พบว่า มีการจัดซื้อหนังสือภาษาไทยมากกว่าหนังสือภาษาต่างประเทศ

3.2.2 ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะเน้นวารสารวิชาการภาษาไทย วารสารวิชาการภาษาต่างประเทศ และหนังสือพิมพ์เชิงคุณภาพ เนื่องจากห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประสบปัญหาในเรื่องของงบประมาณ ดังนั้นการบริหารงบประมาณจึงเน้นในด้านวิชาการเป็นหลัก

3.2.3 ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะเน้นวีซีดี/ดีวีดี ประกอบการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญญาภรณ์ ชูติกาญจน์ (2551) พบว่า สื่อที่มีการจัดซื้อมากที่สุด คือวีดิทัศน์ ดีวีดี

3.2.4 ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ไม่จัดซื้อสื่ออิเล็กทรอนิกส์เนื่องจากงบประมาณในการจัดซื้อไม่เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของพุลทรัพย์ ชื่นตา (2548) พบว่า ห้องสมุดของมหาวิทยาลัยเอกชนไม่มีการบอกรับ/สั่งซื้อทรัพยากรสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์และงานวิจัยของนิตยา ปานเพชร (2546) พบว่า ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่มีการจัดซื้อหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ถึงแม้ว่าห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่จะไม่จัดซื้อสื่อ

อิเล็กทรอนิกส์แต่ยังให้ความสำคัญในการจัดซื้อฐานข้อมูลเฉพาะสาขาวิชา ฐานข้อมูลบทความวารสารและวารสารอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากอาจารย์ นักวิชาการ และนักวิจัยในปัจจุบันมีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลประกอบการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการจากวารสารทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากฐานข้อมูลมีความทันสมัย สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และไม่มีข้อจำกัดในเรื่องระยะทาง

3.3 ห้องสมุดส่วนใหญ่เลือกทรัพยากรสารสนเทศตามที่ใช้เสนอแนะ และบุคคลที่ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ความสำคัญในการคัดเลือกทรัพยากรสารสนเทศ คือ อาจารย์ผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา และหัวหน้าภาควิชา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา และมีความคุ้นเคยกับผู้เขียนและทรัพยากรสารสนเทศในแต่ละสาขาวิชาเป็นอย่างดี (ประยงค์ศรี พัฒนกิจจำรูญ, 2552) สอดคล้องกับงานวิจัยของนภลัย ทองปัน (2548) พบว่าอาจารย์เป็นผู้มีสิทธิในการคัดเลือกหนังสือมากที่สุด

3.4 ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ความสำคัญกับปีที่พิมพ์ในการคัดทรัพยากรสารสนเทศออก เนื่องจากความทันสมัยของทรัพยากรสารสนเทศเป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณาคุณค่าของทรัพยากรสารสนเทศ (ประยงค์ศรี พัฒนกิจจำรูญ, 2552) และอาจารย์ผู้สอนมีความสำคัญในการประเมินทรัพยากรสารสนเทศมากที่สุด เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา และมีความคุ้นเคยกับผู้เขียนและทรัพยากรสารสนเทศในแต่ละสาขาวิชาเป็นอย่างดี (ประยงค์ศรี พัฒนกิจจำรูญ, 2552)

4. ปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ

ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มีงบประมาณในการจัดซื้อไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้มาจากรายได้ของมหาวิทยาลัยเพียงอย่างเดียว ซึ่งแตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่ได้รับงบประมาณจากงบประมาณแผ่นดินและเงินบำรุงห้องสมุดจากการลงทะเบียนของนักศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญญาภรณ์ ชูติกาญจน์ (2551) พบว่า ปัญหางบประมาณ

ในการจัดซื้อไม่เพียงพอเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดในด้านนโยบายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ ปัญหาด้านรองลงมาคือ ขาดความร่วมมือกับอาจารย์ประจำสาขาวิชาในการช่วยคัดเลือกทรัพยากรสารสนเทศ ทรัพยากรสารสนเทศที่จัดหาไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้ การดำเนินงานจัดซื้อล่าช้าเนื่องจากมีหลายขั้นตอน จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานจัดซื้อไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์และความล่าช้าในการอนุมัติจัดซื้อทรัพยากรสารสนเทศ ไม่มีคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศหรือผู้ประสานงานประจำสาขาวิชา ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญในการจัดซื้อเกณฑ์ในการประเมินและคัดทรัพยากรสารสนเทศออกไม่ชัดเจน และขาดบุคลากรที่มีความรอบรู้เรื่องแหล่งทรัพยากรสารสนเทศและผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานไม่เห็นความสำคัญของการประเมินและคัดทรัพยากรสารสนเทศออก ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การจัดทำนโยบายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศควรจัดทำให้ครอบคลุมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นนโยบายในการเลือก นโยบายการจัดหา และนโยบายในการประเมินทรัพยากรสารสนเทศเพื่อการคัดออก รวมทั้งควรมีการนำข้อมูลจากการศึกษาผู้เข้ามาประกอบการจัดทำนโยบายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง และยังส่งผลให้บริการสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรมีการทบทวนนโยบายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณ ความต้องการของผู้ใช้ นโยบายขององค์กร และพัฒนาทางวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารบรรณศาสตร์ รวมทั้งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อทรัพยากรสารสนเทศทุกประเภทให้เพียงพอ เพื่อให้ห้องสมุดมีทรัพยากรสารสนเทศที่มีความหลากหลาย สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย ตรงตามความ

ต้องการของผู้ใช้บริการ และได้มาตรฐานตามมาตรฐาน
ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2544 ของทบวง
มหาวิทยาลัย

3. ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรมี
การเลือกและจัดหาทรัพยากรสารสนเทศทุกประเภท
ที่สนับสนุนการเรียนการสอนและการค้นคว้าวิจัยของ
ผู้ใช้บริการห้องสมุด โดยเฉพาะสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่
ปัจจุบันเป็นสื่อที่เกิดขึ้นควบคู่กับความเจริญก้าวหน้า
ทางเทคโนโลยี ถึงแม้ว่าห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา
เอกชนจะมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ แต่ห้องสมุด

ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดหาและ
แลกเปลี่ยนทรัพยากรสารสนเทศ

4. ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรมี
การจัดทำเกณฑ์ในการประเมินทรัพยากรสารสนเทศ
เพื่อคัดออกอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร
เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการพิจารณา
คัดทรัพยากรสารสนเทศออกอย่างเหมาะสม รวมทั้ง
นำข้อมูลจากการศึกษาผู้เข้ามาเป็นแนวทางในการ
พิจารณาคัดทรัพยากรสารสนเทศออกด้วย



เอกสารอ้างอิง

- เกษร จันทร. (2549). *การจัดหาและการใช้หนังสือของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา ในปีงบประมาณ 2544-2545*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณะทำงานฝ่ายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา. (2553). *แนวทางการจัดทำนโยบายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศสำหรับห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2544). *ประกาศทบวงมหาวิทยาลัยเรื่องมาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2544*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- นงนารถ ชัยรัตน์. (2542). *การเลือกและการจัดหาทรัพยากรห้องสมุด*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะมนุษยศาสตร์, ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์.
- นภาลักษณ์ ทองปัน. (2548). *ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อการคัดเลือกหนังสือของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. กรุงเทพฯ : ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิตยา ปานเพชร. (2546). *การจัดซื้อทรัพยากรสารสนเทศระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7, ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- เบญญาภรณ์ ชุตติกาญจน์. (2551). *การดำเนินงานจัดหาโสตทัศนวัสดุและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประยงค์ศรี พัฒนกิจจำรูญ. (2552). *กระบวนการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ* (พิมพ์ครั้งที่ 7, หน่วยที่ 4). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วันดี มีดี. (2553). *การพัฒนาและการดำเนินงานเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ. (2552). ห้องสมุด การศึกษา วิชาชีพบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์
ในยุคการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สุภัทร จำปาทอง. (2552). การนำนโยบายเงินทุนหมุนเวียนเพื่อพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไปปฏิบัติ.
ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Feret, B. & Marcinek, M. (1999). The future of the academic library and the academic librarian: A Delphi
study. *Library Career Development*, 7(10), 91-107.



ผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย

The Effects of Human Resource Management on Productivity of Small and Medium Enterprises (SMEs) in the North of Thailand



ปาริย์ พลประเสริฐ¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ซึ่งตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย จำนวน 269 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อทดสอบผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์มีผลกระทบต่อการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์, การเพิ่มผลผลิต, วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship and the effects of human resource management on productivity of Small and Medium Enterprises (SMEs) in the North of Thailand. 269 entrepreneurs from Small and Medium Enterprises (SMEs) in the northern area were specifically chosen as samplings in the current study. The questionnaire was employed to gather data which was analyzed by multiple correlation and multiple regression. The results revealed that the relationship between human resource management and productivity of Small and Medium Enterprises (SMEs) in the North was at the high level. According to dimensions of human resource management, it found that acquiring human

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

resources, rewarding human resources, and maintaining and protection human resources statistically significant affected on productivity.

Keywords: human resource management, productivity, small and medium enterprises (SMEs)

ความนำ

ท่ามกลางสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในภูมิภาค และในโลกนำไปสู่การขยายตัวของการแข่งขันที่ไร้พรมแดนและรุนแรงมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากเศรษฐกิจของประเทศย่อมต้องมีความเกี่ยวพันเชื่อมโยงกับต่างประเทศในระดับสูงทั้งในด้านการผลิตและการค้า รวมทั้งต้องแข่งขันกับประเทศที่มีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ล้ำหน้า ใกล้เคียง หรือด้อยกว่าไทย ดังนั้น เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของไทยให้ก้าวหน้าต่อไปในกระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจโลก และเพื่อให้พ้นภาวะวิกฤตที่ประสบอยู่ในขณะนี้ประเทศไทยจะต้องยกระดับความสามารถในการแข่งขันจนเกิดเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันกับต่างประเทศให้สูงขึ้น เพราะการสูญเสียความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว หมายถึงการตกต่ำทั้งในด้านการลงทุน การผลิตสินค้าและบริการ การจ้างงาน รายได้ ตลอดจนคุณภาพชีวิตของคนในประเทศ ที่ผ่านมา การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมเป็นการเติบโตในเชิงปริมาณ และยังมีจุดอ่อนในเชิงโครงสร้างหลายประการ รวมทั้งยังขาดการบริหารจัดการที่ดี การผลิตสินค้าส่วนใหญ่เป็นการผลิตที่มีการเพิ่มมูลค่าในระดับต้น และเป็นการรับจ้างผลิตโดยอาศัยความได้เปรียบในด้านต้นทุนจากค่าจ้างแรงงาน แต่ยังจำเป็นต้องพึ่งพาการนำเข้าวัตถุดิบ เงินทุน และเทคโนโลยีจากต่างประเทศ ในสัดส่วนที่สูง ขณะที่แรงงานยังขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2553) อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้มีนโยบายด้านการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะการมุ่งพัฒนานคนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการ

ดำเนินการทำให้มีทัศนคติ วิธีคิด และวิธีปฏิบัติเพื่อให้ประเทศมีศักยภาพในการแข่งขัน และเมื่อกล่าวถึงทรัพยากรทางการบริหาร เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าหมายถึง คน (man) เงินหรืองบประมาณ (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) หรือมักเรียกกันว่า 4M โดยเฉพาะ “คน” กล่าวได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรทุกชนิดในองค์กร เพราะคนสามารถใช้ความรู้และทักษะในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรเป็นสินค้าและบริการ ในการสร้างกำไรและสิ่งมีค่าอื่น ๆ ให้กับองค์กร (Jackson, Schuler & Werner, 2009, p. 12)

นอกจาก “คน” แล้ว อีกแนวทางหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันคือ แนวทางการเพิ่มผลผลิต หรือ “Productivity” ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถช่วยให้ประเทศไทยสามารถฝ่าฟันวิกฤตเศรษฐกิจให้ผ่านพ้นได้ โดยเป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น โรงงาน รัฐวิสาหกิจ สำนักงาน สถาบันต่างๆ ตลอดจนการเพิ่มผลิตภาพในระดับครอบครัว และปัจเจกบุคคลอันจะนำไปสู่การยกระดับความสามารถทางการแข่งขันและเกิดเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาดโลก ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ และส่งผลให้ประชาชนทุกคนในชาติมีความอยู่ดีกินดีในที่สุด การปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง แต่การปรับปรุงการผลิตเป็นวิถีทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายสำคัญสูงสุดนั่นก็คือการยกระดับมาตรฐานการครองชีพ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนในประเทศ (จำลองณ์ ขุนพลแก้ว และคณะ, 2548, หน้า 25)

โดยแนวคิดที่สำคัญในทฤษฎีการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่คิดค้นโดย Michael E. Porter ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เมื่อใดที่องค์กรสามารถมีกำไรเหนือกว่า

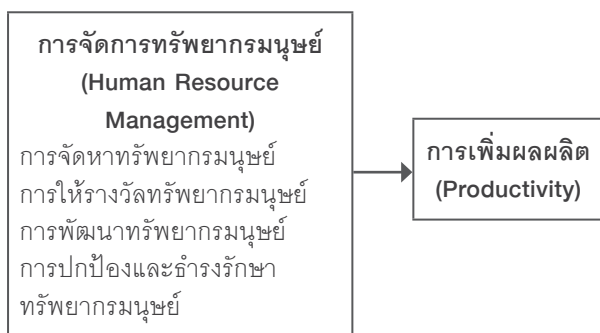
กำไรของธุรกิจในกลุ่มเดียวกันย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน และเป้าหมายสำคัญของทุกธุรกิจ คือ ความสามารถในการสร้างความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ความสามารถในการแข่งขัน จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างเท่าเทียมในต้นทุนที่ต่ำกว่า หรือสามารถตอบสนองได้อย่างแตกต่างและเหนือกว่าคู่แข่ง ซึ่งความสามารถในการแข่งขันนี้เองที่จะสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่เหนือกว่าได้ในสายตาของลูกค้า (Porter, 2000) ในทำนองเดียวกันฮิลและโจนส์ (Hill & Jones, 1995) ได้ศึกษาและสนับสนุนทฤษฎีการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยได้กล่าวว่าสิ่งที่บ่งบอกให้ทราบว่าองค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน คือ การที่องค์กรสามารถสร้างผลกำไรได้สูงกว่ามาตรฐานผลกำไรเฉลี่ยขององค์กรอื่นๆ ที่ดำเนินกิจการประเภทเดียวกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าความสามารถในการแข่งขัน เกิดจากความสามารถในการนำเสนอคุณค่าที่สูงกว่าให้แก่ผู้บริโภค ซึ่งภายใต้ความผันผวนและรวดเร็วของการตลาดที่ขับเคลื่อนด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างทุกวันนี้ ทำให้รูปแบบการแข่งขันค่อนข้างเปลี่ยนแปลงไปทุกองค์กรต่างต้องการมีชีวิตรอด จึงก่อให้เกิดการแข่งขันอย่างดุเดือดยิ่งยวดกัน โดยมีเป้าหมายหลักที่จะรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันให้คงอยู่ต่อไปในระยะยาว

ทั้งนี้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยถือว่าเป็นธุรกิจหนึ่งที่เป็นหัวใจสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาตามแนวคิดดังกล่าว สมควรได้รับการพัฒนาและศึกษากรอบแนวคิดที่หลากหลายโดยเฉพาะแนวคิดเรื่องการเพิ่มผลผลิตกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะมีข้อมูลในการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการการเพิ่มผลผลิต การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยกระบวนการเพิ่มผลผลิต (productivity improvement program) ถือเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสร้างความสามารถทางการแข่งขันให้กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในระยะยาว เพราะเป็นการสร้างแนวคิดให้กับผู้บริหาร

และพนักงานถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเพิ่มผลผลิตในองค์กร (productivity awareness) และวางระบบการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรเพื่อให้สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูง (high quality) ตรงตามความต้องการของลูกค้าด้วยกระบวนการผลิตที่มีต้นทุนต่ำ (low cost) และส่งมอบสินค้าได้ทันตามกำหนดเวลา (on time delivery) สำหรับในภาคเหนือของประเทศไทยก็เป็นภาคหนึ่งที่มีการประกอบธุรกิจในรูปของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 14,557 ราย ที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2552) ดังนั้นในการศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับการเพิ่มผลผลิตในเขตภาคเหนือจึงมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการเพิ่มผลผลิต การจัดการทรัพยากรมนุษย์และขยายผลการวิจัยไปยังภาคอื่นๆ ของประเทศไทยต่อไปในอนาคต

ด้วยความสำคัญตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งที่ทำการศึกษาลักษณะของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย โดยวัตถุประสงค์ของวิจัยคือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ทั้งนี้โมเดลการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (diagnostic model of human resource management) เกี่ยวกับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (human resource process) จากทฤษฎีของ John M. Ivancevich จะแบ่งกระบวนการทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 ด้าน คือ (1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (acquiring human resources) (2) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (rewarding human resources) (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (developing human resources) และ (4) การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (maintaining and protection human resources) (Ivancevich, 2007, p. 36) และทำการศึกษารายละเอียดของตัวแปรย่อย

เพิ่มเติมจากแนวคิดของ Mondy (2010) และ Werner & DeSimone (2009) ส่วนในเรื่องของการเพิ่มผลผลิตนั้น วิชา สวรรณราช มนูญ แก้วแสนเมือง และคมกฤช วงษ์ภพ (2547, หน้า 229) ให้ความหมายของการผลิตว่า การทำให้เกิดสินค้าและบริการเพื่อสร้างประโยชน์และสนองตอบความต้องการของมนุษย์ ซึ่งการผลิตจะต้องมีกระบวนการ ใช้ปัจจัยการผลิต เพื่อแปรสภาพวัตถุดิบให้เป็นสินค้าและบริการ อันจะสร้างความพอใจแก่ มวลมนุษย์ หรืออาจกล่าวว่าการผลิตก็คือ การนำ วัตถุดิบเข้าสู่กระบวนการผลิตเพื่อสร้างสินค้าออกมา เพื่อสนองความต้องการแก่มนุษย์ ซึ่งสินค้านั้นอาจเป็น ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ภายในบ้าน เครื่องใช้สำนักงาน หรือ ผลิตภัณฑ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ ซึ่งการเพิ่มผลผลิต ที่ดีนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ “QCD-SMEE” ประกอบด้วย คุณภาพ (quality) ต้นทุน (cost) การส่งมอบ (delivery) ความปลอดภัย (safety) ขวัญและ กำลังใจในการทำงาน (morale) สิ่งแวดล้อม (environment) และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ (ethics) จากแนวคิด ดังกล่าวในงานวิจัยนี้จึงนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด แสดงได้ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมในเรื่องการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลผลิตในองค์กรที่ เกี่ยวข้องกับการผลิต เช่น การผลิตเหล็กเส้น ได้นำ แนวคิดด้านนวัตกรรมการปฏิบัติในการจ้างงานแบบใหม่ ที่ประกอบด้วย การส่งเสริมการจ่ายค่าแรงงาน การฝึก ทำงานเป็นทีม การออกแบบงานให้มีความยืดหยุ่น ความปลอดภัยในการทำงาน และการพัฒนาฝึกอบรม พนักงาน ซึ่งตามแนวคิดนี้จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการ เพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรในระดับสูง (Ichniowski, Shaw

& Prennushi, 1997) สามารถกล่าวได้ว่า ทั้งการเพิ่มผลผลิต และความสามารถในการทำกำไรขององค์กรเกิดขึ้นจาก การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Sels, 2006) นอกจากนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นถึงการให้อำนาจและ การฝึกอบรมพัฒนามีผลต่อการจัดการการเพิ่มผลผลิต ด้วยเช่นกัน (Birdi et.al., 2008) ทั้งนี้การพัฒนานักคนเพื่อให้ เป็นพนักงานที่มีคุณภาพ จนมีความรู้ ความสามารถ หรือมีทักษะและความชำนาญเพื่อจะผลิตสินค้าหรือ บริการที่มีคุณภาพได้ แม้จะต้องใช้ทั้งเงินลงทุนและเวลา ก็ตาม แต่ก็ให้ผลที่คุ้มค่ายิ่งต่อองค์กร เพราะจะทำให้ องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสิ่งที่ไม่มีความรู้ หรือความสูญเสียต่าง ๆ ได้มากมาย (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2542, หน้า 43-44)

ส่วนการศึกษาทางด้านผลกระทบทางด้านช่วง ของการจ่ายค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพการทำงาน ในองค์กรซึ่งวัดจากผลผลิตที่เพิ่มขึ้นนั้นพบว่า ระดับ การจ่ายเงินค่าตอบแทนมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตของ องค์กรและผลการดำเนินงานขององค์กร นั้นหมายถึง ต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดในองค์กร (Kepes, Delery & Gupta , 2009) นอกจากนี้ผลกระทบของการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของ องค์กรที่ใช้ในเรื่องของการเพิ่มผลผลิตมาเป็นตัววัดผล การดำเนินงานขององค์กร โดยฉางและเฉิน (Chang & Chen, 2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบริษัททางด้าน เทคโนโลยีในประเทศไทยได้พบว่า การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นด้านการพัฒนาและอบรม การทำงานเป็นทีม และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีผลกระทบต่อผลผลิตในองค์กร และอวิชร์พันธ์ ช้างศรี (2550) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการ เพิ่มผลผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า การสอนงานของวิศวกร หรือหัวหน้างาน การให้รางวัลพนักงานที่ทำงานสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตมากที่สุด ในขณะที่มีนัสนันท์ พงษ์ประเสริฐชัย (2550) ศึกษา ความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมของไทย ตามแนวคิดฐานทรัพยากร: กรณี ศึกษากลุ่มผู้ผลิตสินค้าประเภทอาหารเพื่อการส่งออก พบว่า ทรัพยากรมนุษย์ คือ ความรู้ และประสบการณ์

ของบุคลากรทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ มีผลกระทบในเชิงบวกต่อความสามารถในการแข่งขัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือ จำนวน 14,557 ราย ที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2552) โดยในการวิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคเหนือ จำนวน 375 คน โดยเปิดตาราง Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามประเภทของธุรกิจ ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 375 ฉบับ มีการตามเก็บซ้ำรอบสอง ได้แบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 269 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 71.73% ซึ่งมากกว่า 20% แสดงว่าอัตราการตอบกลับในงานวิจัยนี้ เป็นที่ยอมรับได้ (Aaker, Kumer & Day, 2001)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือ และข้อมูลทั่วไปของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยครอบคลุมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการปกป้องและรักษารักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต โดยครอบคลุมข้อมูลการเพิ่มผลผลิตทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านต้นทุน ด้านการส่งมอบ ด้านความปลอดภัย ด้านขวัญและ

กำลังใจในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทดสอบโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัค (Cronbach's alpha) โดยค่าที่ได้ออกมาควรมากกว่า 0.7 (Nunnally, 1978) สำหรับงานวิจัยนี้มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัคระหว่าง 0.71-0.87 แสดงว่าข้อคำถามหรือแบบสอบถามของงานวิจัยนี้มีความเชื่อถือได้ ส่วนค่าความเที่ยงตรงเครื่องมือ ในงานวิจัยนี้มีค่า Factor Loading อยู่ระหว่าง 0.677-0.870 ซึ่งมากกว่า 0.4 (Hair et. al., 2006) แสดงว่าข้อคำถามสามารถวัดค่าตัวแปรนั้นๆ ได้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือ

ตัวแปรอิสระ คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (HA) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (HR) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HD) ด้านการปกป้องและรักษารักษาทรัพยากรมนุษย์ (HM)

ตัวแปรตาม คือ การเพิ่มผลผลิต ได้แก่ คุณภาพ ต้นทุน การส่งมอบ ความปลอดภัย ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งแวดล้อม และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

สมมุติฐานของการวิจัย

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลกระทบต่อการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (multiple correlation analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งสี่ด้านมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังนี้ (1) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ($r = .757$) (2) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($r = .699$) (3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($r = .663$) (4) ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ($r = .795$) และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (ตอบสมมติฐานข้อ 1)

ผลการทดสอบผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (Beta .327) มีผลกระทบสูงสุดรองลงมาคือด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (Beta .248) และมีผลกระทบต่ำที่สุดคือ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (Beta .107 ส่วนทิศทางของผลกระทบหรือความสัมพันธ์พบว่าเป็นไปในทิศทางบวก ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และมีผลกระทบรวมกันของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย .838 ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถทำนายได้ร้อยละ 69.8 (ตอบสมมติฐานข้อ 2) ยกเว้นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งพบว่า ไม่มีผลกระทบต่อการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ตามระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

การอภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งสี่ด้านมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่า r มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61-0.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 144) และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์พบว่ามีความสัมพันธ์กับผลประกอบการ ดังนั้นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีทุนมนุษย์เริ่มจากแนวคิดที่ว่าทรัพยากรมนุษย์มีส่วนที่เป็นปริมาณและคุณภาพ ในส่วนที่เป็นปริมาณของทรัพยากรมนุษย์ คือ จำนวนและชั่วโมงการทำงาน ส่วนคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อผลิตภาพ (productivity) ของมนุษย์ คุณภาพในมนุษย์สามารถเพิ่มขึ้นได้ด้วยการลงทุนในมนุษย์ซึ่งเป็นการเพิ่มทุนมนุษย์ให้ตนเอง เป็นการเพิ่มผลผลิตและหารายได้ได้มากขึ้น ดังนั้น ทุนมนุษย์คือทักษะความสามารถต่างๆ ที่อยู่ในตัวบุคคลหรือกำลังแรงงาน การเพิ่มผลผลิตขององค์กรที่สำคัญ คือ ปัจจัยด้านทรัพยากร ซึ่งประสิทธิภาพของบุคคล เป็นส่วนประกอบหนึ่งใน 5 องค์ประกอบ (สมลักษณ์ สันติโรจนกุล, 2548, หน้า 182-183)

ส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ และด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีผลกระทบต่อการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่ตัวแปรดังกล่าวมีผลต่อผลผลิตขององค์กร (Ichniowski,

Shaw & Prennushi (1997), Sels et. al. (2006), Birdi et.al. (2008), Kepes, Delery & Gupta (2009), และ Chang & Chen (2002)) และจากงานวิจัยของ สุกฤษฏี ลิ้มโพธิ์ทอง (2550) ที่พบว่าแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การคัดเลือก การฝึกอบรม การมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้วยตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การออกแบบงาน และการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลกระทบทางตรงต่อการสูญเสียจากการผลิตและผลิตภาพแรงงานขององค์กรธุรกิจการผลิตเครื่องไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย แต่ในการวิจัยในครั้งนี้ตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อการเพิ่มผลผลิตเหมือนกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยส่วนใหญ่ เช่นจากงานวิจัยของวชิรพันธุ์ ข้างศรี (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าปัจจัยด้านบุคคลเกี่ยวกับวิศวกรรมหรือหัวหน้างาน พบว่าการสอนงานพนักงานของวิศวกรหรือหัวหน้างานส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตมากที่สุด แต่จากงานวิจัยของอภิชัย พันธเสน, สรวิชัย เปรมชื่น และพิเชษฐ์ เกียรติเดชปัญญา (2550, หน้า 179-180 และ หน้า 184) พบว่าดัชนีแสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ช่วยให้อุตสาหกรรมขนาดเล็ก ย่อมและกลางที่สามารถอยู่รอดในช่วงวิกฤตไม่มีปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างกับแนวคิดทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่างานที่พนักงานส่วนใหญ่ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทำเป็นงานที่อาศัยทักษะและเป็นงานที่ทำแบบเดิมเป็นประจำ หรือเป็นการสอนงานกัน หรือการบอกต่อถึงวิธีการทำงาน (ไพศาล มั่นคงวิทย์, 2549, หน้า 14-15) จึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อการเพิ่มผลผลิตในภาพรวมของพนักงานส่วนใหญ่ ซึ่งวิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542, หน้า 105) กล่าวว่าทั้งนี้องค์กรควรตระหนักว่าวิธีการฝึกอบรมที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพก็คือ การสอนงาน (on the job training) กันเอง คือให้ผู้จัดการสอนหัวหน้างาน หัวหน้างานสอนพนักงาน ลดหลั่นกันตามลำดับชั้นลงไปหรือให้คนรู้สอนคนไม่รู้จะเป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญตลอดจนทักษะที่ทรงประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งธุรกิจอาจมองว่า

การสอนงานคือการทำงานไม่ใช่การพัฒนาบุคลากรแต่ในเชิงแนวคิดทฤษฎีด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทหนึ่ง

จึงกล่าวได้ว่าในภาพรวมองค์กรที่มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการจัดสวัสดิการและความมั่นคงทางด้านความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน/ลูกจ้าง และเห็นถึงความสำคัญของแรงงาน ซึ่งในการสร้างความปลอดภัยในสถานที่ประกอบการและในการทำงานนั้นจะเป็นการสร้างความปลอดภัยและการอยากมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับพนักงาน/ลูกจ้าง (Sels et. al., 2006; Halkos & Bousinakis, 2010) การที่พนักงาน/ลูกจ้างเกิดความรู้สึกไม่อยากทำงาน เกิดความเครียดในการทำงานจะมีผลต่อการลดผลผลิตขององค์กร (Halkos & Bousinakis, 2010) นอกจากนี้ ผลของการทำงานของพนักงาน/ลูกจ้างยังได้รับอิทธิพลมาจากแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจจากการจ่ายค่าตอบแทน/ระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจและเป็นสิ่งกระตุ้นในการสร้างผลงานเพื่อเป็นการสนับสนุนวิธีการปฏิบัติงานส่งผลไปถึงการเพิ่มผลผลิตขององค์กรจากนวัตกรรมการทำงานที่เกิดขึ้น (Ichniowski, Shaw & Prennushi, 1997) ส่วนการวางแผนเพื่อการจัดหาพนักงาน/ลูกจ้างเข้าทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบของการเพิ่มผลผลิต แสดงให้เห็นว่าความพยายามในการพัฒนาในเรื่องของการวางแผนการจัดหาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตที่จะต้องสามารถปรับตัวให้ทันกับความต้องการของลูกค้ายที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Chang & Chen, 2002) การที่องค์กรต้องมีการขยายการผลิตหรือมีการขยายโรงงานออกไป ทำให้การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การจัดสรรในส่วนองแรงงาน การคัดเลือกแรงงาน และการได้รับโอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมกันเป็นสิ่งที่เพิ่มผลตอบแทนให้กับองค์กรได้

องค์กรหลาย ๆ องค์กรโดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จึงควรให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของหน้าที่ของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (interrelationships of

HRM functions) อย่างมาก การจัดการต้องตระหนักว่า การตัดสินใจในกระทำสิ่งใดในพื้นที่หนึ่งจะส่งผลกระทบต่อพื้นที่อื่น ๆ บริษัทหรือองค์กรที่เน้นการสรรหาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพและคุณสมบัติสูง แต่ไม่สนใจการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอ จะทำให้สูญเสียเวลา ความพยายาม และเงิน นอกจากนั้น ระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรจะไม่เพียงพอ ถ้าบุคลากรหรือพนักงานไม่ได้รับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขภาพที่ดีในการทำงาน ถ้าระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรจ่ายในอัตราที่ต่ำกว่าอัตราทั่วไปในตลาด องค์กรจะได้เพียงแค่ขั้นตอนการจ้างงานและอบรมพนักงานใหม่เท่านั้น และจะเห็นการจากไป เนื่องจากการจากการแข่งขันของตลาดแรงงานที่ในผลตอบแทนที่สูงกว่า (Snell S. & Bohlander G, 2010, p. 21) หรือกล่าวได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (สเนห์ จัยโต, 2545, หน้า 52-57) โดยถือว่าทรัพยากรมนุษย์มีฐานะเป็นสินทรัพย์ที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะสร้างความสามารถด้านต่าง ๆ ในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้น ส่งผลไปยังผลการดำเนินงานและการเพิ่มผลผลิตในองค์กร

สำหรับการดำเนินธุรกิจการเพิ่มผลผลิตเป็นสิ่งสำคัญที่บริษัทและโรงงานต่าง ๆ จะต้องดำเนินการ เพราะการเพิ่มผลผลิตจะส่งผลต่อผู้ประกอบการ พนักงาน ลูกค้าและสังคม ซึ่งการเพิ่มผลผลิตที่ดีนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณภาพสินค้า บริการที่ดีและเป็นที่ยอมรับของลูกค้า การผลิตจะต้องผลิตด้วยต้นทุนที่ต่ำและส่งผลให้ลูกค้าได้ทันเวลา พนักงานต้องมีความปลอดภัย และมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน นอกจากนั้นในการผลิตต้องไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม รวมทั้งผู้ประกอบการต้องมีจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นการเพิ่มผลผลิตที่ได้คุณธรรมและยั่งยืนจะต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ ข้างต้น และสิ่งที่ได้เกิดขึ้นเพื่อลูกค้า คือ คุณภาพ ต้นทุน การส่งมอบที่ดี เพื่อพนักงาน คือ ความปลอดภัย ขวัญกำลังใจในการทำงาน และเพื่อสังคม คือ สิ่งแวดล้อม จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ (จำลักษณ์ ขุนพลแก้วและคณะ, 2548,

49) นอกจากนี้การเพิ่มผลผลิตให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องใช้การจัดการที่ดี โดยการดำเนินการอย่างมีระบบ มีการวางแผนและมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วทำอย่างต่อเนื่อง การเพิ่มผลผลิตเกิดจากการกระทำของบุคลากรในองค์กรการผลิตนั้น ๆ รวมทั้งการยังเป็นเครื่องมือในการประกอบธุรกิจ และชีวิตประจำวันที่จะช่วยให้ธุรกิจเกิดความเจริญก้าวหน้า เพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดี และเพิ่มศักยภาพ ความสามารถในการแข่งขันเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจได้และจากผลการวิจัยเป็นสิ่งยืนยันและตอกย้ำว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลกระทบต่อการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และจากความสำคัญของตัวแปรทั้งสององค์กรควรให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์และเพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กรนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จะสามารถพัฒนาและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยการให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้าน (1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการมีโอกาสด้านการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ทำการสรรหาและคัดเลือกพนักงานอย่างทั่วถึง รวมถึงทำการออกแบบงานและการวิเคราะห์งาน (2) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการจูงใจและกระตุ้นการทำงาน โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีการสวัสดิการผลประโยชน์และบริการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในสถานประกอบการ และ (3) การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการให้ความสำคัญกับแรงงาน จัดตั้งเป็นกลุ่มแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงการให้ความปลอดภัยในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นการสร้างความปลอดภัยและการมีส่วนร่วมในการทำงาน อีกทั้งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ จะเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของ

องค์กรให้สูงขึ้น ส่งผลไปยังผลการดำเนินงานและการเพิ่มผลผลิตในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และควรตระหนักว่ากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

2. สถาบันการศึกษาควรนำผลงานวิจัยไปเป็นกรณีศึกษาในการเรียนในรายวิชาการจัดการธุรกิจกลางและขนาดย่อม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการคุณภาพและการเพิ่มผลผลิต เพื่อให้นักศึกษาได้ทราบและตระหนักถึงความสัมพันธ์ ผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลผลิต

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตภาคเหนือเท่านั้น ไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็น

ตัวแทนของประชากรทั้งหมดของประเทศได้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมของแต่ละภูมิภาคมีความแตกต่างกัน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรมีการวิจัยในทุก ๆ ภาคของประเทศเพื่อให้เห็นภาพโดยรวม ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้ในการวางรากฐานการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ของประเทศไทย

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ที่ให้ทุนสนับสนุนการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ และสถาบันวิจัยและพัฒนา ที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางการจัดการ และการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว และคณะ. (2548). *หลักการเพิ่มผลผลิต* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- มนัสนันท์ พงษ์ประเสริฐชัย. (2550). *การศึกษาความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย ตามแนวคิดฐานทรัพยากร: กรณีศึกษากลุ่มผู้ผลิตสินค้าประเภทอาหารเพื่อการส่งออก*. ปรชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- ไพศาล มั่นคงวิทย์. (2549). *การจัดการธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จามจุรี.
- โรงงานอุตสาหกรรม. (2552). *ข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรม*. ค้นจาก <http://www.diw.go.th/diw/query.asp>.
- วรวิพันธุ์ ช่างศรี. (2550). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์*. คุรุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะคุรุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี, วิทยาลัยสารพัดช่างขอนแก่น.
- วิฑูรย์ สิมะโชติดี. (2542). *SMEs: เสาหลักของอุตสาหกรรมกู่ชาติ*. กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- วิศวาดี สุวรรณราช, มนูญ แก้วแสนเมือง และคมกฤช วงษ์ภาพ. (2547). *การพัฒนางานด้วยระบบคุณภาพและเพิ่มผลผลิต*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมอาชีพ.
- สมลักษณ์ สันติโรจนกุล. (2548). *การพัฒนางานด้วยระบบคุณภาพและเพิ่มผลผลิต*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง.

- สุกฤษฎี ลิมโพธิ์ทอง (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรธุรกิจการผลิตเครื่องไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสน่ห์ จัยโต. (2545). *แบบจำลองการบริหารเชิงกลยุทธ์ของศูนย์วิทยาพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายพัฒนาและเผยแพร่งานวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อภิชัย พันธเสน, สรวิชัย เปรมชื่น และพิเชษฐ์ เกียรติเดชปัญญา. (2550). *การประยุกต์พระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงกับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research (NBER), Columbia University Press.
- Birdi, K., Clegg C., Patterson M., Robinson A., Stride, C.B., Wall, T. D. & Wood, S. J. (2008). The impact of human resource and operational management practices on company productivity: A longitudinal study. *Personnel Psychology*, 61(3), 467-489.
- Chang, P. L. & Chen, W. L. (2002). The effect of human resource management practices on firm performance: empirical evidence from high-tech firms in taiwan. *International Journal of Management*, 19(4), 622-631.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis* (6th. ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Halkos, G. & Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(5), 415-431.
- Hill, C. & Jones, G. (1995). *Strategic management: An integrated approach* Houghton Milton Company. New York: McGraw-Hill.
- Ichniowski, C., Shaw, K. & Prennushi, & G. (1997). The effect of human resource management practices on productivity: A study of steel Finishing lines. *The American Economic Review*, 87(3), 291-313.
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human resource management* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S. & Werner, S. (2009). *Managing human resources*. (10th ed.). Mason: Southwestern Publishing.
- Kepes, S., Delery, J. & Gupta N. (2009). Contingencies in the effects of pay rage on organizational effectiveness. *Personnel Psychology*, 62(3), 497-531.
- Mondy R. W. (2010). *Human resource management* (11th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Porter, M. E. (2000). *Competitive strategy: Technique for Analyzing Industries and Competitors*. New York: Prentice-Hall.

Sels, L., Winne, S. D., Delmotte, J., Faems, D. & Forrier A. (2006). Linking HRM and small business performance: An examination of the impact of HRM intensity on the productivity and financial performance of small business. *Small Business Economics*, 26, 83-101.

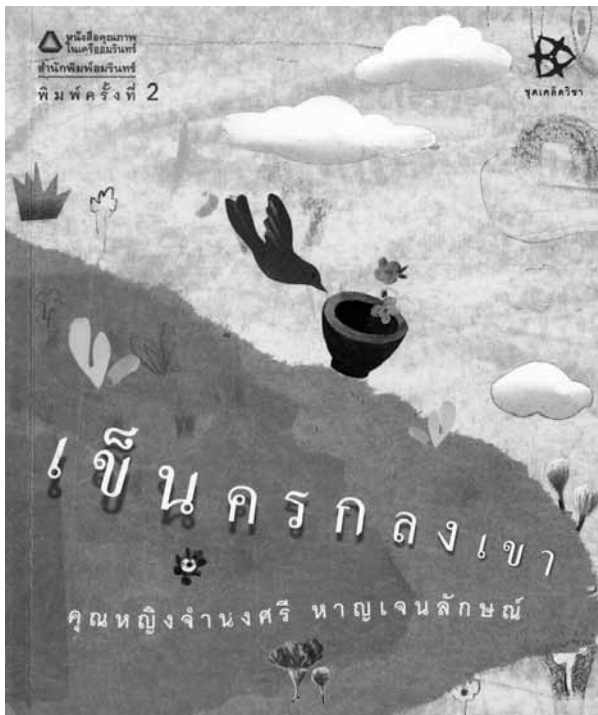
Snell S. & Bohlander G. (2010). *Principles of human resource management* (15th ed.). South- Western: Translation & Printing.

Werner, J. M. & DeSimone, R. L. (2009). *Human resource development* (5th ed). South- Western: Cengage Learning.



แนะนำหนังสือ

Book Reviews



เช็นครกกลางเขา

ผู้เขียน : คุณหญิงจ่านงค์ หาญเจนลักษณ์

สำนักพิมพ์ : อมรินทร์

239 หน้า

ราคา 179 บาท

สุภกัญญา ขวัญชัย¹

เช็นครกกลางเขา ผลงานของคุณหญิงจ่านงค์ หาญเจนลักษณ์ สุภาพสตรีนักเขียนที่มีความสามารถในการใช้ภาษาง่าย ๆ แต่งงดงาม แต่งได้ด้วยความละเอียดละไม และทุกเรื่องราวมักจะมีมุมมองที่สร้างสรรค์สัมผัสไปถึงที่ธรรมะของพระบรมศาสดาอย่างละเอียดอ่อน

เนื้อหาในหนังสือเล่มนี้จะเป็นการเล่าเรื่องราวที่เป็นประสบการณ์ของผู้เขียนเองแต่สอดแทรกชีวิตทัศน์ และภูมิปัญญาที่ผ่านอะไรต่ออะไรมามากมาย...

เรื่องแรก คือ เรื่องของเวลา... ช่วงก่อนและหลังรอยต่อของทุกปีนั้นเป็นเหมือนแว่นขยายให้เห็นสังขารว่าด้วยเรื่องเก่ากับใหม่ เพราะอีกไม่นานเวลาที่เรารับว่าปีใหม่นี้เอง... ก็จะกลายเป็นปีเก่า วันเวลาที่ผ่านไปแต่ละวันแต่ละปี เราจะเก็บหรือหยุดยั้งอะไรไม่ได้เลย อะไรที่เกิดขึ้นแล้วก็กลับไม่ได้ อะไรที่พูดไปแล้วก็กลับไม่ได้ จากชีวิตที่แสดงไปแล้วก็เรียกกลับมาหรือแสดงใหม่ไม่ได้... แต่ก็ต้องขอบคุณคุณสมบัตินี้ของเวลาที่หยิบยื่นโอกาสใหม่ให้มนุษย์ทุกคนเพื่อการฝึกเรียนไปจวบจนนาทีสุดท้ายของชีวิต... เพราะถ้าเรียกเวลากลับคืนมาลบล้างหรือแปลงเปลี่ยนได้ ชีวิตก็คงจะไปไม่ถึงไหน เพราะครั้งหนึ่งของชีวิตคงถอยไปเปลี่ยนโน่นนี่กันเป็นโกเลาหล....

¹รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: stu101@eau.ac.th

เรื่องปีใหม่กับเรื่อง “พร” ก็เป็นอะไรที่มาคู่กันเสมอ ท่านผู้เขียนได้อธิบายว่า คำฝรั่งที่เห็นทั่วไปตามบัตรอวยพร คือ คำว่า “Wish” นั้นไม่ใช่การอธิษฐาน เพราะ “Wish” เป็นคำกริยาหมายถึง ปรารถนาในเชิงใฝ่ฝัน แต่อธิษฐาน เป็นการตั้งสิ่งที่มุ่งหมาย สิ่งที่เราปรารถนาไว้เพื่อที่จะทำได้มา ไม่ใช่การขอลอยๆ หรือสวดมนต์วิงวอนใคร การอธิษฐานหน้าพระพุทธรูป หรือสิ่งที่ตนเคารพ เป็นการอัญเชิญมาเป็นพลังใจให้ตั้งมั่นบากบั่นสู่สิ่งที่ปรารถนา ไม่ใช่เป็นการขอให้ประทานให้ ฉะนั้นคำอธิษฐานจะศักดิ์สิทธิ์หรือไม่ ขึ้นอยู่กับความหนักแน่นของตนเองและปัจจัยแวดล้อม ถ้าหนักแน่นจริงแล้ว ไม่ว่าจะสำเร็จหรือไม่ ก็ยังได้ความเข้มแข็งและการเรียนรู้ความเพียรในเส้นทางสู่เป้าหมายที่อธิษฐานไว้ แท้จริงแล้วสิ่งประเสริฐที่เรียกว่า “พร” นั้นอยู่ในตัวเรานั่นเอง

แม้ในมุมมองของชีวิตคู่ ในช่วงอายุหกสิบ ท่านผู้เขียนก็สื่อให้เห็นภาพที่เย็นตาเย็นใจว่า เหมือนท้องฟ้ายามเย็นที่แสงนุ่ม มองได้อย่างไม่แสบตา ทำให้สามารถซึมซับธรรมชาติการแปรเปลี่ยนที่ค่อยเป็นค่อยไปอยู่ตลอดเวลา ทุกนาที่ที่สงบงามบอกกล่าวว่า ในไม่ช้าก็จะค่ำแล้ว เราจึงมองมันอย่างสบายๆ แต่ไม่คลาดตาคลาดใจ การอยู่ร่วมกันทุกวันนี้เป็นไปเพื่อระมัดระวังไม่ให้ความสุขในเวลาที่เหลือน้อยหกหล่น โดยมีผู้ช่วยที่สำคัญคือ ความสุขที่จะทำให้อีกคนมีความสุข อารมณ์ขันที่ทำให้สนุกสนาน กับทั้งความเหมือนและความแตกต่างระหว่างคนสองคนและการให้พื้นที่ที่จะเป็นตัวของตัวเองแก่กันและกัน

ท่านผู้เขียนกล่าวถึงเรื่อง “ความรัก” ไว้ว่าจริงๆ แล้วความรักเป็นนามธรรม แต่การแสดงออกและตอบสนองมักจะเป็นรูปธรรม ไม่ว่าจะเป็นคำพูด สัมผัส แววดา การให้...เราจึงมักจะผูกความรักซึ่งแท้จริงแล้วเกิดที่ใจ...ไว้กับสิ่งสมมุติ คือ วัตถุหรือภาพลักษณ์ที่ปรากฏให้เห็น อีกทั้งสังคมก็ชื่นชมกับครอบครัวที่เป็นสุข ความรักจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงออกให้เห็นถึงความสุขนั้น ความรักที่มีจริง กับที่เป็นความรักที่เป็นสิ่งสมมุติจึงเดินมาคู่กันเสมอ

อาจจะนึกไปว่า ความรู้สึกดี ๆ เช่นนี้เกิดได้ก็เพราะท่านผู้เขียนคงทั้งโชคดีและทำบุญมาดี ชีวิตจึงสงบงาม

และดูรื่นรมย์เช่นนี้ต้องลองอ่านเรื่องต่อไปนี่

ท่านผู้เขียนใช้ชื่อเรื่องว่า “อย่าลืมเจ้ารูโหว่ในโดนัท” และได้เล่าว่า มีสุภาษิตฝรั่งอยู่บนหนึ่งกล่าวไว้ว่า Look at the donut not the hole แปลเป็นภาษาไทยว่า “มองที่โดนัท อย่ามองที่รู” เพราะโดนัทขนานแท้ดั้งเดิมจะกลมและมีรูตรงกลางเสมอ สุภาษิตนี้เป็นการเตือนใจให้มองในแง่บวก แต่ด้วยความที่ท่านผู้เขียนเป็นคนที่ดีอะไรหักมุมแบบสร้างสรรค์เสมอ ท่านจึงได้แต่งภาษิตใหม่ให้มองในอีกมุมว่า “Never forgot the hole in donut” ก็คือ อย่าลืมเจ้ารูโหว่ในโดนัท และท่านก็ขยายความให้คิดตามต่อไปว่า เมื่อใดที่เรามองชีวิตคนอื่นที่ดูขำกราบรื่นสมบูรณ์พูนสุข ประโยชน์ไปด้วยความสำเร็จอันหอมหวาน เราจะมีเงาบาง ๆ มาตึงจิตสะกิดใจว่า ทำไมนะ ชีวิตเราไม่ได้ของเขา เขาโชคดี เขาเก่ง เขาดี มีชีวิตมีลูกที่แสนดีและอะไรต่ออะไรอีกมากมายอีกปาดะ....แต่อันที่จริงแล้วน่าจะคิดอีกสักหน่อยว่าเขาเป็นอย่างไรที่เห็นไปหมดหรือเปล่า หรือเราเอาแต่จ้องมองเจ้าเนื้อนุ่มกรุ่นหอมของเจ้าโดนัทจนลืมไปว่ามันมีรูโหว่อยู่เป็นปกติวิสัย

มองชีวิตที่ดูน่าอิจฉาของคนอื่น ก็เหมือนนกกลิ้งขึ้นถ้ำรูปบ้านหลังงามจากภายนอกนั้นแหละค่ะ ไม่เห็นห้องหับตู้เตียงข้างใน หรือถ้าเจ้าของบ้านเปิดประตูเชิญเข้าไปถ่ายภาพข้างในบ้าน เขาก็มักจะได้เก็บจับปิดกวาดให้เข้าที่และดูดีเสียก่อน อะไรรุ่งรังก็จับเข้าตู้ปิดฝาไว้เสีย อาจมีคนใกล้ชิดกันจริง ๆ บางคนเท่านั้นที่มีโอกาสเห็นอย่างแท้จริง แต่ก็มักจะเห็นจากแค่จุดยืนของคนมอง ซึ่งก็ไม่เห็นทั้งหมดอยู่ดี

ในหนังสือนี้มีบทกวีที่ท่านผู้เขียนได้เขียนถึงลูกสาวไว้บทหนึ่ง ชื่อ จดหมายถึงลูกสาว มีความหมายดีมาก ๆ แสดงถึงความรักและมุมมองของคนที่รับรู้และเรียนรู้โลกมาอย่างเท่าทัน จึงได้พยายามจะให้คนรุ่นใหม่มีความละเอียดลออกับชีวิต ด้วยการใช้ชีวิตอย่างไม่ประมาทว่า...

แม้มิใช่กวี จึงมีอภินิหารกลั่น ความอ่อนหวาน ความโหดร้าย และความมายาหลากหลายของชีวิตให้เป็นมนตร์ขลัง ที่จะอ้อยอิ่งในวิญญาน และดั่งกังวานในดวงใจลูกได้

แม้มีใช้นักปรัชญา จึงขาดไร้สติปัญญาที่จะอธิบายให้ลูกเข้าใจถึงเหตุผลและหนทางของชีวิตและความตายและความยุ่งยากซับซ้อนทั้งหลายเพียงเพื่อดำรงอยู่ในโลกนี้

แม้มีใช้นักจริยธรรม จึงไม่อาจสอนสั่งลูกให้ตัดสินใจเพื่อนมนุษย์และประมาณความชั่วผิดใดๆ เพราะใครเล่าจะเข้าซึ่งถึงไฟปรารถนาอันเผาผลาญและความเจ็บปวดทรมานในดวงใจผู้อื่นได้

แม้เป็นแค่หญิงคนหนึ่งจึงได้แต่ถอนขอลูกให้ค่อยๆ รับรู้ ค่อยๆ สัมผัสผืนแพรหลากเนื้อของความเป็นจริงในชีวิตและด้วยหัวใจผู้หญิง พยายามรับรู้ พยายามเข้าใจ พยายามเกิดลูกรัก พยายามเรื่อยไป เรื่อยไป

พูดเรื่องบทกวีซึ่งเป็นการสัมผัสสุนทรียภาพทางหนึ่งแล้วก็โยนไปถึงเนื้อหาอีกส่วนของหนังสือเล่มนี้ได้อีก คือ เรื่อง ความสวยกับความงาม ท่านผู้เขียนเล่าว่า เวลาท่านได้รับเชิญไปเปิดงานนิทรรศการศิลปะที่ไหน มักจะได้รับคำถามให้ช่วยอธิบายว่า การดูงานศิลปะนั้นจะต้องดูอย่างไร ท่านก็มักจะตอบว่า เปิดใจกว้างๆ ดูสบายๆ ก็พอ ท่านบอกว่าการอธิบายงานศิลปะ ไม่ว่าจะแขนงไหน ไม่ต่างอะไรกับการคว่ำฝีเสื้อที่โบกปีกวิบวับอยู่ในสายลมมาตอกปีกซึ่งดู จะเห็นลวดลายวิจิตร แต่ก็ไม่ใช่ฝีเสื้อที่โบกปีกบินอยู่ในสวนแล้ว สิ่งที่ยาไปคือจิตวิญญาณและชีวิตชีวา

งานทัศนศิลป์ไม่จำเป็นต้องสวย แต่ต้องงาม เพราะหากแค่สวยก็เป็นแค่งานฝีมือ ด้านวรรณกรรมก็เป็นแค่บทกลอน ไม่ใช่งานกวี สวยเกิดที่ตา ไพเราะเกิดที่หู แต่เหนือกว่านั้นก็คือความงามซึ่งเป็นอานุภาพที่สัมผัสลึกลับกว่า อาจไม่สวยในมาตรฐานที่เคยชิน แต่มีพลังกระทบใจให้ตื่นจากการไม่รับรู้รับเห็น ให้ใจฉลาดขึ้น ให้สัมผัสชีวิตและสิ่งรอบตัวด้วยความละเอียดขึ้น และไม่ว่าจะความงามในธรรมชาติหรือศิลปะ รับผิดชอบต่อความรู้สึกของเรามากกว่าตา และใจที่เปิดกว้าง เวลาองงานศิลปะอย่าเริ่มด้วยการเอาความชอบ ไม่ชอบ ตั้งขวางในใจ และก็ควรจะปิดกั้นใจให้ห่างจากอคติว่า ดูไม่เป็น ตาไม่ถึง หรือ

ถล่มงานศิลป์ว่า ไม่เห็นจะมีประโยชน์อะไรด้วย ถ้างานศิลปะปราศจากซึ่งคุณค่า โลกนี้คงไม่มีจะมีพิภพภณท์ และหอศิลป์ที่เก็บงานศิลป์ที่สร้างสรรค์มานับร้อยนับพันปี และมนุษย์ก็คงจะไม่รังสรรค์งานต่าง ๆ ออกมาอย่างทุกวันนี้เป็นแน่

อันที่จริงภาษาไทยของเรามีคำที่สื่อถึงสภาวะและสิ่งที่เป็นนามธรรมได้ชัดๆ หลายคำ นอกจากคำว่าสวย คำว่า งามแล้ว ยังมีคำที่ให้ความรู้สึกดีมากอีกคำคือ คำว่า **มีความสุข** กับ **เป็นสุข** ซึ่งให้ความหมายที่ต่างกัน คนเราจะ**มีความสุข**ได้ เพราะมีเหตุเป็นเรื่องๆ เช่น เพราะคนที่เรารักรักเรา เพราะลูกดี เพราะงานสำเร็จ เมื่อมีได้ก็เสียไปได้ บางครั้งเหตุเดิมยังอยู่ แต่สุขนั้นหายไปแล้ว เพราะใจไปแสวงหาความสุขจากเหตุอื่น ส่วน**ความเป็นสุข**เป็นคุณภาพของใจที่เบิกบานแจ่มใส รู้จักอยู่เคียงสุข เคียงทุกข์ได้อย่างเป็นมิตร อยู่กับสุขอย่างว่าเงา อยู่กับทุกข์ที่รู้ว่าหลีกไม่ได้อย่างยอมรับ และรู้ว่าไม่มีอะไรในโลกที่คงที่ แม้กระทั่งทุกข์ ใจที่วางบนพื้นฐานนี้ได้จะไม่ทำให้ทุกข์หลายชั้น คือ ไม่เอาความเจ็บช้า โกรธเกรี้ยว หรือน้อยเนื้อต่ำใจมาผนวกให้ขยายใหญ่ เป็นใจที่รู้จักมองอย่างไม่หลุดลึกเข้าไปในความสำคัญของตัวตน

เรื่องเล่าสุดท้ายเป็นเรื่องของการ**มองความเบื่อ....** คงไม่มีใครที่ไม่เคยรู้สึกเบื่อ ไม่ว่าจะเป็นเบื่อคน เบื่ออาหาร เบื่อสถานที่ เบื่องาน และเบื่ออะไรต่อมิอะไรสารพัด คำว่า เบื่อ แสดงความรู้สึกได้ตรงความหมายดีเหลือเกิน....ท่านผู้เขียนเปรียบอารมณ์เบื่อนี้ว่า เหมือนคนที่ถูกปลิงเกาะ ที่จะค่อยๆ เสียเลือดไปโดยไม่รู้ตัว ความเบื่อจะเกาะชีวิตดูตลกให้ค่อยๆ หายไปที่ละน้อย จนคนซึ่งเบื่ออาจจะกลายเป็นคนน่าเบื่อไปในที่สุด

มีคนบอกว่า เราารู้สึกเบื่ออะไร ก็จะมี**ความเบื่อ**ตัวเองอยู่เป็นพื้น คิดๆ ดูแล้วก็น่าจะเป็นจริงเพราะการ**แก้เบื่อที่ดีที่สุดก็คือ ความกระตือรือร้น** อยากเรียนรู้ที่มีอยู่ในตัวเราเอง คนซึ่งเบื่อคือคนที่ขาดสิ่งนี้ ฉะนั้นอย่าโทษใคร โทษอะไรเลย การจะเบื่อ ไม่เบื่อนั้นขึ้นอยู่กับตัวเราเอง





ธรรมะระเบียงแก้ว

ผู้เขียน : วศิน อินทสระ, ขวัญ เพื่องหทัย,

อนรรักษ์ จันทรโพธิ์ศรี

จัดพิมพ์โดย : ห้องหนังสือ เรือนธรรม

175 หน้า

*สุกัญญา ชวนิชย์*¹

ธรรมะระเบียงแก้ว หนังสือเล่มนี้เป็นการรวบรวมคำถามคำตอบของผู้ศึกษาธรรมและท่านอาจารย์ วศิน อินทสระ ปุชนียบุคคลในวงการพระพุทธศาสนา ผู้อุทิศตนทุ่มเทให้กับงานด้านพระพุทธศาสนาผู้ตั้งชื่อเรื่อง คือ คุณขวัญ เพื่องหทัย ผู้เป็นศิษย์ท่านหนึ่งของท่านอาจารย์ วศิน โดยได้อธิบายความหมายว่า เปรียบเหมือนการตั้งวงคล้ายใจกันที่ระเบียงแก้ว ก่อนจะพาเข้าไปโบสถ์เพื่อ чаบซึ่งกับเนื้อแท้แห่งพุทธธรรมต่อไป

ในหนังสือมีคำถาม คำตอบที่เป็นประโยชน์ มากๆ ถึง 108 คำถาม ทั้งนี้ขอสรุปเป็นกลุ่มของประเด็นเพื่อให้ได้รับสาระที่เชื่อมโยงข้อสงสัยต่างๆ เป็นชุดๆ ดังนี้

อย่าแยกการปฏิบัติธรรมออกจากอาชีพ การงาน และอย่าแยกการงานจากการปฏิบัติ ธรรม คือ ให้ปฏิบัติไปพร้อมๆ กัน แม้จะไม่มีเวลา ฟังธรรมที่วัด ก็สามารถปฏิบัติธรรมได้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับของจริยธรรม และในระดับที่สูงกว่า โดย หมุนใจให้ตรงต่อสัมมาทิฐิและทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ด้วยชอบธรรม บุคคลที่ประพฤติศีลธรรมและจริยธรรม อยู่เสมอ จะตกผลึกเป็นคุณธรรมในจิตใจ ทำให้เป็นคน มีคุณธรรมมั่นคง เช่น มีเมตตา มีความอดทน มีความ เพียรพยายาม ซึ่งก็เท่ากับเป็นการปฏิบัติธรรมพร้อมๆ กับทำหน้าที่ทางโลก ทั้งนี้หากอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ เหมาะสมหรือที่เรียกว่า **สปปายะ** ก็จะทำให้การ ปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวันง่ายขึ้น เช่น ที่อยู่ บุคคล ที่คบหา มีความเหมาะสมแก่จริต และอัธยาศัยของเรา เป็นต้น

โดยท่านอาจารย์ได้ยกพระพุทฺทพจน์ของ พระบรมศาสดาที่ตรัสว่า “บุคคลบางพวกจะได้เห็น พระตถาคตหรือไม่ได้เห็น จะได้ฟังธรรมหรือไม่ได้ ฟังธรรมก็มาสู่ควรลองแห่งกุศลธรรมได้ คือ หมายถึงว่า เป็นคนดีได้ บุคคลบางพวกต้องเห็นพระตถาคตหรือไม่ ได้ฟังธรรมของพระตถาคต จึงมาสู่ควรลองแห่งกุศลธรรม ได้ บุคคลบางพวกจะได้ฟังธรรมหรือไม่ฟังธรรมก็ไม่มา เราปรารภถึงบุคคลพวกที่สอง จึงให้มีการแสดงธรรม คนอีกสองพวกพลอยได้ฟังไปด้วย...” ตามพุทฺทพจน์นี้ จะเห็นว่า คนบางพวกดีได้เองด้วยกุศลธรรมที่เขาได้ สั่งสมมาในชาติก่อน คนบางพวกดีได้ด้วยการอบรม บ่มนิสัย ได้ยิน ได้ฟัง ได้ฝึกฝนตนเอง บางพวกแม้ได้ยิน ได้ฟังแล้วก็ดีไม่ได้ก็ปล่อยไว้ก่อน ดังนั้นหากเรามีจิตใจดี ที่น้อมนำไปในทางกุศลและศรัทธาในพระธรรมอยู่แล้ว เราก็จะไม่ประพฤติดะไรในทางเสื่อม แต่หากได้มีโอกาส ได้ศึกษาธรรมและปฏิบัติธรรมที่ได้ศึกษาก็จะดียิ่งขึ้น และจะเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นจำนวนมากด้วยเพราะมี พ้นเพติดอยู่แล้ว

ความทุกข์นั้นคลายได้ตามแนวอริยสัจ คือ ท่านสอนให้กำหนดรู้ทุกข์ คือ ทำความเข้าใจในทุกข์ว่า ความทุกข์เป็นธรรมชาติของชีวิต มนุษย์เกิดมามีทุกข์

¹รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: stu101@eau.ac.th

ติดตัวมาด้วยทุกคนมากบ้างน้อยบ้าง ถ้าเป็นความทุกข์ใจท่านสอนให้สาวหาสาเหตุว่าอะไรเป็นเหตุแห่งทุกข์ แล้วกำจัดเหตุนั้นเสีย หรือแก้ที่เหตุ ถ้าแก้เหตุได้ความทุกข์ก็จะหมดไปหรือเบาบางลง

อีกประการหนึ่ง ขอให้คิดว่าสิ่งทั้งปวงไม่เที่ยง รวมทั้งความทุกข์ด้วย ทุกอย่างเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไป ถ้าแก้ได้ทุกข์จะดับไปอย่างรวดเร็ว แม้มันแก้ไม่ได้มันก็ต้องดับไปเองอยู่ดีโดยกฎของความไม่เที่ยง บางทีคนเราเป็นทุกข์เพราะอารมณ์แปรปรวนตามที่สังขารปรุงแต่งคิดมากเกินไปบ้าง วิตกกังวลไปต่าง ๆ บ้าง ถ้าเป็นอย่างนี้ให้พยายามดึงอารมณ์ดีเข้ามาทดแทน คือพยายามระลึกถึงสิ่งที่ดี เช่น พุทธาณูสติ คือการระลึกถึงคุณของพระพุทธเจ้าเป็นต้น เหมือนเราจะตอกลิ้มเกาออกก็ใช้ลิ้มใหม่ตอกเข้าไปแทน เพียงเท่านี้ถ้าทำได้ก็สามารถบรรเทาทุกข์ แก้ปัญหาทุกข์ได้ แต่ถ้ารู้ธรรมะมากและรู้จักนำมาใช้ก็จะได้ประโยชน์มากขึ้น เหมือนคนมีเครื่องมือมาก ๆ รู้จักยามาก ๆ รับประทานตัวนี้ไม่ได้ผลก็รับประทานตัวอื่นแทน อีกประการหนึ่งก็ขอให้นึกถึงกรรมไว้บ้าง เราได้ทำกรรมที่ไม่ดีอะไรไว้เท่าที่จะนึกได้ ถ้านึกไม่ได้ก็ขอให้นึกถึงกรรมเก่า และแก้กรรมโดยวิธีทำใจและทำดีให้มากขึ้น

การทำบุญกัน มีคำถามถามกันเสมอว่า การทำบุญที่ถูกควรทำอย่างไร ทำบุญมากน้อยให้ผลต่างกันไหม ถ้าอยากได้ผลอะไรต้องทำบุญให้ตรงตามเหตุนั้น ๆ หรือไม่ และทำไมต้องอธิษฐานเวลาทำบุญ เรื่องเหล่านี้จะว่าเราทราบคำตอบก็ไม่เชิง จะว่าไม่ทราบก็ไม่ใช่ ดุยงคลุมเครือไม่กระจ่าง

ท่านอาจารย์วชิร ได้อธิบายไว้ว่า ผู้ที่มีกำลังทรัพย์น้อยแต่มีจิตใจปรารถนาที่จะให้ จะ 1 บาท 5 บาท รวมลงไปกับคนที่เขาให้ 1,000 บาท 10,000 บาท ก็เหมือนน้ำหยดเดียวที่ลงไปรวมกับน้ำในถังใหญ่ ถ้าต้องการผลบุญก็ย่อมจะได้มากเหมือนกัน เหมือนคนตักน้ำมาดื่มแก้วหนึ่งหรือก็แก้วก็ตามย่อมมีน้ำของเขารวมอยู่ด้วย มีกล่าวไว้ในอรรถกถาแห่งพระไตรปิฎกว่า... **“ท่านของผู้มีทรัพย์น้อย 1 หน่วยเท่ากับ 1,000 หน่วย เช่น 1 บาท เท่ากับ 1,000 บาท”** ถ้าคิดตามที่ท่านกล่าวไว้นี้ ท่านผู้มีทรัพย์น้อยก็จะมีกำลังใจในการให้ทานมากขึ้น ไม่ปล่อยให้เสียโอกาสไปด้วยคิดว่าตนเองมีน้อย

ทั้งนี้การทำบุญนอกจากการให้ทานยังมีอีกมากโดยเฉพาะ**การรักษาศีลนั้นถือเป็นมหากา** การอบรมจิตใจให้ดี การอ่อนน้อมถ่อมตนก็ล้วนแต่เป็นบุญทั้งสิ้น การให้ทานที่จะมีผลและอานิสงส์มากนั้น คือคิดว่าทานนี้เพื่อการฝึกจิต คือปลดปล่อยความตระหนี่ออกจากจิต ฝึกจิตให้คิดถึงประโยชน์ของคนผู้ที่จะรับทานในอรรถกถาแห่งพระไตรปิฎกท่านกล่าวว่า ทานเป็นเครื่องฝึกคนที่ยังไม่ได้ฝึกทานให้สำเร็จประโยชน์ทุกอย่าง ผู้ให้บันเทิงอยู่ด้วยการให้ผู้รับอ่อนน้อมถ่อมหน้าใจด้วยปิยวาจา

สำหรับเรื่องการทำผลของบุญนั้นท่านอาจารย์อธิบายว่า... กรรมที่เราทำโดยเฉพาะกรรมดีย่อมให้ผลเป็นสองแบบ คือ ให้ผลตามธรรมชาติ เช่น ผลของท่านทำให้เป็นคนไม่ยากจนเป็นต้น เหมือนปลูกมะม่วงได้ผลเป็นมะม่วง ปลูกทุเรียนได้ผลเป็นทุเรียน อีกแบบหนึ่งได้ผลตามแรงอธิษฐาน คือ จะทำบุญกุศลใด ๆ ก็ตามอธิษฐานมุ่งให้ได้ผลอย่างเดียว เช่น ให้เป็นคนมีปัญญาเป็นต้น พร้อมทั้งฝึกฝนให้เป็นคนมีปัญญาไปด้วยเปรียบเหมือนนำผลมะม่วง ผลทุเรียนไปขาย ได้เงินมาแล้วไปปลูกบ้าน ไปซื้อที่ดินนั่นเอง...**การอธิษฐานทำให้เกิดผลรวม** ถ้าใครจะว่า ทำดีหวังผล หรือ ทำด้วยความโลภก็ให้ช่างเขา ท่านอาจารย์ยืนยันว่า การอธิษฐานเป็นสิ่งที่ควรทำ พระพุทธองค์นั้น เมื่อทรงบำเพ็ญบารมีอยู่ ก็ทรงอธิษฐานเหมือนกัน คือ ขอให้บรรลुพระโพธิญาณเป็นพระพุทธเจ้า และพระองค์ก็ทรงได้ตามที่อธิษฐาน เราปรารถนาสูงก็ได้สูงอย่างไรเสียเมื่อไปถึงจุดหนึ่งคือจุดแห่งความอิมัตถ์ ความต้องการผลต่าง ๆ ก็จะลดลงเองเหมือนคนอาศัยเรือข้ามฝั่งเมื่อถึงฝั่งและขึ้นบกแล้ว ความต้องการแต่แรกที่ว่าเมื่อไหร่จะถึงฝั่ง เมื่อไหร่จะถึงฝั่ง ย่อมจะหมดไปเองจุดนี้แหละที่พระพุทธเจ้าตรัสว่า... **ภิกษุทั้งหลาย แม้แต่ธรรมเราก็สอนให้ละเสีย จะกล่าวไปถึงธรรมเล่า**

ลาภของชีวิต 8 ประการในทัศนะของท่านอาจารย์วชิร มีดังนี้

1. มีความเข้มแข็งพอที่จะอ่อนน้อมถ่อมตนกับใคร ๆ ได้
2. มีความอดทนพอที่จะให้อภัยต่อการล่วงเกินของผู้อื่นได้

3. มีความเพียรเป็นไปติดต่อกันที่จะยังกิจให้สำเร็จตามความประสงค์ได้

4. มีคุณงามความดีพอที่ใคร ๆ จะเคารพนับถือได้

5. มีความสงบใจพอที่จะหาความสุขด้วยตนเองโดยไม่ต้องหาความสุขจากภายนอกได้

6. มีปัญญาพอที่จะเป็นที่พึ่งของผู้ที่ทุกข์เข้ามาปรึกษาได้

7. มีใจกอบปรีย์ด้วยความเสียสละพอที่จะสละความสุขส่วนตนเพื่อความสุขของผู้อื่นได้

8. มีทรัพย์สินพอที่จะสงเคราะห์เอื้อเฟื้อญาติมิตรหรือผู้ตกทุกข์ได้

การแผ่เมตตา เป็นการทำให้จิตอ่อนโยนปรารถนาดี มิได้ตรึงจิตต่อผู้อื่น ถ้าต่างคนต่างแผ่เมตตาเข้าหากัน สังคมก็จะสงบสุขไม่มีการประทุษร้ายกันในเบื้องต้นให้แผ่ถึงตัวเองก่อน เช่น ขอให้เรามี

ความสุขเกิด ขอให้เราปราศจากทุกข์เกิด ทั้งนี้เพื่อทำตนให้เป็นพยานว่า เรารักสุขเกลียดทุกข์ฉันใดคนอื่นสัตว์อื่นก็เช่นกัน จึงไม่ควรเบียดเบียนกันประโยชน์โดยตรงได้แก่ผู้แผ่เมตตา ทำให้อยู่เป็นสุขเป็นที่รักของเทวดาและมนุษย์ เป็นคนมีเสน่ห์ในตัว เพราะอานุภาพของเมตตา ส่วนคนมักโกรธมีโทสะอยู่เสมอ ก็จะมีลักษณะตรงข้ามกับผู้มีเมตตา ท่านให้เอาน้ำคือความเมตตาตามาล้างโทสะหรือความโกรธ แต่โดยปกติคนเรานั้นบางครั้งก็มีเมตตา บางคราวก็มีโทสะ เมื่อห่มั่นเจริญเมตตาบ่อย ๆ รู้จักให้อภัยในความผิดพลาดของคนอื่น จิตก็ชุ่มเย็นด้วยเมตตา โทสะก็เกิดได้ยาก

....ความสุขสงบร่มเย็นของจิตใจ เกิดขึ้นได้
ได้ร่มพุทธรธรรม ความลึกลับสงสัยของเรานั้นเอง
ที่จุดรั้งให้เราแน่นช้า กว่าชีวิตจะได้รับรสพระธรรม
ใจก็ทุกข์มากไปเสียแล้ว อย่างไรก็ตามทุกอย่าง
มีก้าวแรกเสมอ...



ใบสมัครสมาชิก

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย



ชื่อ _____ นามสกุล _____

บุคคลภายใน

☐ นักศึกษา ☐ อาจารย์

บุคคลภายนอก

☐ นักศึกษา ☐ อาจารย์ มหาวิทยาลัย _____

ที่อยู่ในการจัดส่งวารสาร

เลขที่ _____ หมู่ที่ _____ ตรอก/ซอย _____ ถนน _____

แขวง/ตำบล _____ เขต/อำเภอ _____ จังหวัด _____

รหัสไปรษณีย์ _____ โทรศัพท์ _____ อีเมล _____

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 มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย)

☐ เงินสด

จำนวนเงิน _____ บาท

การออกใบเสร็จ

☐ ต้องการ ☐ ไม่ต้องการ ลงชื่อผู้สมัคร _____

ส่งที่ กองบรรณาธิการวารสารวิชาการ

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

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

(วงเล็บมุมซองทางด้านขวา “สมาชิกวารสาร EAU”)

สำหรับเจ้าหน้าที่

หมายเลขสมาชิก _____ หมายเลขใบเสร็จ _____

ตั้งแต่วันที่ _____ ลงชื่อผู้รับสมัคร _____

“Practice Makes Perfect !”

ภาษาคือเครื่องมือสื่อความคิด
คือเข็มทิศอารยธรรมนำสมัย
คือศักดิ์ศรีประชาชาติดังกาจอโร
คือหัวใจการศึกษามหาชน

ภาษาคือภาษีแห่งชีวิต
เอกอังกฤษมีสง่าและน่าสน
ยิ่งรอบรู้ใช้คล่องกว่าผองคน
ในบัดดลโลกจะกว้างอย่างรื่นรมย์

จงกลายกำแพงแห่งภาษา
ลุกขึ้นมาฝึกตนทนขึ้นงม
คนของโลกแถวหน้าประชาคม
เพราะนิยมการฝึกหัดพัฒนา

อย่าถามหาปาฏิหาริย์จากการบน
การฝึกตนไม่ระย่อต่อปัญหา
นี่แหละคือมนต์วิเศษเด็ดเดชา
ที่จะพาเธอเป็นเลิศประเสริฐแท้

Practice Makes Perfect!
คนเล็กเล็กล้วนโดดเด่นเป็นกระแสร
เพราะไม่ยอมจำนนเป็นคนแพ้
แต่แน่วแน่เรียนรู้อยู่ทุกวัน

Just Speak Out เข้าเกิดจะเลิศนัก
อุปสรรคไม่น่ากลัวอย่ามัวหวั่น
ฝึกฝึกฝึกฝนฝนอย่าบ่นมัน
อังกฤษพลันจะเลิศเลอ Perfect เอย.

ว.วชิรเมธี





มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ปรัชญา

“บ่อเกิดแห่งปัญญา คือ การศึกษาที่กว้างไกล”
(Wisdom Through Global Education)

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้เพื่อคุณภาพและคุณธรรมในเอเชีย
(Learning University for Quality and Morality in Asia)

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

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>