

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
Social Science and Humanity

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 นการกุลกิจ. (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). จักรวรรดิอะไร? *มติชน*, หน้า 19.

5. วิทยานิพนธ์

กอบกุล สรรพกิจจำนง. (2541). *การวิจัยเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนา นโยบายการใช้อินเทอร์เน็ตสำหรับสถาบันอุดมศึกษาไทย*. คุยฉินพนธ์ครุศาสตรคุยฉินพนธ์, 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



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>

วารสารวิชาการ

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย



EAU HERITAGE JOURNAL

ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

Social Science and Humanity

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม-เมษายน 2557 Vol. 4 No. 1 January-April 2014

ISSN 2286-6183



วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและวรรณกรรมทางวิชาการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
2. เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์ นักศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
3. เพื่อเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าทางวิชาการและการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

กำหนดการเผยแพร่

3 ฉบับต่อปี (มกราคม-เมษายน, พฤษภาคม-สิงหาคม และ กันยายน-ธันวาคม)

การเผยแพร่

โดยจัดส่งให้ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.)
สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.)
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วท.) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)
สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) หน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ
ตลอดจนบุคคลทั่วไปที่ตอบรับเป็นสมาชิก

เจ้าของ

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ที่ปรึกษา

ดร.โชติรส ขวณิชย์	อธิการบดี
อาจารย์สุภกัญญา ขวณิชย์	รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญยมาศ สันธิประมา	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

คณะที่ปรึกษากองบรรณาธิการ (Editorial advisory board)

ศาสตราจารย์ ดร.อุดม วโรตม์ลิขิตต์ ราชบัณฑิต
ศาสตราจารย์พิเศษ ประสิทธิ์ ไชวโณกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต มัลลย์วงศ์ ราชบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด
รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร กันทรดุษฎี เจริญชัยศรี
รองศาสตราจารย์ เพลินทิพย์ โกเมศโสภา

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เรพเพอร์

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ ไรจนแสง	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิติ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.โคธิน เพื่องเกษม	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ศรีเสริมโภค	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ศาสตราจารย์ ดร. รื่นฤทัย สัจจพันธุ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง



	รองศาสตราจารย์ อรุณีประภา หอมเศรษฐี	ประธานสภาวิชาชีพกิจการการแพร่ภาพ และการกระจายเสียง
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาส ภาวินันท์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร พุทธาพิทักษ์ผล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
	Associate Professor Dr. Sushama Kasbekar	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญยมาส สิ้นธุประมา	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
	ดร.วินธรรม ธารมุกตา	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุष्ฎี เจริญสุข	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
	Mr. Joseph C. Gumbel	สำนักงานทนายความบำรุง
เลขานุการ	นางสาวอรพินท์ ลูกอินทร์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ออกแบบปก/จัดรูปเล่ม	อาจารย์วิลาวรรณ สุขมาก	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
	นางสาวอรพินท์ ลูกอินทร์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
พิสูจน์อักษรประจำฉบับ	รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทิมทรัพย์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
	อาจารย์มาลิน จันทโรตติ	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
	Mr. Orville Leonard Trudo	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
	อาจารย์กรณัฐ์ สกุลกฤติ	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
	นางสาวทิพย์รัตน์ พานะจิตต์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย



ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ



ผศ.ดร. ปองสิน วิเศษศิริ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร. ประนอม รอดคำดี	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Associate Professor Dr. Sushama Kasbekar	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
ศ.ดร.ศิริวิทย์ กุลโรจนภัทร	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
รศ.ดร.สุเทพ เชาวลิตร	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ดร.ธีรวิสิฐ มุลงามกุลจ	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
รศ.ดร. อรษา สุกใส	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผศ.ดร. พนารัตน์ แซ่ลิ้ม	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ดร. ทิวารักษ์ เสรีภาพ	มหาวิทยาลัยมหิดล
รศ.ดร. รุจิร ภูสาระ	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
รศ.ดร. ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์	วิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร. ประภาส พาวินันท์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร. ศศินันท์ เศรษฐวัฒน์บดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ผศ.ดร. ภัทตรา ประเสริฐวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
Associate Professor Dr. Tai, Wan Ping	Cheng Shiu University, Taiwan



บทบรรณาธิการ



กองบรรณาธิการมีความยินดีอย่างยิ่ง ที่จะเรียนให้ท่านผู้อ่านและผู้เขียนทราบว่า EAU Heritage วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ดำเนินการครบสามปีแล้วและได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาคุณภาพวารสารของศูนย์ ดรชชเนีวารสารไทย (TCI) ให้เป็นวารสารในกลุ่มที่ 2

อีกประการหนึ่งที่ขอเรียนให้ทราบคือ กองบรรณาธิการได้เพิ่มความถี่ในการจัดพิมพ์วารสารเพิ่มขึ้น โดยมีกำหนดออกเผยแพร่ ระหว่างระยะเวลาดังนี้ ฉบับที่ 1 กำหนดออกระหว่าง เดือน มกราคม-เมษายน ฉบับที่ 2 กำหนดออกระหว่าง เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม และฉบับที่ 3 กำหนดออกระหว่าง เดือนกันยายน-ธันวาคม

วารสารฉบับนี้มีบทความวิชาการที่น่าสนใจเขียนนิพนธ์กฎหมายเกี่ยวกับการก่อการร้าย และบทความวิจัย 22 บทความ ส่วนใหญ่บทความมีเนื้อหาครอบคลุมความรู้ด้านการบริหารและการจัดการการศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำ และบทความวิจัย เขียนโดยมีนักวิชาการจากประเทศไต้หวัน เรื่อง “The Strategy of Rescues and Early Detection in Aging Society Risk to Long-Term Care Institution” บทความทุกบทความมีความเชื่อมโยงกับการสร้างสรรค์องค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาประเทศได้

กองบรรณาธิการวารสารขอเชิญชวนให้ท่านที่สนใจ ร่วมส่งบทความทางวิชาการ บทความวิจัย หรือบทความวิจารณ์หนังสือ มาตีพิมพ์ในวารสาร เรามีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่จะได้มีโอกาสเปิดรับบทความหรือผลงานที่สร้างสรรค์มาเผยแพร่ เพื่อความก้าวหน้าในวงวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ต่อไป

บรรณาธิการ

แนะนำผู้เขียน



Kitti Jayangakula คณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: kitti@eau.ac.th

Hong-Ming Major Author: Ph. D. Graduate Institute of Political Economy, National Cheng-Kung University.
Attending Physician of Emergency Department of Chiayi Branch, Taichung Veterans general Hospital.

Jenq-Daw Lee Correspondence: Dr., Institute of General Education Center, Far East University, No.49, Chung Hua Rd., Hsin-Shih. Tainan County 744, Taiwan.

Jenn-Jaw Soong Professor Dr., Graduate Institute of Political Economy, National Cheng-Kung University. Lecturer.

Hung-Jen kuo Institute of General Education Center, Far East University, No.49, Chung Hua Rd., Hsin-Shih. Tainan County 744, Taiwan.

นฤมล สายะบุตร หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: webmaster@mail.dara.ac.th

**รองศาสตราจารย์
ดร.ประกอบ คุณารักษ์** หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ปรีชา ชื่นชนกพิบูลย์ หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: cet_moe@yahoo.co.th

ธวัช ชลารักษ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

**รองศาสตราจารย์
ดร. ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์** หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

อัญชลี มีมุข หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ดร. สุตาพร สาวม่วง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เกรียงศักดิ์ เลหาะวัฒน์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

แนะนำผู้เขียน



Somruedee Srichanya

ชาญวิทย์ ยิกุสังข์

ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ

พวงผกา มะเสนา

**รองศาสตราจารย์
ประณต นันทิยะกุล**

มณีนรัตน์ บุญเต็ม

**รองศาสตราจารย์
ดร.ประชุม รอดประเสริฐ**

สุรศรี รัมมณีย์

ดร.สุวัฒน์ เงินจ๋า

วรวุฒิ เจริญศรีพรพงศ์

**รองศาสตราจารย์
ดร.เกียรติวรรณ อมาตยกุล**

ดร.ชนินทร สุขเจริญ

Pol.Capt. Pawrin Rattanapian

หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail education@chaiyo.com.

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
E-mail <http://tawipan999.9veb.com>

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail www.facebook.com/profile.php?id=100008009797251

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail sabotwitlpschool.net

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

นักศึกษาหลักสูตรการศึกษาดลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
E-mail: worawut@hotmail.com

หลักสูตรการศึกษาดลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หลักสูตรการศึกษาดลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Public Administration Curriculum ValayaAlongkorn Rajabhat University
Under the Royal Partonage Research ValayaAlongkornRajabhat University
Under the Royal Partonage
E-mail: Pawrin@gmail.com

แนะนำผู้เขียน



Sman Ngamsnit (Ph.D.)	Public Administration Curriculum ValayaAlongkornRajabhat University
พงษ์ศักดิ์ บุญพรม	หลักสูตรบริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ E-mail: https://sites.google.com/site/dansaischool015/khxmml-bukhlakr
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เป้าเงิน	หลักสูตรบริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
พรทิพย์ภา ประทุมรัตน์ เฮอร์	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
พระจินณวัตร กิ่งแก้ว	หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรม ราชูปถัมภ์ E-mail: 3858@hotmail.com
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์	หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรม ราชูปถัมภ์
จิโรจน์ ผลแย้ม	หลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรม ราชูปถัมภ์ E-mail : wi9499 @gmail.com
ดร.ศักดา สถาพรวงษา	หลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรม ราชูปถัมภ์
ศศิกาญจน์ สกุลปัญญาวัฒน์	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ E-mail: S_pic@hotmail.com
ศาสตราจารย์ ดร.อิมรอน มะลูลีม	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

แนะนำผู้เขียน

สืบพงศ์ สุขสม

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

E-mail: wtucyber@gmail.com

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน

หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail: kia_sak@hotmail.com

ดร.ปิยพงษ์ สุขเมตติกุล

หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์กิตติคุณ

หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดร.ไพฑูรย์ สีนลรัตน์

เยาวเรศ จิตต์ตรง

หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail: yao111@windowslive.com

ภูรดา ไทยสงวนวรกุล

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail: tour_non9@hotmail.com

รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดร.รังสิมา หอมเศรษฐี

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดร.รินธรรม ธารมุกดา

ผู้อำนวยการสำนักวิจัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย



สารบัญ



บทความวิชาการ

- 1 ► A Critique on Thailand's Law on Terrorism as a Tool to Combat International Terrorist Activities
Kitti Jayangakula

บทความวิจัย

- 10 ► The Strategy of Rescues and Early Detection in Aging Society Risk to Long-Term Care Institution
Hong-Ming Huang, Jenq-Daw Lee, Jenn-Jaw Soong, Hung-Jen kuo
- 17 ► รูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
A Knowledge Management Model Towards Learning Organization of the Schools under the Foundation of the Church of Christ in Thailand
นฤมล สายะบุตร
- 23 ► รูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางานของศูนย์บริการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
The Administration Innovation Model for Functional Development of District Informal Education Service Centers
ปรีชา ชื่นชนกพิบูลย์
- 32 ► ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักเรียนออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกของประเทศไทย
Education Management Strategies for Developing the Desirable Characteristic of Students According to the Concept of Sufficiency Economy Philosophy for Non-Formal Informal Education in the Eastern Region of Thailand
ธวัช ชลาวัณษ์

สารบัญ

- 42 ► การศึกษาระบบสวัสดิการสังคมในประเทศไทย: ศึกษาการบริหารสวัสดิการสังคมของกระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
The Social Welfare System in Thailand: A Study of Social Welfare Administration,
The Ministry of Social Welfare Development and Human Security
อัญชลี มีมุข
- 51 ► ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
Change Agents' Leadership Influencing Effectiveness of Primary Schools
เกรียงศักดิ์ เลหาะวัฒน์
- 63 ► กลยุทธ์การตลาดขององค์กรไม่แสวงผลกำไรสำหรับศูนย์ฝึกสมาธิในประเทศสหรัฐอเมริกา
และสหราชอาณาจักร
The Marketing Strategy a Non-Profit Organization for Meditation Center in the United
States of America and the United Kingdom
Somruedee Srichanya
- 72 ► พฤติกรรมการบริหารองค์การนิติบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา
Administrative Behaviors of a Qualified Juristic Status of Primary School Organization
ชาญวิทย์ ยิกุลสังข์
- 79 ► ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร
Organizational Commitment of Public University Teachers in Bangkok Metropolitan Area
ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ
- 88 ► การบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
The Administration of Hospital Service Quality in the Ministry of Public Health
พวงผกา มะเสนา
- 102 ► รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้ตอนล่าง
A Model of Participative Management by Committee Participation in the Basic Education
Institutions of the Lower Southern
มณีรัตน์ บุญเต็ม

สารบัญ



- 112** ► ยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
The Strategies of Building Teacher Professional Commitment in Basic Education Institutions
สุวิทย์ วัฒนชัย
- 125** ► การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดี
สำหรับลูกเสือชาวบ้าน
Development of a Non-Formal Education Program for Enhancing the Good Citizenship
for Civil Boy Scouts
วรวิทย์ เจริญศรีพรพงศ์
- 133** ► ประสิทธิภาพของนโยบายพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่ออกโดยกระทรวงพาณิชย์ต่อผู้ประกอบการ
SMEs ในประเทศไทย
The Effectiveness of e-Commerce Policy Implementation by the Ministry of Commerce
towards SME Entrepreneurs in Thailand
Pol.Capt. Pawrin Rattanapian
- 143** ► การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน
The Development Competencies for Primary School Administrators under the Office
of the Basic Education Commission
พงษ์ศักดิ์ บุญพรม
- 150** ► การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหารการผลิตอาหารโอท็อป
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย
The Development of Innovative Leadership Competencies for the OTOP Foods
Production Management in the Northeastern of Thailand
พรทิพย์ภา ประทุมรัตน์ เคอร์
- 162** ► การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนปริยัติธรรมกลุ่มที่ 5 สู่ความเป็นเลิศ
A Management Model of Phrapariyapariyatdham School Group 5 Towards the Excellence.
พระจิณณวัตร กิ่งแก้ว

สารบัญ

- 171 ► การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
A Development of Participation Administration Model of Primary Educational Service Area
วิโรจน์ ผลแย้ม
- 185 ► การพัฒนารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ.2552
The Development of Education Environment Model to produce Graduates having
Desirable Features According to the National Higher Education Qualifications Framework
for Nursing Graduates (TQF) 2009
ศศิภาณจน์ สกุลปัญญวัฒน์
- 193 ► การพัฒนานโยบายสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร
The Environmental Policy Development of Bangkok Metropolitan Administration
สีบพงศ์ สุขสม
- 201 ► รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
A Model of Strategic Leadership Development for Secondary School Administrators
กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน
- 212 ► กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
Strategies for the Development of Instructional Leadership of Scondaru School
Administrators 1
เยาวเรศ จิตต์ตรง
- 220 ► ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาคุณภาพชีวิตในการทำงาน
กับภาวะหมดไฟ กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่พลศึกษาในเขตภาคกลาง
The Relationship Between Perception the Mannerist Oneself Under the Main the Three
Practices (Sila - Samadhi - Panya). Life Quality in Working with Burnout Case Study
Officials Physical Education in Khet Central Region.
ภูรดา ไทยสงวนวรกุล

สารบัญ



Book Reviews

- 230 ► Health Promotion in Nursing
รินธรรม ธารมุกดา
- 235 ► หัวใจดี ชีวิตดี ฉบับการ์ตูน
รินธรรม ธารมุกดา



A Critique on Thailand's Law on Terrorism as a Tool to Combat International Terrorist Activities

Kitti Jayangakula



Abstract

International terrorism threatens human security and international community as a whole for many decades. Thailand is one of the most popular countries in Southeast Asia that has experienced terrorism in several occasions. Although a number of both legal and administrative measures have been taken by the government to combat terrorism for the prevention of violence as well as for the protection of civilians; nevertheless, terrorism acts are still being committed to shock the conscience of people not only within the country but the world community as well. This article provides some critiques on Thailand's law on terrorism which is promulgated as a prosecutorial tool to combat terrorism. However, law on terrorism of Thailand has been criticised on the ambiguity of the provisions in many aspects, in particular, a broad definition of terrorism and the exercise of universal jurisdiction over terrorism. Hence, Thailand has to take law on terrorism into consideration in the near future.

Keyword: tool, international community, Thailand's law, terrorism

บทคัดย่อ

เป็นเวลากว่าหลายทศวรรษที่การก่อการร้ายระหว่างประเทศคุกคามความมั่นคงในชีวิตของคนและคุกคามความมั่นคงของประชาคมระหว่างประเทศทั้งมวล ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศเป้าหมายที่สำคัญในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ดังจะเห็นได้จากเหตุการณ์ก่อการร้ายที่เกิดขึ้นในหลายครั้ง แม้ว่ามาตรการทั้งด้านกฎหมาย และด้านบริหาร ได้ถูกนำมาใช้เพื่อต่อต้านการก่อการร้าย และคุ้มครองพลเรือนจากการก่อการร้าย แต่เหตุการณ์ก่อการร้ายยังคงเกิดขึ้นและยังส่งผลกระทบต่อประชาคมระหว่างประเทศ บทความนี้ได้วิเคราะห์บทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการก่อการร้ายของไทยซึ่งได้ถูกบัญญัติขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการต่อต้านการก่อการร้าย ซึ่งในตัวบทบัญญัติเองมีความไม่ชัดเจนในหลายประการ โดยเฉพาะเรื่องค่านิยมของการก่อการร้าย



และการใช้อำนาจอธิปไตยในการก่อการร้ายซึ่งบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวควได้รับการพิจารณาทบทวนอีกครั้งในอนาคตอันใกล้

คำสำคัญ: เครื่องมือ, การสื่อสารระหว่างประเทศ, กฎหมายเกี่ยวกับการก่อการร้าย



PROLOGUE

Terrorism has been one of the most significant problematic issues around the whole globe. It is accepted as international crime against the international public order, known as *delicta juris gentium*, (J.Y.Dautricourt, 1973) which threatens human calmness and security, injures the universal conscience, and harms human dignity. International community has been threatened by terrorist acts in every region around the world particularly in Southeast Asia. Since the late 1980s, Southeast Asia has been a target of terrorist operation particularly for Iran and Hezbollah. The Meir Amit Intelligence and Terrorism Information Center claims Thailand as one of the most popular countries in Southeast Asia for international terrorism, evidenced as Bangkok's experience regarding terrorist acts taking place since the murder of three Saudi diplomats during January to February 1988, the hijacking of Kuwaiti airliner in April 1988 and a car bombing at the Israeli embassy in March 1994. (The Meir Amit Intelligence and Terrorism Information Center, 2012) Moreover, in the middle of January 2012, the attack against an Israeli target in Bangkok was prevented; on January 12, 2012, Hussein Atris, a Shi'ite Hezbollah operator from south Lebanon, who was trying to flee the country, was arrested at the Suvarnabhumi Airport; and on February 14, 2012, a bomb exploded in a rented apartment in Bangkok near the Israeli embassy. The explosion revealed the existence of an Iranian terrorist cell of least four operatives. (Congress Research Service, 2009)

To combat terrorism, international law has been shaped by terrorist events; the alarming number of incidents regarding seizure or interference with civil aviation in the 1960s and 1970s by private individuals, proffering either financial or political demands. This led to the adoption of three distinct international treaties relating to the act of terrorism: (i) the 1963 Tokyo Convention on Offences and Certain Other Acts Committed on Board Aircraft; (ii) the 1970 Hague Convention for the Suppression of Unlawful Seizure of Aircraft; and (iii) the 1971 Montreal Convention for the Suppression of Unlawful Acts Against the Safety of Civil Aviation. Till now, more than six decades of the attempt of combating, the UN and its specialised agencies have created and developed fourteen universal legal instrument and four amendments regarding the prevention and punishment of terrorist acts.

Focusing on Thailand, in domestic level, the country promulgated laws concerning hijacking and sabotage of aircraft pursuant international obligations and amended the Penal Code to criminalise terrorist offences and amended the Protection and Suppression of Money Laundry Act to apply measures to abolish the monetary network of organisations support terrorism. Also, Thailand has taken administrative measure to repress terrorist activities such as strengthening of aviation security, maritime security, security of information communication infrastructures and international cooperation. (Asia-Pacific Economic Cooperation, 2006) Even legal and administrative measures have been applied to combat terrorism, nevertheless,

the fact shows that Thailand has been involved in terrorist acts not only as a source and destination country for terrorism, but also as a transit point for terrorists.

RETHINKING OF GENERIC DEFINITION OF TERRORISM

Even the term terrorism is commonly and widely used in everyday phrasing, but its definition is still ambiguous. In general, the term terrorism is used with varying political and criminal meanings, but at the same time it remains a designation which is elusive and one that has never been defined under international law, at least under global level. (Ilias Brantekas and Susan Nash, 2003) Many occasions since the 1920s, the international community has attempted to arrive at a generic definition of terrorism for the purpose of the prohibition and/or criminalisation. (Saul, 2005)

Officially, terrorism has been put in the international agenda since 1934, when the League of Nations took a first major step for combatting the outlaw acts of terrorism was discussed during drafting a Convention for the Prevention and Punishment of Terrorism, which was adopted in 1937 but never came into force. Nevertheless, this convention is the first international attempt at codification of terrorism; Article 1(2) of the Convention defines terrorism as:

“...[a]cts of terrorism [as] criminal acts directed against a State and intended or calculated to create a state of terror in the minds of particular person, or groups of persons or the general public”

Apart from the definition of the 1937 League of Nations Convention, the 1954 Draft Code of Offences against the Peace and Security of Mankind of the International Law Commission (ILC), terrorism was explicitly linked to the concept of aggression.

The Code defines an offence against the peace and security of mankind that:

“[u]ndertaking or encouragement by the authorities of a State of terrorist activities in another State, or the toleration by the authorities of a State of organized activities calculated to carry out terrorist acts in another State.”

In the 21st century, there has been an attempt to draft a comprehensive convention on international terrorism of the GA's *Ad Hoc* Committee. The draft Preamble on the convention condemns ‘all acts, methods and practices of terrorism as criminal and unjustifiable, wherever and by whomever committed’ and draft Article 2(1) proposes an offences if a person ‘unlawfully and internationally’ causes: (i) death or serious bodily injury to any person; or (ii) serious damage to public or private property, including a place of public use, a State or government facility, a public transportation system, an infrastructure facility or the environment; or (iii) damage to property, places, facilities, or systems ... resulting or likely to result in major economic loss. And Article 14 of the treaty proposes to exclude the offences from the political offence exception to extradition. More than a decade of challenging, currently, the comprehensive convention is still under the negotiating process.

NORMATIVE MEASURES TO COMBAT TERRORIST ACTIVITIES

It is evident that norm of international law impose duty to repress terrorism, which every state shall fulfill namely: (i) the duty of abstaining from all deeds destined to encourage and incite, directly or indirectly, terrorist activities against other countries; and (ii) the duty of these countries of suppressing such activities within their own countries. This norm has been reaffirmed directly in the Convention for the Prevention and Punishment of Terrorism (Tarn-Tam, 1973) and a number of conventions concerning the

suppression of specific terrorist offences.

Factually, the repression of terrorism has been a matter of legal concern to the international community since 1937, with the League of Nations' drafting of the Convention for the Prevention and Punishment of Terrorism. Subsequently, the UN has focused essentially upon individual or small group violence directed against civilians, diplomats, civilian aircrafts, commercial maritime navigation and sea-based platforms and attack involving the use of explosives and weapons of mass destruction. (Bassiouni, 2008) However, the attempt to draft a comprehensive treaty generically defining terrorist offences has been continuing through the 21st century, in particular, the General Assembly's *Ad Hoc* Committee. (General Assembly Resolution 54/110 (1999)) In 2000, there was an effort to circulate a revised draft treaty originally submitted to the sixth Committee in 1996 by India and, specially, after the shock of human conscience of September 11 atrocity in 2001. The adoption of international convention to enhance their international cooperation for the repression of certain offences could be classified as acts of terrorism. (Gaeta, 2009) As a result, after the September 11, it was clear that some acts of terrorism can be so egregious and of such a magnitude that they can seriously jeopardize international peace and security. (Gaeta, 2009)

By nature, terrorism is essentially a political and social phenomenon, this means that the political goals of the terrorist groups are and may be planned worldwide. (Gaeta, 2009) Hence, to combat terrorist acts, a number of measures shall be applied not only legal measures, but administrative measures also an important tool for preventing terrorist activities. Regarding legal approach, law is a major instrument to repress terrorist activities both by defining and criminalising terrorist offences.

Based on the expectation that terrorist activities could be seriously troubled by a comprehensive worldwide system to counter its financing, the UN enacted a Convention for the Suppression of the Financing of Terrorism in 1999, embedded in the context of its series of conventions against specific terrorist activities. Then, apart from legal approach to enact laws and regulations implementing obligations as such, administrative approach shall be promoted. Particularly, national policies on fighting the roots of terrorism such as reducing the wide support of terrorist groups or preventing individual from joining terrorist group shall be taken into account. (Quénivet, 2005)

Aside from domestic mechanism to prosecute and punish terrorist acts, in international level, there have been the efforts to categorise terrorism within the jurisdiction of the International Criminal Court (ICC) since the drafting period of the Statute of the Court. Even, at the moment, terrorism is not in the jurisdiction of the ICC, however, the Draft Rome Statute on the Establishment of the International Criminal Court included 'crimes of terrorism' comprising three distinct offences. Resulting from the debate during the Rome Statute drafting process, terrorism was not included in the 1998 Rome Statute as adopted for a variety of reasons: its legal novelty and lack of prior definition; disagreement about national liberation violence; and a fear that it would politicize the ICC. (Kittichaisaree, 2001)

Even the tragedy of September 11 has sparked an intensive debate on transnational terrorism and the ICC Statute, however, the proposal of the Working Group which put forward by the Netherlands was excluded from agenda of the First Review Conference (2010) because it is not yet defined and it would be easy enough to include such a list as an interim "definition" to be supplemented

should the General Assembly ever complete its work on a “general” terrorism convention. (Clark, 2010)

THAILAND’S LAW ON TERRORISM

As abovementioned, Thailand has experienced of international terrorist activities for many decades. Experience the country faced took Thailand became a party to nine of fourteen international conventions related to repress acts of terrorism: (1) 1963 Tokyo Convention on Offences and Certain Other Acts Committed on Board Aircraft; (2) 1970 Hague Convention for the Suppression of Unlawful Seizure of Aircraft; (3) 1971 Montreal Convention for the Suppression of Unlawful Acts against the Safety of Civil Aviation; (4) 1973 Convention on the Prevention and Punishment of Crimes against Internationally Protected Person, including Diplomat Agents; (5) 1979 International Convention against the Taking of Hostage; (6) 1988 Protocol for the Suppression of Unlawful Acts of Violence at Airport Serving International Civil Aviation; (7) 1991 Convention on the Marking of Plastic Explosives for the Purpose of Detection; (8) 1997 International Convention for the Suppression of Terrorist Bombing; and (9) 1999 Convention for the Suppression of the Financing of Terrorism. To comply with obligations under those international instruments, Thailand has been taking approaches to implement domestic laws to combat terrorism and to apply administrative measures in combatting terrorist acts.

Pursuant to international conventions concerning terrorist offences, Thailand enacted a number of provisions relating to terrorist acts. The explicit legal approach to fight terrorism of Thailand was introduced in an implementing law of the Act on Certain Offences against Air Navigation, B.E.2519 (1976) and the Act on Certain Offences against Air Navigation (No.2), B.E. 2522 (1979). Thereafter, in

2003 when the country made changes to the Thai Penal Code to include new anti-terrorism provisions to comply with the UN Security Council Resolution 1373. In the same year, Thailand promulgated two Royal Decrees concerning counter-terrorism: the Royal Decree on the Amendment of Penal Code of B.E. 2546 (2003) to criminalise terrorist offences in Sections 135/1 to 135/4 of the Code and stipulates terrorist offences as universal crimes, which state is able to exercise universal jurisdiction over terrorism pursuant to Section 7 (1/1) of the Code. The Royal Decree on the Amendment of the Protection and Suppression of Money Laundry Act of B.E. 2546 (2003) was promulgated to criminalise terrorism as an offence under the Act in Section 3(8), which can be applied as measure to abolish the monetary network of organisations support terrorism.

CRITIQUE ON THAILAND’S LAW ON TERRORISM

Since 2003, terrorism has been provided as a new criminal offence pursuant to the provisions of the Penal Code. Section 135/1 of the Code provides the definition of terrorist acts and related offences are provided in Sections 135/2–135/4. Law on terrorism seems as a useful prosecutorial tool to combat terrorism for Thailand. These provisions are defined to cover all terrorist-related acts; however, in reality, these provisions still contain some controversial issues, in particular, concerning the definition of the offences and the exercising of universal jurisdiction, which will be discussed as follows:

A. Definition of the Terrorist Offences

The attempt to define a generic definition of terrorism in international community is continuing, then apart from specific offences concerning to

terrorism as defined in international convention, the definition of terrorism is still ambiguity. However, in Thailand, the attempt to define terrorist acts appears in the Royal Decree on the Amendment of Penal Code of B.E. 2546, which defined “terrorist offences” in Section 135/1 of the Penal Code as: (i) any act of violence or exercise any act to cause a danger to life or a body harm or any person’s freedom harm seriously; (ii) any act to cause seriously injury to transportation-system, communication-system or structure base of public interest; and (iii) any act to cause damages to any State’s property or any person’s property or an envelopment to cause likely cause an important economic damages. Additionally, it recognises that any act done in a demonstration, assembly, protestation, opposition or action taken for the purpose of liberty in accordance with the Constitution is not offence of terrorism. Apart from the definition as such, the Code also criminalises other terrorist-related acts, that is, the acts at the preparatory state and conspiracy (Section 135/2), terrorism sponsors (Section 135/3), and being a member of terrorist groups (Section 135/4).

Focusing on the definition of terrorist acts in Section 135/1, the definition of the acts of terrorism is very broad; it covers acts of violence to acts cause economic damages. In the same way, it provides a wide range of penalty; it fine from sixty thousands Baht to one million Baht, imprisonment from three years to twenty years, imprisonment for life, and sentence to death. This wide range of penalty may cause the wide range of decretionary of the officials, police, prosecutors and judges, where the discretion of those persons may affect rights and fundamental freedoms of the accused, in particular, the period of time of detention and the refusing of provisional release. In addition, the lack of generic definition of terrorism and differentiation of penalty

may cause the effect of the fulfilment of double criminality principle through extradition treaty.

Factually, even the provision stipulates that a demonstration, assembly, protestation, opposition or action taken for the purpose of constitutional liberty is not offence of terrorism; but, in practice, this makes it very problematic to distinguish an offence of terrorism from an act exercised upon a person’s liberty, especially, when a defendant has been accused for being involved in a political conflict, which is an exercise of liberty as regulated in the Constitution. (The Truth for Reconciliation Commission of Thailand, 2012)

For terrorist-related offence, in particular, being a member of terrorist group can be compare with the offence of being a member of a secret association, so called “Ang-Yee” as provided in Section 209 of the Penal Code. The provision categorises the offence of being a member of a secret association is a preventive legislation, then we have to consider and examine back to the “preparatory state.” (Nanakorn, 2010) In addition, if a member of secret association commits any further offences, for instance, offence relating to explosion, arson or committing a murder, the consequences that such member would have to take into account would be receiving the penalty that has been regulated for offences relating to explosion, arson or committing a murder. Therefore, without law on terrorism, general offences, in particular, offences of Ang-Yee can be applied to prosecute terrorism activities.

B. Terrorist Offences and Universal Jurisdiction

Terrorism has been recognised as *delicta juris gentium*, which violates *jus cogens* and fundamental interests of international community.

Because terrorist offences injure the “interests of the international society as a whole,” therefore, they are subject to universal jurisdiction that state, under national law of international concern, may exercise universal jurisdiction over terrorist offences. (Nagle, 2011) According to Section 7(1/1) of the Penal Code, terrorist offences are criminalised as universal crimes where state can to exercise its jurisdiction over terrorist offences according to the universality principle, regardless of the place where the crimes committed or the nationality of the criminals or victims of the offences. In addition, in comply with universal principle, state has obligations to extradite or punish according to the principle of *aut dedere aut judicare*. In other word, state cannot only prosecute terrorists who presence in its territory, but it can also extradite the offenders to another state which is entitled and intends to prosecute those offenders fairly and effectively. (M. Cherif Bassiouni and Edward M. Wise, 1995)

According to Amnesty International, some 125 counties have enacted legislation to exercise universal jurisdiction over crimes against humanity, war crimes, genocide and other *jus cogens* crimes. (Amnesty International, 2001) Additionally, some cases of domestic courts prosecuting foreign nationals under universal principle and extraterritoriality include *Adolf Eichmann* in Israel, *Refik Saric* in Denmark, or *Nikola Jorgic* in Germany. (Amnesty International, 2001) However, it must be noted that exercise of universal jurisdiction under domestic legislation does not impose a duty on a State to act against the perpetrators of extraterritorial crimes. Such legislation only “authorises, rather than obliges States to prosecute and punish offenders” under international law. (Nagle, 2011)

Regarding this, the exercise of universal jurisdiction obligates state as permissive approach,

where state may exercise jurisdiction, more than mandatory approach, where state must apply universal jurisdiction. As a result, universal jurisdiction manifests as a right of state than a duty of state. Hence, even Thailand enacts to authorise Thai court to exercise of universal jurisdiction over terrorist acts, but it not guarantees the proficiency of the exercise of such legislation to combat terrorism.

EPILOGUE: THE FUTURE OF LAW ON TERRORISM IN THAILAND

On the one hand, it is evident that law on terrorism plays a great role in the conflicts in the southernmost provinces of Thailand as a prosecutorial tool for security cases; however, a large numbers of cases that have undergone a trial faced difficulties in the proceeding. This may result due to lack of understanding upon the actual content of offences relating to terrorism, resulting in defendants and all related parties losing trust toward the law and the justice system.

On the other hand, a number of terrorist acts in Thailand show that the law on terrorism is not an efficient prosecutorial tool to combat international terrorism. In particular, a broad definition of terrorist and a wide range of penalty, and the permissive right to exercise universal jurisdiction over international terrorism are still controversy.

In addition, the law on terrorism has been challenged by the recommendations of the Truth for Reconciliation Commission of Thailand (TRCT), which was submitted on May 12, 2012. The TRCT submitted its proposal to abolish law on terrorism to PM, President of the House of Representatives and President of the Senate because the law relating to terrorism has not been stipulated on the “principle of democracy” and “rule of law”. The

proposal claims that the Penal Code have come into force wrongfully; not compliance with the principle of democracy and have been enacted by a Royal Decree. Moreover, the royal decree of the government at that time did not imply any consideration regarding the minority vote in the Parliament and the overlapping of offences of terrorism with the offence of Ang-Yee in the Penal Code.

Hence, the law on terrorism of Thailand will be taken into consideration in the future and the learned lessons and experience in the past will help us to draw a new law relating to terrorism for being a proficient prosecutorial tool to combat terrorism. Ultimately, at the end of the day, the law of terrorism will reflect credibility of the country to international community in the near future.



References

- Amnesty International, *Universal Jurisdiction: The Duty of States to Enact and Implement Legislation* (2001), accessed April 1, 2012, <http://www.amnesty.org/en/library/asset/IO53/017/2001/en/3098db44-d8ef-11dd-ad8c-f3d4445c118e/ior530172001en.pdf>
- Asia-Pacific Economic Cooperation, "Counter Terrorism Action Plans-Thailand," a paper presented at Counter Terrorism Task Force Meeting, Hanoi, Viet Nam, February 27-28, 2006, accessed April 12, 2012, www.fas.org/asmp/campaigns/MANPADS/2006/APECThailand.pdf
- Bassiouni, M. C. (2008). Perspectives on International Terrorism. In M. C. Bassiouni, *International Criminal Law: Volume I Sources, Subjects and Content* (pp. 697-750). Leiden: Koninklijke Brill NV.
- Clark, R. S. (2010). Amendments to the Rome Statute of the International Criminal Court Considered at the First Review Conference on the Court, Kampala, 31 May-11 June 2010. *Göttingen Journal of International Law*, 689-711.
- Congress Research Service, *Terrorism in Southeast Asia*, (October 16, 2009), accessed April 15, 2012, <http://www.fas.org/sgp/crs/terror/RL34194.pdf>.
- Gaeta, P. (2009). International Criminalization of Prohibited Conduct. In A. Cassese, *The Oxford Companion to International Criminal Justice* (pp. 63-74). New York: Oxford University Press.
- Ilias Brantekas and Susan Nash. (2003). *International criminal Law*. London: Cavendish Publishing Limited.
- J. Y. Dautricourt. (1973). The International Criminal Court: The Concept of International Criminal Jurisdiction-Definition and Limitation. In M. C. Nanda, *A Treatise on International Criminal Law: Volume I Crimes and Punishment* (p. 636-675). Illinois: Charles C. Thomas.
- Kittichaisaree, K. (2001). *International Criminal Law*. New York: Oxford University Press.
- M. Cherif Bassiouni and Edward M. Wise. (1995). *Aut Dedere Aut Judicare: The Duty to Extradite or Prosecute in International Law*. Dordrecht: Martinus Nijhoff Publishers.

- Nagle, L. E. (2011). Terrorism and Universal Jurisdiction: Opening a Pandora's Box? *Georgia State University Law Review*, 339-378.
- Nanakorn, K. (2010). *Criminal Law: Offences*. Bangkok: Winyuchon Publishers.
- Quénivet, N. (2005). The World after September 11: Has It Really Changes? *European Journal of International Law*, 562-577.
- Saul, B. (2005). Attempts to Define "Terrorism in International Law". *Netherlands International Law Review*, 57-83.
- Tarn-Tam. (1973). Crimes of Terrorism and International Criminal Law. In M. C. Nanda, *A Treatise on International Criminal Law: Volume I Crimes and Punishment* (pp. 490-503). Illinois: Charles C. Thomas.
- The Meir Amit Intelligence and Terrorism Information Center, *Iranian and Hezbollah Terrorist Attacks against Israeli Targets Aboard the Situation on the Ground and Background Information*. (2012). Retrieved from http://www.terrorism-info.org.il/malam_multimedia/English/eng_n/html/iran_e157.htm
- The Truth for Reconciliation Commission of Thailand (TRCT). (2012). *Recommendation of the Truth for Reconciliation of Thailand referring to law on terrorism on May 12 2012*, Retrieved from <http://www.thaitruthcommission.org>



The Strategy of Rescues and Early Detection in Aging Society

Risk to Long-Term Care Institution



Hong-Ming Huang, Jenq-Daw Lee, Jenn-Jaw Soong, Hung-Jen kuo

Abstract

The cost of long-term care has increased in recent years and will more likely keep continuously increasing in the future. It would be valuable to predict the survival probability of an admitted patient being discharged to a long-term care institution in order to prevent the hazard risk. In this study, the Cox proportional hazard model is applied to estimate the hazard risk to the long-term care institution. The individual probability of being transferred to a long-term care institution is then able to assign to each patient about they are admitted to a medical facility. As the results, the aged people, the people lack of support in social, physical, mental aspects, and disable to care themselves, were found of higher probability to be often transferred into the long-term care institution.

Keyword: Long-term care, the elderly, Cox proportional hazard model



Introduction

According to the U.S. Census 2010, the population of those age 65 and older has been increased to 20.55%, and almost 70% of them are estimated necessarily to have the long-term care, as the U.S. Department of Health and Human Services reported (US Census Bureau, 2008). U.S. Congressional Budget Office also estimates the increasing demand for the elderly long-term care, because the high birth rate of the baby boomers

after the World War 2nd, and the life expectancy keeps rising year by year. That is, even if the cost of long-term care per capita remains unchanged, the long-term care cost will rise due to the increase of the aging population alone (Mendelson, Schwartz, 1993) (Thompson, 2013). For better planning, it is necessary to know the risk associated with and the probability of a patient entering long-term care when they are sent or admitted to medical care facilities. Several scholars have identified some individuals to enter into the nursing home (Guralnik, Simonsick,

Ferrucci, 1994) (Gaugler, Krichbaum, Wyman, 2009) (Goodwin, Howrey, Zhang, Kuo, 2011). They used the logistic regression method to investigate the individuals admitted to the nursing home for the long-term care. They used the Cox proportional hazard model (Jiska, Philip, 2011) to assess the possible risk of entering nursing home according to the some factors, including age, ethnicity, physical and mental function status, etc. (Dagani, Ferrari, Boero, et al., 2013) (Marengoni, Nobili, Romano, et al., 2013) (Nielsen, Siersma, Waldemar, Waldorff, 2014). Similarly, in this study, the Cox proportional hazard model is applied to find out the probability and predict the individuals who are possibly to be transferred to the long-term care institution finally, after individuals were sent into medical care facilities (Cox, Oakes, 1984).

Data

The data used in this analysis is from the National Hospital Discharge Survey of 2008. The data contains patients discharged from 239 hospitals located in the 50 states and the District of Columbia of the United States excluding Federal, military and Veteran Administration hospitals. While individuals were sent or admitted to the hospital, they were diagnosed at Emergency Department (ER), Out Patient Department (OPD), and the Ward with the ICD-9-CM code (Stewart, Ware, 1992). After treatment, there are several kinds of their discharged status, including May Be Discharged (MBD) home, leaving against medical advice, transferred to a short-term facility, transferred to a long-term care institution, and death. The event of leaving hospital, we are interested, is the patient transferred to a long-term care institution.

There were 165,630 patients admitted into different medical facilities. Among them, 68,376

were males and 97,254 were females. Among the males, 6,370 were transferred to a long-term care institution before the end of the data collection and 10,582 females are transferred to a long-term care institution before the end of the data collection. The ages of patients are from 0 to 90 years old with mean age of 49.14. When the patients were divided into 6 groups by their ages listed in Table 1, the patients, transferring to a long-term care institution, increases while their age increasing.

Table 1

The Patients Distribution by Age

Age	Number	Number of transferring to a long-term care institution
0-17	25,318	51 (0.20%)
18-40	35,293	275 (0.78%)
41-65	48,260	2,870 (5.95%)
66-74	19,334	2,808 (14.52%)
75-84	23,353	5,708 (24.44%)
85-90	14,072	5,240 (37.24%)

Model & Methodology

The patients, not to mention actively or passively, were sent to the hospital for help. The most important factors, that leading to disability to be transferred for the long term care, were dependent upon 4 factors. The first was the severity of the stressful events, and it was the most important. The second was the patient himself, with or without the support of social, mental, physical aspects, which could help the sickness or dysfunction speedy recovery. The third was the hospital facility and specialized capacity could afford and effectively treat the patient. The last was the wealth, which made the rich accept better choices of drugs, therapy, specialist, environment, etc. If the one who could not get enough scores in the above 4 factors, he

was considered to have high hazard risk of being discharged to the long term care institution.

Without considering the distribution of the days before the onset of the event, the Cox proportional hazard model is applied to assess the possible risk on the occurrence of the event. In our cases, the time is the number of days of hospitalization (or the number of days before being transferred to a long-term care institution) and the event is the of individual discharged to a long-term care institution. Individuals who experienced the event before or at the end of the data collection are called uncensored observations while individuals who did not experience the event are called censored observations. There were 16,952 uncensored individuals and 148,678 censored individuals.

The model was introduced by Cox (1993)

and the basic idea is that the hazard function (or hazard rate) is a function of a baseline hazard function multiplying a function of explanatory variables. The hazard function in its mathematical form is $h(t, x, \beta) = h_0(t) \exp(x\beta)$ where t is the number of days admitted before being transferred to a long-term care institution, x is the vector of the explanatory variables with the corresponding coefficients denoted by β , and h_0 is the unobserved baseline hazard function. The hazard function generates a conditional probability, risk, or so-called hazard rate that is interpreted as the instantaneous probability of the event coming at time t given the individual has survival prior to time t . In our case, the hazard rate is the probability to be transferred to a long-term care institution at the $(n+1)$ day, and before the transferring, the individual had stayed in the hospital for n days.

Results

The explanatory variables included in the models are listed in Table 2.

Table 2

Explanatory Variables and Test

Category	Group	Parameter Estimate	p-value	Hazard Ratio
Sex	Male	-0.13420	<0.0001	0.874
	Female(reference group)			
Age	0 to 17(reference group)			
	18 to 40	1.07451	<0.0001	2.929
	41 to 65	2.45781	<0.0001	11.679
	66 to 74	2.99249	<0.0001	19.935
	75 to 84	3.39484	<0.0001	29.810
	85 to 90	3.72941	<0.0001	41.655
Race	White	-0.00923	0.6621	0.991
	Black	-0.11642	<0.0001	0.890
	American Indian	-0.32467	0.1223	0.723
	Asian	-0.51164	<0.0001	0.600
	Others (reference group)			

Marital Status	Married	-0.41021	<0.0001	0.664
	Single	0.11983	0.0005	1.127
	Widowed, Divorced, Separated	-0.14838	<0.0001	0.862
	Not Stated (reference group)			
Geographic Region of Hospital	Northeast	0.10614	0.0038	1.112
	Midwest	0.24957	<0.0001	1.283
	South	0.01957	0.5848	1.020
	West (reference group)			
Bed size of the hospital	0-99	0.80871	<0.0001	2.245
	100-199	0.56428	<0.0001	1.758
	200-299	0.52632	<0.0001	1.693
	300-499	0.36026	<0.0001	1.434
	500 and over (reference group)			
Ownership of Hospital	Proprietary	-0.12805	<0.0001	0.880
	Government	-0.36099	<0.0001	0.697
	Nonprofit (reference group)			
Principal Expected Source of Payment	Government	0.52329	<0.0001	1.688
	Private	0.05637	0.4797	1.058
	Self-pay	-0.46964	0.0001	0.625
	Others (reference group)			
Type of Admission	Emergency or Urgent	0.16236	0.0139	1.18
	Elective	-0.11696	0.0856	0.890
	Newborn	-0.48320	0.1153	0.617
	Not Available (reference group)			
Source of Admission	Physician Referral	0.53292	<0.0001	1.704
	Clinical Referral	-0.08782	0.5222	0.916
	HMO Referral	1.32150	0.0002	3.749
	Transfer from Other Institutions	0.64955	<0.0001	1.915
	Others (reference group)			

ICD-9-CM diagnosis codes	Infectious and Parasitic Diseases	-0.20869	<0.0001	0.812
	Neoplasms	-0.73084	<0.0001	0.482
	Endocrine, Nutritional and Metabolic Diseases, and Immunity Disorders	0.15867	<0.0001	1.172
	Diseases of the Blood and Blood-Forming Organs	0.05395	0.4333	1.055
	Mental Disorders	-0.67279	<0.0001	0.510
	Diseases of the Nervous System and Sense Organs	0.11219	0.0138	1.119
	Diseases of the Circulatory System	-0.22356	<0.0001	0.800
	Diseases of the Respiratory System	-0.20418	<0.0001	0.815
	Diseases of the Digestive System	-0.40806	<.0001	0.665
	Diseases of the Genitourinary System	0.14693	<0.0001	1.158
	Complications of Pregnancy, Child-birth, and the Puerperium	-9.62844	0.7716	0.00007
	Diseases of the Skin and Subcutaneous Tissue	-0.07212	0.1903	0.930
	Diseases of the Musculoskeletal System and Connective Tissue	0.84731	<0.0001	2.333
	Congenital Anomalies	-0.88014	0.0088	0.415
	Certain Conditions Originating in the Perinatal Period	-2.54763	0.0117	0.078
	Symptoms, Signs, and Ill-Defined Conditions	-0.01135	0.9730	0.989
Injury and Poisoning (reference group)				

Source: Made by authors

Note: Grouping of International Classification of Diseases (ICD) is based on Lou Ann Schraffenberger (2006).

Discussions

Health, as WHO defined, is a state of complete well-being status in physical, mental and social aspects, not merely the absence of diseases or infirmity. The patients transferred to the long term care institution, as the clinical doctor suggesting, could not get the enough well-being capacity at the social, mental, and physical parts, which were able to help them take care of their own daily life and keep up their immunity (Michael, Susan, 2012).

From the coefficient estimation, female, single, and higher aged individuals were thought weaker in social custom, all of them have higher hazard rates. In comparison with the single, divorced, widowed, or separated, the married people have a lower hazard rate because of the family mental support. Diseases coded by the ICD-9-CM diagnosis, the diseases related to the musculoskeletal system and connective tissue, the nervous system and sense organs, usually resulted in the physical disability. All the above groups have higher hazard

rates. Those patients with much more endocrine, nutritional, metabolic diseases, immunity disorders, poor physical status, were also noted to have higher hazard rate as well.

The rich have more money, the poor become poorer. Because the rich had more advantages than the poor, there were many benefits in medical therapy, such as better drugs, equipment, therapy, even hiring specialist doctors. So, the self-pay hospital is less hazard rates than the private and government. Nonprofit hospitals, as the government hospitals, have a higher hazard rate in transferring individuals to a long-term care institution. It was the same reason. On the other viewpoint, the bigger hospital scale, the lower average cost. The smaller hospital had relative less profits unless with higher bed turn-over rate, or full bed occupied rate. Patients, with the same diseases, could be hospitalized for more days in bigger hospitals. From the above data, 6.60% of the individuals were transferred to a long-term care institution from a hospital with bed more than 500 comparing to 10.85% for all the hospitals combined with less than 500 beds. The higher the number of beds in the hospital, the less the hazard rate is.

Individuals, admitted due to emergency, were thought to be something sickness seriously. The HMO, Institutions, and physician referrals were the same professional trepidation concerned. All the above admissions have higher hazard rate and sometimes higher morbidity and mortality rate as well.

Conclusions

The survival analysis may be the useful tool to find out the peak point of the hazard onset, in order to prevent the unlucky tragedy. In this study, it has been shown that the elderly i.e. the age did have a higher probability of transferring to a long-term care institution at any given time. As the above observation and study, the patients, which acquired not much support in physical, mental, and social aspects, shall have high risk of hazard rate to become disabled and even cripple. Not only physical but also mental, there were many factors, including age, admission type of patients, hospital scale admitted, diseases of diagnosis, which were selected much more in the report, could not only remind us to detect the risk and hazard earlier to prevent further morbidity and crisis, but also teach us to treat patients and their family more humane and friendly, that help them speedy recovery.



References

- Cox, D. R., & Oakes, D. (1984). *Analysis of survival data*, 1-203, New York: Chapman and Hall Press.
- Dagani, J., Ferrari, C., Boero, M., et al. (2013). A prospective, multidimensional follow-up study of a geriatric hospitalized population: predictors of discharge and well-being, *Aging Clin Exp Res*, 25(6), 691-701.
- Gaugler, J. E., Yu, F., Krichbaum, K., & Wyman, J. F. (2009). Predictors of Nursing Home Admission for Persons with Dementia, *Medical Care*, 47(2), 191-198.

- Goodwin, J. S., Howrey, B., Zhang, D. D., & Kuo, Y. F. (2011). Risk of Continued Institutionalization After Hospitalization in Older Adults, *The Journals of Gerontology Series A: Biological Sciences and Medical Sciences*, 66A(12), 1321-1327.
- Guralnik, J. M., Simonsick, E. M., & Ferrucci, L., et al. (1994). A Short Physical Performance Battery Assessing Lower Extremity Function: Association With Self-Reported Disability and Prediction of Mortality and Nursing Home Admission, *Journal of Gerontology*, 49 (2), M85-M94.
- Jiska, C. M., & Philip, W. W. (2011). Predictors of entry to the nursing home: Does length of follow-up matter? *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 53(3), 309-315.
- Marengoni, A., Nobili, A., Romano, V., et al. (2013). Adverse Clinical Events and Mortality During Hospitalization and 3 Months After Discharge in Cognitively Impaired Elderly Patients, *The Journals of Gerontology Series A: Biological Sciences and Medical Sciences*, 68 (4), 419-425.
- Mendelson, D. N., & Schwartz, W. B. (1993). The effects of aging and population growth on health care costs, *Health Affairs*, 12 (1), 119-125.
- Michael, J. B., & Susan, E. L. (2012). Shared Decision Making - The Pinnacle of Patient - Centered Care, *New England Journal of Medicine*, 366(9), 780-781.
- Nielsen, A. B. S., Siersma, V., Waldemar, G., & Waldorff, F. B. (2014). The predictive value of self-rated health in the presence of subjective memory complaints on permanent nursing home placement in elderly primary care patients over 4-year follow-up, *Age and Ageing*, 43(1), 50-57.
- Stewart, A. L., & Ware, J. E. (1992). *Measuring Functioning and Well-being: The medical outcomes study approach*, 1-455. Duke University Press.
- Thompson, F. J. (2013). Health Reform, Polarization, and Public Administration, *Public Administration Review*, 73(s1), S3-S12.



รูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

A Knowledge Management Model Towards Learning Organization of the Schools under the Foundation of the Church of Christ in Thailand

นฤมล สายะบุตร และ รองศาสตราจารย์ ดร. ประกอบ คุณารักษ์



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ(1) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) นำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ (3) ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้สู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (4) เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยสอบถามผู้บริหาร และครู จำนวน 341 คน และสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเหมาะสม ทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 1 โรงเรียน และศึกษาผลการทดลองใช้จากการประชุมผู้บริหารและครูที่ทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามเพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของผู้บริหาร และครู จำนวน 30 คน ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับการปฏิบัติในสิ่งที่แสดงถึงลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) รูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ จำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ การค้นหาความรู้ การประมวลผลและการกลั่นกรองความรู้ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ (3) ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูให้ความร่วมมือในการทดลองใช้รูปแบบเป็นอย่างดี ครูได้เรียนรู้แนวทาง วิธีการจัดการความรู้ และมีความเข้าใจว่าการดำเนินงานในด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กลมกลืนเป็นเนื้อเดียวกันกับงานที่ทำไม่ได้แยกจากกัน จึงไม่เป็นการเพิ่มภาระงานและ (4) ผลการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การจัดการความรู้, โรงเรียนสังกัดสภาคริสตจักร, องค์กรแห่งการเรียนรู้



Abstract

The main purpose of this research was to propose a “Knowledge Management Model towards Learning Organization at the Schools under the Foundation of the Church of Christ in Thailand”. The four objectives were to (1) to study the learning organization, (2) to present a model towards the learning organization, (3) to study the result of applying a knowledge management model and, (4) to evaluate a knowledge management model that had been applied 341. The data were collected from teachers and school administrators and the model developed according to the 2nd objective was applied accordingly. A total of 30 participants composed of school administrators and teachers attended the meetings and summarized the experimental results. The research findings were as follows: (1) the levels of practice in learning organization in the schools were at high level; (2) the knowledge management model of the schools had 8 factors namely knowledge creation, knowledge organization, knowledge sharing, knowledge transfer and utilization, knowledge identification, knowledge codification and refinement, knowledge acquisition, knowledge storage and retrieval; (3) the application of the model had created awareness among the participants on the management and understanding of the knowledge management performance which developed in them positive attitude towards the work resulting to no increase in workload; (4) the overall opinion on the evaluation of the model was at high level.

Keyword: learning organization, knowledge management, Schools under the Foundation of the Church of Christ



ความนำ

การจัดการความรู้ (knowledge management) เป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เป็นวิธีที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร กับครู ครูกับครู ครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน รวมถึงบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ทั้งนี้การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการปฏิบัติที่กลมกลืนกับเนื้องานประจำ โดยไม่แยกออกจากกันและไม่ได้เป็นการเพิ่มภาระงาน แต่เป็นการจัดระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น และเป็นกระบวนการจัดการความรู้ที่ขึ้นอยู่กับการบริหาร ของแต่ละโรงเรียน ไม่มีวิธีการดำเนินงานที่ตายตัว แน่นนอน แต่มีวิธีการที่เหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน พิเชษฐ์ บัญญัติ (2548, หน้า 1) ได้กล่าวถึง การจัดการ ความรู้แบบบูรณาการว่าการจัดการความรู้เน้นที่การ ปฏิบัติ (practice) เป็นสิ่งสำคัญ ต้องแนบแน่นอยู่กับ งานประจำ โดยมีความสำคัญอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงาน หาใช่ ผู้รู้หรือนักทฤษฎีไม่ การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือ

(mean) ไม่ใช่เป้าหมาย (end) และต้องไม่ยึดติดกับรูปแบบ แต่ต้องปรับเปลี่ยนประยุกต์ไปตามสถานการณ์อย่าง เหมาะสม กลมกลืน สำหรับองค์กรในปัจจุบันที่มุ่งหวัง เป็นองค์กรคุณภาพ เพื่อความอยู่รอดต้องตอบสนอง ความต้องการของลูกค้าและประชาชน การที่จะตอบสนอง ได้ดีต้องมีการเรียนรู้ลูกค้า และหาวิธีการตอบสนอง ลูกค้าได้ดีกว่า เร็วกว่าและถูกกว่า นั่นคือการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (learning organization) และการจะนำ ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ก็จะต้องมีการ จัดการความรู้ที่เหมาะสม จากแนวคิดดังกล่าวจึงเป็น แรงผลักดันให้สถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เกิดความตื่นตัว โดยการนำการจัดการความรู้มาใช้ปฏิบัติ ควบคู่กับงานประจำ โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบและมีวิธี การจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ตอบสนองต่อความ ต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนได้อย่าง รวดเร็ว จึงเรียกได้ว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) หนึ่งในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ

สถานศึกษา มักกำหนดว่าสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ไม่ได้มีกระบวนการของการดำเนินงานให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพียงแต่เขียนเพื่อให้ใจความหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนานั้นมีคุณค่าขึ้น ดังนั้น การที่สถานศึกษาจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ย่อมต้องมีการพัฒนาคนในองค์กรให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และมีนโยบายอย่างชัดเจน องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เป็นองค์กรที่ใช้คนสร้างความเป็นเลิศและในขณะเดียวกัน องค์กรก็สร้างความเป็นเลิศให้แก่คน โดยการเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่อง และบูรณาการเข้ากับการทำงาน และใช้การมอบอำนาจ (empowerment) ให้แก่คนในองค์กร เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผย และเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่างบุคคล องค์กร และชุมชน ที่องค์กรตั้งอยู่ (Watkin and Marsick, 1996 อ้างถึงใน สาริจน์ แก้วอรุณ, 2553) โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นองค์กรที่มีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง อำนวยความสะดวก กระตุ้นและสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับ ซึ่งบุคลากรในองค์กรสามารถขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง มีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งปฏิบัติงานที่ผิดพลาดและประสบความสำเร็จ สามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร จนนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน (บุปผา พวงมาลี, 2542, หน้า 6) จากแนวคิดการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่า นโยบายขององค์กรในด้านการพัฒนาคนเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นตัวจักรขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน (shared vision) ซึ่งแนวคิดดังกล่าว เป็นแนวคิดที่สอดคล้องนโยบายของสภาคริสตจักรในประเทศไทยในด้านพันธกิจแห่งการรับใช้ กล่าวคือ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีการะหน้าที่ ที่ต้องกระทำ เพื่อให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นโดยมีการประสานงานให้ความร่วมมือกัน และมีแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับนโยบายของ

สภาคริสตจักรในประเทศไทย ดังนั้นหากสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพัฒนาโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ทุกโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ต้องมีนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ในด้านการจัดการความรู้ (knowledge management) ให้ระบุเป็นแนวทางการดำเนินงานในแผนปฏิบัติงานของทุกโรงเรียน เช่นเดียวกับความตื่นตัวด้านการจัดการความรู้ของสถานศึกษาภาครัฐ และองค์กรทางด้านธุรกิจ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
4. เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และกรณีตัวอย่างองค์กรที่มีการจัดการความรู้ จากนั้นกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาระดับการปฏิบัติในสิ่งที่แสดงถึงลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารและครู และศึกษาสภาพปัจจุบัน แนวทางการจัดการความรู้โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 สร้างรูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยศึกษาเอกสารเรื่องรูปแบบ เพื่อกำหนดส่วนประกอบของรูปแบบจัดทำรูปแบบฉบับร่าง ตรวจสอบ ประเมินร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงรูปแบบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และจัดพิมพ์รูปแบบเพื่อนำไปทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 4 การทดลอง และศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยจัดทำเครื่องมือ และกำหนดวิธีการศึกษา คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้ ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบ และศึกษาผลการใช้รูปแบบจากการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินรูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยสร้างเครื่องมือ และกำหนดวิธีการประเมิน และประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ โดยผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองใช้รูปแบบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 4,354 คน จำนวน 25 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น โดยใช้สูตรของ Yamane ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 354 คน จากโรงเรียน จำนวน 13 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 แบบวิเคราะห์เอกสาร

ขั้นตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการปฏิบัติในสิ่งที่แสดงถึงลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถาม ความเหมาะสมของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 4 แบบบันทึกการประชุม

ขั้นตอนที่ 5 แบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จากการประเมินระดับการปฏิบัติในสิ่งที่แสดงถึงลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการมีความคิด ความเข้าใจเชิงระบบ รองลงมาคือ ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างและถ่ายทอดความรู้

2. การนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง เป็นรูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เป็นเอกสารประกอบด้วยข้อความ แผนภาพที่สอดคล้องกับงานวิจัยของสารโจน์ แก้วอรุณ (2553) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) ส่วนนำ (2) องค์ประกอบและสาระสำคัญของรูปแบบ และ (3) หลักการและแนวทางการนำรูปแบบไปใช้

3. รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่มีประโยชน์สอดคล้องกับนโยบายของสภาคริสตจักรในประเทศไทย สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูทุกคนให้ความร่วมมือในการทดลองใช้รูปแบบเป็นอย่างดี ครูได้เรียนรู้ถึงแนวทาง วิธีการของการจัดการความรู้ ทำให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ว่า การดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ นั้นเป็นไปอย่างกลมกลืนเป็นเนื้อเดียวกันกับงานประจำที่ทำอยู่ ไม่ได้แยกออกจากกัน และเห็นว่าการจัดการความรู้ ทำให้ครูมีความจริงใจต่อกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดสัมพันธภาพที่ดีและเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้

การอภิปรายผล

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เมื่อประเมินจากระดับการปฏิบัติในสิ่งที่แสดงถึงลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรและการสนับสนุน ในส่วนของแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน สถาบัน หน่วยงาน และคริสตจักร โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล เน้นการกระจายอำนาจ จึงทำให้โรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีการบริหารจัดการด้วยการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน

รูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เป็นรูปแบบที่มีประโยชน์สอดคล้องกับนโยบายของสภาคริสตจักรในประเทศไทย สามารถนำไปใช้ได้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่นำรูปแบบไปใช้เกิดความรู้สึกมั่นใจต่อการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่า การจัดการความรู้กับงานประจำที่ปฏิบัติอยู่มีความกลมกลืนเป็นเนื้อเดียวกัน ไม่แยกออกจากกัน จึงไม่เป็นการเพิ่มภาระงาน และเห็นความสำคัญต่อการจัดการความรู้ในการนำไปปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและเป็นระบบมากขึ้น

รูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นประโยชน์ และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก เนื่องจากองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางกระบวนการ จึงมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่าครูได้เรียนรู้ถึงแนวทางการจัดการความรู้ ทำให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ว่าการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้นั้นเป็นไปอย่างกลมกลืนเป็นเนื้อเดียวกันกับงานที่ทำอยู่ ไม่ได้แยกออกจากกัน จึงไม่เป็นการเพิ่มภาระงานเพียงแต่ต้องมีความเข้าใจจริงและเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้การสนับสนุนในการดำเนินการจัดการความรู้ในสถานศึกษาอย่างแท้จริง

2. ผลการวิจัยทำให้ได้รูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ควรนำรูปแบบนี้ไปใช้ในการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานอกระบบ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

4. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กานต์สุดา มามะศิริวานนท์. (2546). การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก วรรณเศียร. (2545). การพัฒนาแบบจำลองสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บดีนทร์ วิจารณ์. (2547). การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กเปอร์เนท.
- บุปผา พวงมาลี. (2542). การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2548). การจัดการความรู้ (Knowledge Management). กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส).
- ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2551). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์คุชฎบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพิมล ธรรมชาติกร. (2550). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2549). การจัดการความรู้...จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สาโรจน์ แก้วอรุณ. (2553). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 4(1).
- Davenport, T. H. & Probst, G. J. B. (2002). *Knowledge Management Case Book*. Weinheim, Wiley. New York : McGraw-Hill
- Liebowitz, J., & Beckman, T. (1998). *Knowledge organizations: What every manager should know*. Boca Raton: CRC Press.



รูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางาน ของศูนย์บริการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

The Administration Innovation Model for Functional Development of District Informal Education Service Centers

ปรีชา ชื่นชนกพิบูล และ รองศาสตราจารย์ ดร. ประกอบ คุณารักษ์



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาสภาพการบริหารงานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนโดยพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหาร และตรวจสอบรูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางาน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ใช้วิธีการศึกษาแบบผสมผสานประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาสภาพการบริหารงานโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจำนวน 274 อำเภอ 5 ภาค พัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อตรวจสอบและยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คนโดยวิธี ประชุมกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในปัจจุบันได้นำเอาบริบทในด้านต่างๆ ไปใช้ในการบริหารจัดการให้การศึกษา ในระดับมาก (2) รูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ มีองค์ประกอบได้แก่ การบริหารบริบท มีกระบวนการการบริหารประกอบด้วย การวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การวิเคราะห์ชุมชน สังคม วัฒนธรรมที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ การบริหารและการสร้างเครือข่ายในการจัดการศึกษา และการบูรณาการ การบริหารระบบ มีกระบวนการวางแผน การสรรหาทรัพยากร และงบประมาณให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีการประสานงานให้เกิดกิจกรรม มีการประเมินผลงานและติดตามผลการปฏิบัติงาน (3) การบริหารบุคคล ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยึดหลักธรรมาภิบาล มีการกระจายอำนาจ ปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง กำหนดสมรรถนะและวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้รับบริการมีความมุ่งมั่นในการเรียนและใช้นวัตกรรมอย่างสมบูรณ์และถูกต้อง ผู้เชี่ยวชาญเห็นชอบกับรูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ว่ามีความเหมาะสมถูกต้อง

คำสำคัญ: ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน, การบริหารงาน, การบริหารเพื่อการพัฒนาโรงเรียน



Abstract

This study aims to examine the administration of the service centers for non-formal education outside the school districts on areas namely: (1) the present state of the administration, (2) the development of an innovative model and, (3) the suitability of the innovative model using the mixed-method measure. The results showed that: (1) the administration implementation was at high level on contexts of legal, social, cultural, consortium and networking, and integration in managing the provision of education; (2) the innovative model consisted of the administration using different contexts and the administration of systems including the planning process for the acquisition of resources, educational materials and equipment; and budgeting for the target groups, using co-ordination for the provision of educational activities, evaluation, monitoring and feedback; (3) the personnel administration including the administrators have the right vision using good governance principle, empowering, following the sufficiency economy practices, and developing personnel competencies for students to learn attentively and able to use educational innovation correctly.

Keyword: administration for school development, innovation model



ความนำ

การบริหารและการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 นั้นมีวิธีการหลายวิธี ที่ผู้บริหารสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ เลือกวิธีที่เหมาะสมตามสภาพความรู้ ความสามารถ ความต้องการ และสิ่งแวดล้อมมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ ยิ่งการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอย่างไม่สิ้นสุด จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีคุณธรรมในการบริหารองค์กรจึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่คาดหวัง ในด้านการจัดการศึกษา ยิ่งมีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2545, หน้า 1) แม้ว่าการศึกษาของไทยจะได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขมาตลอด แต่ยังมีปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษา และการบริหารการศึกษาหลายประการกล่าวคือ คุณภาพการจัดการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจที่ไม่สามารถสู้ประเทศอื่นในเวทีโลกได้ การบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษายังรวมศูนย์อำนาจไว้

ส่วนกลาง กอปรทั้งขาดเอกภาพ ทั้งด้านนโยบายและมาตรฐาน การขาดประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพการศึกษา การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน การขาดการพัฒนา นโยบายอย่างต่อเนื่อง และการขาดความเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2546)

จากผลการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ หรือศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในปัจจุบัน ได้พบสภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ได้แก่ ในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า นักศึกษาขาดการพบกลุ่ม นักศึกษาขาดสอปลายภาคมีจำนวนมาก และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพบกลุ่มยังไม่ได้้นำแผนการเรียนการสอนไปใช้อย่างจริงจัง ในด้านการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย พบว่า การร่วมมือกับภาคีเครือข่ายส่วนใหญ่ดำเนินการเฉพาะกิจกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน การทำข้อตกลงความร่วมมือระดับพื้นที่ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายยังไม่ชัดเจน ขาดงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับน้อย มีระบบระเบียบในการเบิกจ่ายที่ยุ่งยาก ในด้านการจัด

ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่า ชุมชนไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา แหล่งการเรียนรู้เท่าที่ควร ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบางแห่ง ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง เพราะขาดงบประมาณในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในด้านการพัฒนา หลักสูตร พบว่า ยังไม่มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง และนำมาพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ในด้านการ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า ครูการศึกษาในโรงเรียนขาดความรู้ และทักษะในการ ผลิตสื่อ การใช้สื่อการศึกษาที่ไม่ตรงกับบทเรียนและ กระบวนการสอน ขาดระบบการเก็บ บำรุงรักษาสื่อ การศึกษา และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ยังมีน้อย ในด้าน การวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ พบว่า คณะนระหว่างภาคเรียนไม่ได้มาตรฐานเดียวกันของ ทุกสถานศึกษา สถานศึกษาหลายแห่งไม่เปิดให้มีการเทียบโอนผลการเรียน ในด้านการนิเทศภายใน สถานศึกษา พบว่า ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานนิเทศ งานประเมินผล และไม่นำผลการนิเทศ ประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานในด้านการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ยังขาด บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการประกัน คุณภาพการศึกษา นโยบาย มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ ของการศึกษานอกโรงเรียนยังไม่มีข้อสรุปที่แน่นอน ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า ผู้บริหารไม่สามารถให้คำแนะนำ ปรีกษาในการดำเนินการวิจัยได้อย่างถูกต้อง ครูการศึกษาในโรงเรียน ยังขาดความรู้ทักษะในการศึกษาวิจัย และยังไม่มีการ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย (กศน., 2550, หน้า 73)

สรุปได้ว่า การบริหารงานของศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ หรือชื่อใหม่ คือ ศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ นั้นยังคงมีปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงาน ที่ส่งผลให้การจัดการองค์กรยังขาดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องของนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการ บริหาร สำนักบริหารการศึกษานอกโรงเรียนยังขาด นวัตกรรมจัดการการศึกษานอกระบบโรงเรียนอยู่

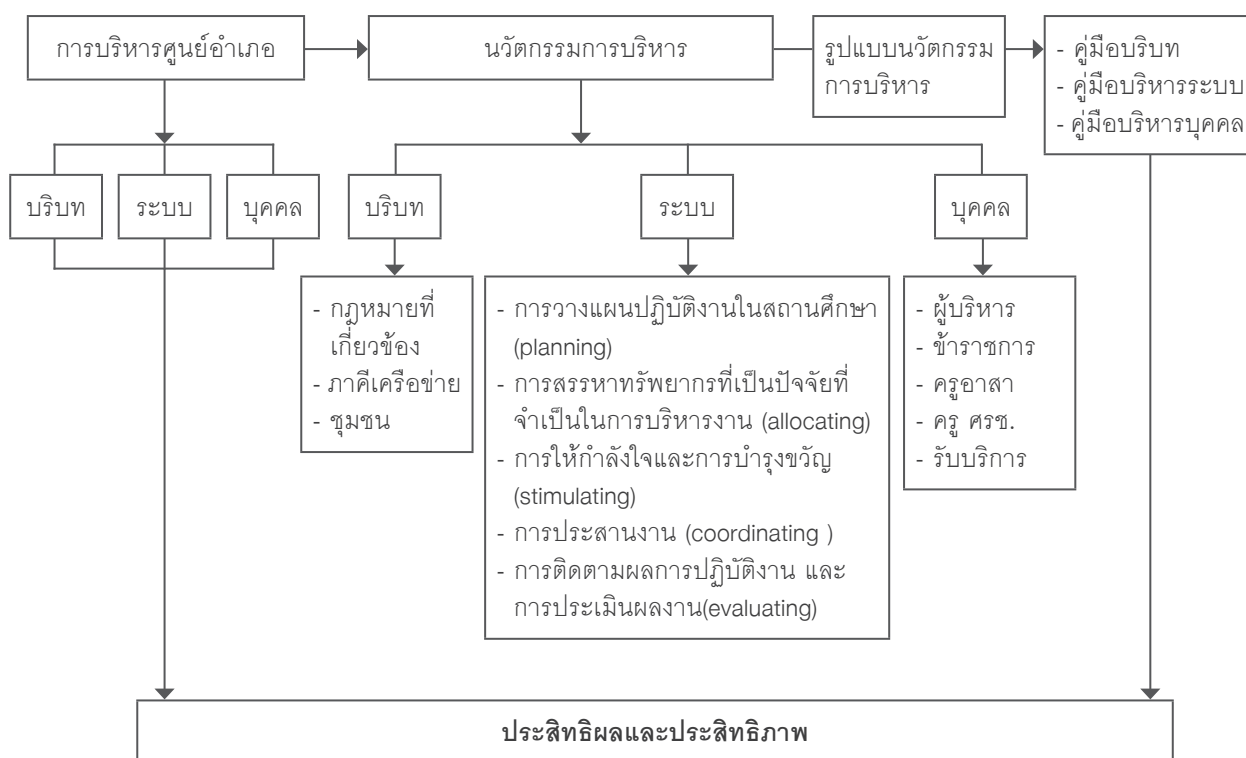
ซึ่งนวัตกรรม (innovations) หมายถึง สิ่งใหม่ ที่รวมทั้ง การปรับปรุงของเดิมมาใช้ใหม่และการคิดค้นหรือ ประดิษฐ์สิ่งใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน นวัตกรรม ทางการศึกษาจะครอบคลุมทั้งนวัตกรรมการเรียน การสอน อาทิ สื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น นอกจากนี้ นวัตกรรมทางการบริหาร ยังหมายถึงความรวมถึง อาทิ การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ซึ่งหากมีรูปแบบ นวัตกรรมเพื่อพัฒนางานของศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนแล้วนั้น อาจจะเป็นอีกกลยุทธ์หนึ่ง ในการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการองค์กรนี้ได้เช่นกัน จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัย ซึ่งเป็นผู้บริหารศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ตระหนักถึงความสำคัญ ดังกล่าวว่าจึงสนใจที่จะทำการศึกษารูปแบบนวัตกรรม การบริหาร เพื่อพัฒนางานศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ เพื่อได้รูปแบบนวัตกรรม การบริหารงานในการพัฒนางานการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ อีกทั้งเพื่อยังประโยชน์แก่ผู้บริหารการศึกษา นอกโรงเรียนในการนำไปเป็นรูปแบบและแนวทางการ พัฒนาสถานศึกษาของตนได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานของศูนย์ บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อ พัฒนางานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบนวัตกรรมการบริหาร เพื่อพัฒนางานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ประมวลความคิดเกี่ยวกับ รูปแบบนวัตกรรม แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด การวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ 887 อำเภอ จาก 75 จังหวัด ยกเว้นในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียน ของกรุงเทพ มีความแตกต่าง กับศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนภูมิภาค กล่าวคือ มีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตเมืองชั้นใน ชั้นกลาง และชั้นนอก เห็นควรศึกษา เป็นกรณีพิเศษโดยการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ภาคเหนือ 17 จังหวัด ภาคกลาง 16 จังหวัด ภาคใต้ 14 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด และภาคตะวันออก 9 จังหวัด รวม 5 ภาค 75 จังหวัด 887 อำเภอ

1.1 ประชากรในการศึกษาสภาพศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

1.2 ประชากรในการตรวจสอบรูปแบบ นวัตกรรมการบริหารผู้พัฒนางานศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ ได้แก่ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ กำหนด กลุ่มตัวอย่างตามวิธีการคำนวณโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จากประชากรผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน โดยจับฉลากชื่อสถานศึกษาเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่าง จนครบตามจำนวน 274 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาสภาพการบริหารงานของศูนย์ บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอใช้แบบสอบถาม (questionnaire) 1 ฉบับ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารหรือการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพการบริหารงานของ

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ประกอบด้วย การวางแผนปฏิบัติงานในสถานศึกษา (planning) การสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน (allocating) การให้กำลังใจและการบำรุงขวัญ (stimulating) การประสานงาน (coordinating) การติดตามผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน (evaluating)

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยจะทำหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยจัดส่งทางไปรษณีย์ถึงผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำนวน 30 โรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารหรือการทำงาน ใช้ค่าร้อยละ (percent) ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพการบริหารงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอที่ประกอบด้วย การวางแผนปฏิบัติงานในสถานศึกษา การสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน การให้กำลังใจและการบำรุงขวัญ การประสานงาน การติดตามผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตอนที่ 3 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบริบท การบริหาร และบุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ วิเคราะห์โดยการสรุปประเด็นสำคัญๆ

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในขั้นที่ 2 ได้นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์และทำผลการใช้เป็นฐานตลอดทั้งแนวคิด ทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม มาสร้างรูปแบบและได้ร่างรูปแบบนวัตกรรมการบริหารฯ

ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย เพื่อประเมินร่างรูปแบบนวัตกรรมการบริหารดังกล่าว การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเทคนิคเดลฟายวิเคราะห์โดยหาค่า มัธยฐาน (median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquartile range) การคำนวณค่าความแตกต่างระหว่าง ควอไทล์ที่ 3 กับ ควอไทล์ที่ 1 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อความที่มีค่าน้อยกว่า 1.50 แสดงว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นๆ ในแต่ละข้อสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อความที่มีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นๆ ในแต่ละข้อไม่สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 3 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ โดยการทดสอบเพื่อรับรองรูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ครูผู้ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง และการนำไปใช้ได้จริงจากนักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) สำหรับผู้บริหารระดับสูงของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในเชิงการบริหารต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

การบริหารในปัจจุบัน ในภาพรวมการบริหารด้านระบบ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีองค์ประกอบ การวางแผน (planning) การสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน (allocating) การให้กำลังใจ และการบำรุงขวัญ (stimulating) การประสานงาน

(coordinating) การประเมินผลงานและการติดตาม
ผลการปฏิบัติงาน (evaluating)

การศึกษาสภาพการบริหารงานของศูนย์บริการ
การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอของผู้ปฏิบัติ ด้านบริบท
ด้านกฎหมาย ชุมชน สังคม วัฒนธรรม ภาควิชา
อยู่ในระดับมาก มีองค์ประกอบ บริบทด้านกฎหมาย
ชุมชน สังคม วัฒนธรรม ภาควิชา และการบูรณาการ
สำหรับการบริหาร ระบบการบริหาร อยู่ในระดับมาก
โดยเรียงตามลำดับดังนี้ การวางแผน (planning) การให้
กำลังใจและการบำรุงขวัญ (stimulating) การประสานงาน
(coordinating) การประเมินผลงานและการติดตาม
ผลการปฏิบัติงาน (evaluating) และการสรรหาทรัพยากร
ที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน (allocating)

ภาพรวมการศึกษาศภาพการบริหารงานของ
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ สรุปภาพรวม
ด้านบริบท ได้แก่ กฎหมาย ชุมชน สังคม วัฒนธรรม
ภาควิชา ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติในระดับมาก
ส่วนด้านบูรณาการอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการบริหาร
เพื่อพัฒนางานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
ได้รูปแบบนวัตกรรมการบริหารโดยใช้กระบวนการ
เทคนิคเดลฟาย

3. ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบนวัตกรรมการ
บริหารเพื่อพัฒนางานศูนย์บริการการศึกษานอก
โรงเรียนอำเภอด้านนวัตกรรมการบริหารบริบท
พบว่า ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้
และความเป็นประโยชน์ของการบริหารบริบทอยู่ใน
ระดับมาก

การอภิปรายผล

สภาพการบริหารงานของศูนย์บริการการศึกษา
นอกรโรงเรียนอำเภอ บริบทด้านกฎหมาย ชุมชน สังคม
วัฒนธรรม และภาควิชา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ รอดพร้อม (2541)
ที่ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารงานของผู้บริหารศูนย์
บริการการศึกษานอกรโรงเรียนอำเภอ พบว่า ทักษะ
การบริหารงานของผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษา

นอกรโรงเรียนอำเภอตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่
และครูประจำกลุ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ
สมควร วงษ์แก้ว (2541) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนา
ศักยภาพของศูนย์บริการการศึกษานอกรโรงเรียนอำเภอ
ในเขตภาคกลาง เช่นกัน

สภาพการบริหารระบบของศูนย์บริการการศึกษา
นอกรโรงเรียนอำเภอ ที่ประกอบด้วย การวางแผน
(planning) อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารยุคปัจจุบัน
เน้นการวางแผนประกอบกับแนวทางการบริหารจัดการ
ภาครัฐแนวใหม่เน้นการวางแผนเพื่อนำไปสู่การขอ
งบประมาณประจำปี การสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัย
ที่จำเป็นในการบริหารงาน (allocating) อยู่ในระดับมาก
สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารของสมาคมผู้บริหาร
การศึกษาของสหรัฐอเมริกา (The American Association
of School Administrators--AASA) ที่ประกอบด้วย
การวางแผนปฏิบัติงานในสถานศึกษา (planning)
การสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการ
บริหารงาน (allocating) การให้กำลังใจและการบำรุงขวัญ
(stimulating) การประสานงาน (coordinating) การ
ติดตามผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน
(evaluating) ซึ่งรูปแบบการบริหารสอดคล้องกับ เฮนรี
ฟาโยล (Henri Fayol, 1949) กล่าวถึงกระบวนการบริหาร
ว่ามีองค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผน (plan) เป็นการ
ศึกษาอนาคต และจัดแผนเพื่อการปฏิบัติงาน การจัด
องค์การ (organize) เป็นการดำเนินงานในเรื่องวัตถุประสงค์
บุคคลที่อยู่ในองค์กร การสั่งการหรือการบังคับบัญชา
(command) เป็นการทำให้ผู้ร่วมงานทำงานตามที่ได้รับ
มอบหมาย หรือตามบทบาทหน้าที่ การประสานงาน
(co-ordinate) เป็นการรวมเข้าด้วยกันและการจัดการ
ให้มีความสัมพันธ์ต่อกันในกิจกรรมขององค์การ และ
การควบคุม (control) เป็นการปฏิบัติตามกฎที่ได้
วางไว้ และกำหนดขึ้นตามที่หมู่คณะวางไว้ คล้ายกับ
เซอจิโอวานนิ (Sergiovanni, 1980, p.2) กล่าวว่า
การบริหาร เป็นศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการ
กระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารมิใช่
ผู้ปฏิบัติแต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงาน
จนเสร็จตามจุดมุ่งหมายที่บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว
ทิศทางเดียวกันกับ บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, p.8)

ที่กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

รูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางาน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ประกอบด้วย นวัตกรรมการบริหารบริบท ได้แก่ คู่มือการบริหารบริบท นวัตกรรมการบริหารระบบ ได้แก่ คู่มือการบริหารระบบ นวัตกรรมด้านการบริหารบุคคล ได้แก่ คู่มือการบริหารบุคลากร

คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารบริบทในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา วิเคราะห์ประชากรที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ การสำรวจความต้องการของชุมชนในพื้นที่จัดการศึกษาการบริหารเครือข่ายในการจัดการศึกษา การสร้างเครือข่ายในการจัดการศึกษา การบูรณาการ การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่จัดการศึกษา คู่มือการใช้ระบบในการประเมินผลในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผนปฏิบัติงานในสถานศึกษา (planning) องค์ประกอบย่อย การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย เพื่อกำหนดกิจกรรม และช่วงระยะเวลาที่จะดำเนินการในการพัฒนาให้เหมาะสม (2) ด้านการสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน (allocating) องค์ประกอบย่อย การแสวงหาทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ มีความพร้อมต่อการบริหาร กำหนดแหล่งทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษาและ การจัดหาทรัพยากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดงบประมาณเพื่อดำเนินการให้ตรงกับความต้องการของแผนงาน (3) ด้านการให้กำลังใจและการบำรุงขวัญ (stimulating) องค์ประกอบย่อย การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและมีการลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการพูดคุย (4) ด้านการประสานงาน (coordinating) องค์ประกอบย่อย การประสานงานในหน่วยงาน เพื่อความสำเร็จของงาน และการสร้างกระบวนการบริหารที่ทำให้กิจกรรมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ (5) ด้านการประเมินผลงานและการติดตามผลการปฏิบัติงาน (evaluating) องค์ประกอบย่อย กำหนด

แบบฟอร์มให้ผู้ปฏิบัติงานรายงาน และกำหนดระยะเวลาสำหรับรายงานตามขั้นตอนของการดำเนินงานที่สำคัญ

คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารบุคลากรในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย (1) ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยึดหลักธรรมาภิบาล พัฒนาระบบการกระจายอำนาจกำหนดสมรรถนะและวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ (2) ด้านข้าราชการ ครูอาสา และครู ศรช. ประกอบด้วยปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลและความพอเพียง กระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ครูอาสาได้เป็นอย่างดี และ (3) ด้านผู้รับบริการ ประกอบด้วย ผู้รับบริการมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของประเด็นทั้งหมดแล้ว สอดคล้องกับแนวคิดของคริสเตียนเซ็น (Christiansen, 2000) ในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมองค์กร ที่ได้อธิบายถึงแนวทางการสร้างองค์กรนวัตกรรมไว้ว่าจะต้องประกอบด้วยไปด้วย (1) การวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (vision and strategy) เป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรกว่าจะพัฒนาไปอย่างไรเพื่อให้องค์กรมีศักยภาพหรือความสามารถในการแข่งขัน (2) การมีระบบการจัดการความสามารถ (the competence management system) ทำให้ทราบถึงความสามารถขององค์กร หรือบุคลากรภายในองค์กรมีอยู่ (3) การกำหนดเป้าหมาย (goal) ในการสร้างนวัตกรรมนั้นมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ที่ส่งเสริม (4) โครงสร้างองค์กร (organization structure) สามารถทำให้เกิดความแตกต่างของความสามารถทางด้านนวัตกรรมของ (5) ระบบการสื่อสารและการจัดการข้อมูล (communication system and information management) (6) วิธีการตัดสินใจ (decision methods) (7) สิ่งจูงใจ (incentives) เป็นสิ่งหนึ่งที่สร้างแรงจูงใจให้กับนวัตกรรม (innovator) (8) ระบบการจัดการบุคคล (personnel management system) และ (9) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (evaluation method) และในนวัตกรรมการบริหารระบบบางส่วนสอดคล้องกับ ทิดด์ เบสเซนท์ และพลาวิทท์ (Tidd, Bessant & Pavitt,

2001) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมผู้นำ และการจะมุ่งไปสู่ส่วนนวัตกรรม (shared vision, leadership and the will to innovate) เมื่อองค์การมีการกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ ผู้นำ (leadership) ถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากผู้นำจะต้องสื่อสารและสร้างความชัดเจนในการรับรู้วิสัยทัศน์ จุดประสงค์และกลยุทธ์ใหม่แก่พนักงานในองค์การ รวมทั้งต้องกระจายและสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ใหม่ขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูง (top management) ขององค์การจะต้องมีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์การ ถ้าพิจารณาถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ซึ่งเฮนรี ฟาโยล กล่าวถึงกระบวนการบริหารว่า มีองค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผน (plan) เป็นการศึกษาอนาคต และจัดแผนเพื่อการปฏิบัติงาน การจัดองค์การ (organize) เป็นการดำเนินงานในเรื่องวัตถุประสงค์และบุคคลที่อยู่ในองค์การ การสั่งการหรือการบังคับบัญชา (command) เป็นการทำให้ผู้ร่วมงานทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือตามบทบาทหน้าที่ การประสานงาน (co-ordinate) เป็นการรวมเข้าด้วยกันและการจัดการให้มีความสัมพันธ์ต่อกันในกิจกรรมขององค์การ และการควบคุม (control) เป็นการปฏิบัติตามกฎที่ได้วางไว้ และเป็นไปตามกรอบการบริหารของสมาคมผู้บริหารการศึกษาสหรัฐอเมริกา (The America Association of School Administrators --AASA) ที่ประกอบไปด้วย planning : การวางแผน ปฏิบัติงานในสถานศึกษา allocating : การสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน stimulating : การให้กำลังใจและการบำรุงขวัญ coordinating : การประสานงาน evaluating : การประเมินผลงานและการติดตามผลการปฏิบัติงาน กล่าวได้ว่า รูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เป็นนวัตกรรมตามแนวคิดของ ไชยยศ เรืองสุวรรณ ได้ให้ความหมาย “นวัตกรรม” ไว้ว่า หมายถึงวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ ที่แปลกไปจากเดิม โดยอาจจะได้มาจากการคิดค้นพบวิธีการใหม่ๆ ขึ้นมา หรือมีการปรับปรุงของเก่าให้เหมาะสม ทั้งนี้สิ่งนั้นๆ ได้รับการพัฒนาทดลองจนเชื่อถือได้ว่า ให้ผลดี

ในทางปฏิบัติทำให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมาย นอกจากนี้แล้วรูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เป็นการนำทฤษฎีนวัตกรรมในแนวเครือข่ายเทคโนโลยี และทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ทางสังคมศาสตร์เป็นการเชื่อมโยงเทคโนโลยีในด้านต่างๆ และจะช่วยส่งเสริมให้ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอและ/หรือสถาบันในการสร้างสรรค์นวัตกรรมสอดคล้องกับทฤษฎีนวัตกรรมในแนวเครือข่ายทางสังคม (the social network theory of innovation) โดยอาศัยเครือข่ายสังคมนวัตกรรม และการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหาร/บุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอควรพิจารณาประยุกต์รูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางานศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ
2. ผู้บริหารของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอควรพิจารณาสร้างองค์การให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม
3. ผู้บริหาร/บุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอควรพิจารณาส่งเสริมในการสร้างสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารนวัตกรรมบุคลากร
4. ผู้บริหาร/บุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอควรพิจารณาส่งเสริมในการประยุกต์ใช้รูปแบบการบริหารนวัตกรรมระบบด้วยระบบเทคโนโลยี
5. ผู้บริหาร/บุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอควรพิจารณาส่งเสริมในการประยุกต์ใช้รูปแบบการบริหารระบบให้สอดคล้องกับแนวทางของนวัตกรรมการบริหาร
6. ผู้บริหาร/บุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอควรพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรมีระบบการคิดที่สร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหาร

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างนวัตกรรมด้านสังคม เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมรรถนะของบุคลากรเกี่ยวกับบทบาท ทักษะและพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

เอกสารอ้างอิง

- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา.
- สมควร วงษ์แก้ว. (2541). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขต ภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *รายงานผลการประเมินพฤติกรรมด้านการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545 – 2599) (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: พรินทวานกราฟฟิค.
- อำนาจ รอดพร้อม. (2541). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และครูประจำกลุ่มการศึกษาสายสามัญ จังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Barnard, C. I. (1972). *The Function of Executive*. Massachusett: HarvardUniversity Press.
- Lenthand, F. & Chatrie, L. (1999). *Organizational Behavior* (6th ed.). New Yourk: McGraw-Hill.
- Sergiovanni, T. J. & Fred, D C. (1980). *The new school executive: A theory of administration* (2nd ed). New York: Harper and Row.

ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักเรียนนอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกของประเทศไทย

Education Management Strategies for Developing the Desirable Characteristic of Students According to the concept of Sufficiency Economy Philosophy for Non-Formal and Informal Education in the Eastern Region of Thailand

ธวัช ชลารักษ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษายุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และทดลองใช้กับนักเรียนนอกกระบวนของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบ้านศรีนาวา จำนวน 40 คน ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้แบบสอบถามและการเสวนากลุ่มย่อย ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (1) การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง (2) การพัฒนากระบวนการคิดเป็นอย่างต่อเนื่อง (3) การจัดและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย และ (4) การพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ แต่ละยุทธศาสตร์พบว่า การปฏิบัติของนักศึกษา ก่อนได้รับความรู้ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง หลังได้รับความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบก่อนและหลังได้รับความรู้ พบว่า พฤติกรรมของนักศึกษามีการยอมรับในรูปแบบต่าง ๆ ก่อนได้รับความรู้ และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อได้รับความรู้ ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดลองใช้ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์พบว่า พฤติกรรมของนักศึกษา กศน. แสดงให้เห็นว่า หลังจากได้รับความรู้แล้ว นักศึกษาสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้จริง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และชุมชนได้อีก

คำสำคัญ: ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, ยุทธศาสตร์, การจัดการศึกษานอกกระบวน

Abstract

This research study aimed to develop desirable characteristic traits of students in line with the Sufficiency Economy Philosophy for non-formal and informal education in the eastern region of Thailand. The study was undertaken through a try out on a strategic model for educational development of desirable characteristic traits comprising of 4 strategies as follows: (1) promoting skills and abilities of the students before providing knowledge, (2) development of continuing process of thinking, (3) promoting varieties of learning process and, (4) promoting development of knowledge skills among students. The research results provided the basis in analyzing the attitudes of students in non-formal and informal education. It

showed that subsequent to the achievement of knowledge by the students, the resulting skills acquired were applied in their daily lives. Moreover, the 22 characteristic traits developed by the sampling group were beneficial not only to the students themselves but also to their families and their communities as a whole.

Keyword: sufficiency economy, strategy, Thailand

ความนำ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เสด็จขึ้นเถลิงถวัลราชสมบัติ เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2489 (คู่มือเฉลิมพระเกียรติครองราชย์ 60 ปี, 2552) ขณะทรงมีพระชนมายุ 18 พรรษา นับตั้งแต่ต้นรัชกาลเป็นต้นมา ทรงแสดงให้เห็นว่าพระองค์เป็นพระมหากษัตริย์ที่ไม่เหมือนกษัตริย์ทั่วไปในยุคใหม่นี้ ทรงปลูกข้าวเพาะพันธุ์ข้าว เพาะพันธุ์ปลา และเลี้ยงวัวในบริเวณพระราชวัง โปรดการเสด็จพระราชดำเนินบุกน้ำลุยโคลนเพื่อสำรวจพื้นที่การก่อสร้างโครงการชลประทาน ทรงเป็นผู้นำในการคิดค้นเทคนิคในการบำบัดน้ำเสียโดยใช้กังหันลม และการทำฝนเทียมโดยการพ่นสารเคมีให้เมฆอ้วนขึ้นจนกลายเป็นเมฆฝน พระองค์ทรงใช้เวลาส่วนใหญ่ในการเสด็จพระราชดำเนินไปทั่วประเทศ เพื่อเยี่ยมเยียนทุกข์สุขของราษฎร ริเริ่มโครงการพัฒนาต่าง ๆ และติดตามผลอย่างใกล้ชิดตลอดระยะเวลาที่ทรงครองราชย์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงนำสิ่งที่ทรงเรียนรู้จากโครงการเหล่านี้มาใคร่ครวญอย่างลึกซึ้ง และสรุปเป็นข้อคิดเกี่ยวกับหลักคุณธรรมที่จำเป็นในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ช่วงปี 2513 เป็นต้นมา ทรงมีพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับข้อคิดเหล่านี้ต่อพสกนิกรของพระองค์ในหลายโอกาส ระยะเวลาที่ทรงสอดแทรกในพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และระยะต่อมา เป็นพระราชดำรัสที่พระราชทานโดยตรงต่อคณะบุคคลต่าง ๆ ที่เข้าเฝ้าทูลละอองธุลีพระบาท ตลอดจนต่อพสกนิกรทั้งประเทศ ผ่านโทรทัศน์ พระราชดำรัสต่าง ๆ ส่วนหนึ่งจะเกี่ยวกับหลักการทั่วไปในการดำรงชีวิต เช่น ความสำคัญของการเรียนรู้ คุณธรรม ความพากเพียร

ความอดทน นอกจากนั้นยังทรงให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงเริ่มดำเนินการครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) ที่ยึดเอาคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การพัฒนาเศรษฐกิจที่ดีนั้นจะต้องให้ผลพวงของการพัฒนาตกอยู่กับคนส่วนใหญ่ของประเทศ ในช่วงการเตรียมแผนพัฒนาฉบับที่ 8 คือประมาณกลางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535-2539) ได้มีการสรุปผลการพัฒนาประเทศในช่วงเวลา 33 ปีที่ผ่านมา สรุปได้ว่า “เศรษฐกิจดี สังคมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน” สาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มิได้ต่างจากพระราชดำรัสเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ได้พระราชทานไว้ในระยะแรก ๆ ที่ทรงเน้นว่า

การพัฒนาประเทศต้องทำตามลำดับขั้น คือจะต้องทำให้ทุกคนพอมีพอกินก่อนแล้วจึงจะพัฒนาในลำดับที่สูงขึ้นต่อไป ในปี 2542 เป็นปีที่เริ่มวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) ได้มีการดำริว่าจะอัญเชิญพระราชดำรัสเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาจึงได้มีการศึกษาอย่างเป็นระบบ และได้รับพระราชทานคำจำกัดความอย่างเป็นทางการจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวว่า “เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ครอบครัวระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล

รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีจิตสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตอยู่ด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบเพื่อให้สมดุลพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กว้างขวาง ทั้งทางด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี” (มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, [ม.อ.บ.], 2550, หน้า 3)

ในส่วนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นหลักยึดในการพัฒนาประเทศเพื่อมุ่งสู่การเป็น “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” รัฐบาลภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรีพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นนโยบายหลักในการพัฒนาประเทศ และกระจายนโยบายด้านเศรษฐกิจพอเพียงให้กระทรวงต่าง ๆ นำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมในสังคมชุมชนและท้องถิ่น ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป้าหมายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในระยะ 5 ปี ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554) แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ปี 2550 กำหนดให้สถานศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างในการจัดกระบวนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ต่ำกว่า จำนวน 80 แห่ง

ระยะที่ 2 ปี 2551-2552 พัฒนาและขยายเครือข่ายสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทุกจังหวัดเป็นจำนวน 800 แห่ง

ระยะที่ 3 ปี 2553-2554 พัฒนาให้สถานศึกษาสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปใช้จัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาได้ครบทุกแห่งทั่วประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, [ศธ.], 2550, หน้า 3)

อย่างไรก็ตาม ขณะนี้ยังไม่มีความชัดเจนว่า สถานภาพของประเทศไทยที่จะพัฒนาไปสู่ทิศทางการเป็นสังคมเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ ณ จุดใด ความเข้าใจต่อความหมาย เป้าหมายรูปแบบการบริหารจัดการ รวมทั้งยุทธศาสตร์ของหน่วยงานแต่ละองค์กร ยังเป็นปัญหาอีกประการหนึ่ง โดยเฉพาะประชาชนในเขตภาคตะวันออกซึ่งกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่อยู่ในแรงงานภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม ผู้วิจัยจึงประสงค์ศึกษาเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในการพัฒนาคนในสังคมภาคตะวันออก ให้ไปสู่สังคมอยู่ดีมีสุข และถือเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สำเร็จลุล่วงตามแนวคิดดังกล่าวได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับนักศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับนักศึกษากการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับนักศึกษากการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ใช้สำหรับการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ประชากรที่ใช้สำหรับหาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 73 คน ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 346 คน และนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับมัธยมศึกษาตอนปลายวิธีเรียนแบบพบกลุ่ม จำนวน 41,458 คน

กลุ่มที่ 2 ใช้สำหรับขั้นตอนที่ 2 ในการเสวนากลุ่มย่อย ประกอบด้วยครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอำเภอบ้านค่าย จำนวน 1 คน และนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 22 คน เพื่อกลั่นเป็นร่างยุทธศาสตร์สำหรับพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลุ่มที่ 3 ใช้สำหรับขั้นตอนที่ 3 ได้แก่ประชากรที่ใช้สำหรับการทดลองยุทธศาสตร์ ได้แก่ นักศึกษาการศึกษานอกระบบ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบ้านศรีนาวา อำเภอเมืองจังหวัดนครนายก ที่ลงทะเบียนเรียนในภาคเรียนที่ 1/2553 จำนวน 40 คน

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 3 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ใช้ในขั้นตอนที่ 1 สำหรับหาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and MorGan ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำนวน 73 คน
2. ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 304 คน
3. นักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียน 3,079 คน

กลุ่มที่ 2 ใช้ในขั้นตอนที่ 2 สำหรับเสวนากลุ่มย่อยเฉพาะ (focus groups) เพื่อกลั่นเป็นร่างยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยวิธีเฉพาะเจาะจง จำนวน 16 คน ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นศูนย์การเรียนรู้ศูนย์เศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ

กลุ่มที่ 3 ใช้ในขั้นตอนที่ 3 สำหรับการทดลองยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 30 คน โดยวิธีเจาะจง

การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ ขั้นตอนที่ 2 นำคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่ได้จากแบบสอบถามชนิดเลือกตอบที่มีระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 4.51-5.00 และแบบสอบถามชนิดปลายเปิดที่มีความสอดคล้องกัน ทั้ง 3 กลุ่มไปกำหนดเป็นประเด็นในการจัดทำกลุ่มย่อยเฉพาะ (focus groups) เพื่อกำหนดเป็นร่างยุทธศาสตร์ และนำร่างยุทธศาสตร์ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำ และตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการและสร้างแบบทดสอบเพื่อวัดพฤติกรรมของนักศึกษาตามประเด็นยุทธศาสตร์ ขั้นตอนที่ 3 การนำยุทธศาสตร์ ไปทดลองใช้โดยการสร้างแบบประเมินวัดพฤติกรรมของผู้เรียน

ผลการวิจัย

1. ผลจากการสังเคราะห์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักศึกษา กศน.พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักศึกษา กศน.มากที่สุดมีจำนวน 21 ข้อ ได้แก่ (1) เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านความพอประมาณ (2) มีการอบรมทรัพย์สินในรูปแบบต่าง ๆ (3) ใช้ของที่ผลิตในประเทศไทย (4) ใช้จ่ายอย่าง

ประหยัดไม่ฟุ่มเฟือย (5) มีความตระหนักในการประหยัดพลังงาน (6) บริโภคในสิ่งที่จำเป็นประโยชน์ต่อร่างกาย (7) รู้จักคิด วิเคราะห์ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ (8) มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ (9) มีความสามารถในการใช้เหตุผล (10) ควบคุมอารมณ์ได้ดีและปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ (11) ยึดมั่นและศรัทธาในศาสนาที่ตนเองนับถือ (12) มีนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ (13) มีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ (14) มีระเบียบ วินัย เคารพกฎหมายบ้านเมือง (15) ความสามารถในการพึ่งตนเองได้ในทุกกรณี (16) ดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท (17) มีทักษะในการเรียนรู้ การสื่อสาร (18) มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ (19) มีความขยัน ประหยัด อดทนต่อความเหนื่อยยาก ความลำบาก (20) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป (21) ศรัทธาและยึดมั่นค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต (22) ศรัทธาในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ผลจากการสังเคราะห์ร่างยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักศึกษา กศน.โดยวิธีเสวนากลุ่มย่อย กลุ่มนักศึกษาที่ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อ.บ้านค่ายจำนวน 16 คน ได้ยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง การปฏิบัติของนักศึกษาก่อนได้รับความรู้ ปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง หลังจากการได้รับความรู้ นักศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบก่อนและหลังได้รับความรู้ พบว่า พฤติกรรมของนักศึกษา มีการยอมรับพินิจในรูปแบบต่างๆ จากก่อนได้รับความรู้ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อได้รับความรู้ นักศึกษา ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากระบวนการคิด เป็น การปฏิบัติของนักศึกษาก่อนได้รับความรู้ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง หลังจากการได้รับความรู้ นักศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบก่อนและหลังได้รับความรู้ พบว่า พฤติกรรมของนักศึกษา มีการเสนอความคิดเห็นในห้องเรียน จากก่อนได้รับความรู้ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อได้รับความรู้ นักศึกษา ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย การปฏิบัติของนักศึกษาก่อนได้รับความรู้ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง หลังจากการได้รับความรู้ นักศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบก่อนและหลังได้รับความรู้ พบว่า พฤติกรรมของนักศึกษา มีการจัดทำโครงการเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจากก่อนได้รับความรู้ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อได้รับความรู้ นักศึกษา ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และนักศึกษามีการศึกษาดูงานด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ก่อนได้รับความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อได้รับความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ การปฏิบัติของนักศึกษาก่อนได้รับความรู้ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง หลังจากการได้รับความรู้ นักศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบก่อนและหลังได้รับความรู้ พบว่า พฤติกรรมของนักศึกษา มีการสอบถามจากภูมิปัญญา ก่อนได้รับความรู้ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อได้รับความรู้ นักศึกษา ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3. จากการทดลองนำยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงฯ 4 ยุทธศาสตร์ไปทดลองใช้พบว่า พฤติกรรมของนักศึกษา กศน. นักศึกษาที่ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อ.บ้านค่าย หลังจากได้รับความรู้แล้ว มีค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติเพิ่มขึ้นทุกรายยุทธศาสตร์ และรายชื่อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หลังจากได้รับความรู้แล้ว นักศึกษาสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้จริง และนอกเหนือจากข้อปฏิบัติทั้ง 22 ข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้ว ยังมีประเด็นอื่นๆ ที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างได้รับการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้แล้วทำให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งตัวกลุ่มตัวอย่างเอง ต่อครอบครัว และต่อชุมชน ดังนี้

1) ประโยชน์ต่อตนเอง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการทำให้มีการประหยัดค่าใช้จ่าย ทำให้มีเงินเก็บเพิ่มมากขึ้น รู้จักประเมินตนเอง ทำให้ครอบครัวมีความสุขเพราะมีรายได้เพิ่มขึ้น

2) ประโยชน์ต่อครอบครัว

ทำให้ครอบครัวมีเงินออมนำไปฝากธนาคาร เพิ่มขึ้นมากกว่าการเป็นหนี้สิน รายจ่ายลด ทำให้ครอบครัวมีรายได้เพิ่มขึ้น ครอบครัวมีความสุขเพราะมีรายได้เพิ่มขึ้น มีเวลาดูแลบ้านช่วยงานบ้านได้มีงานทำเป็นของตนเอง สามารถปลูกพืชผักสวนครัวในครัวหลังบ้าน เป็นการลดค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่ง เนื่องจากปัจจุบันพืชผักผลไม้มีราคาแพง ประหยัดค่าน้ำ ค่าไฟ ช่วยพ่อแม่ประหยัดค่าใช้จ่าย เลี่ยงไก่กินไข่ มีการส่งเสริมการออมของคนในครอบครัว เช่น ประหยัดขนมของลูกๆ ให้ลูกเก็บเงินออมวันละ 10 บาท ปลูกพืชสวนครัวโดยใช้ปุ๋ยหมักหรือปุ๋ยชีวภาพ และประหยัดพลังงานไฟฟ้า ที่ไม่จำเป็น ช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัวโดยการช่วยพ่อแม่ทำงานบ้านดูแลน้องๆ มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้นทำให้ครอบครัวอบอุ่น ทำกับข้าวกินร่วมกัน (พร้อมกัน) ช่วยลดต้นทุนในการจ่ายกับข้าว ทำให้ครอบครัวมีเงินเหลือเก็บไว้ใช้ในยามจำเป็น

3) ประโยชน์ต่อชุมชน

ทำให้ในชุมชนไม่มีคนว่างงาน สามารถนำความรู้ไปแนะนำคนในชุมชน อธิบายถึงการทำเกษตรพอเพียง การประหยัดค่าใช้จ่าย การแก้ปัญหาต่างๆ ของชุมชน ที่เกี่ยวกับเกษตรกรรม ปลูกผักสวนครัวแจกเพื่อนบ้าน นำสิ่งที่เราทำไปแนะนำคนในชุมชน ชวนพรรคพวก ออกกำลังกาย ทำให้ชุมชนมีรายได้จากการออม คือการทำสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ OTOP ของชุมชน และการค้าขาย นำไปบอกกล่าวต่อชาวบ้านในชุมชน มีการบอกกล่าวหรือสอนแนะนำในวิธีการทำหรือการปลูกหรือการแปรรูปผลิตภัณฑ์ รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น และช่วยกันตัดหญ้าทำสะอาดในชุมชน สามารถนำไปบอกเล่าให้คนในหมู่บ้านได้ลองปฏิบัติตามเพื่อการลดใช้พลังงาน สามารถเป็นต้นแบบให้ชุมชนได้ และแบ่งปันความรู้ และทรัพยากรให้แก่คนในชุมชน สามารถนำผักสวนครัวที่เราปลูกกับครอบครัวถ้าเหลือกินนำมาแจกจ่ายคนในชุมชนได้ ช่วยสอดส่องดูแลความเรียบร้อยภายในชุมชน ทำให้ชุมชนเป็นชุมชนที่น่าอยู่เพราะมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อยู่กันแบบพี่แบบน้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงฯ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นประเด็นในการอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ผลจากการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงฯ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา กศน.อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล ด้านความมีภูมิคุ้มกัน ด้านความรู้รอบรู้และด้านคุณธรรมเมื่อ แยกเป็นรายข้อ จำนวน 55 ข้อ และเมื่อพิจารณาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่อยู่ในระดับมากที่สุดมีจำนวน 21 ข้อ และข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์จากแบบสอบถามปลายเปิดอีก 1 ข้อ จึงอาจสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม เห็นว่าคุณลักษณะทั้ง 22 ข้อ เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา กศน. ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสามารถเทียบเคียงได้กับข้อค้นพบของ สหทัย พลภู่ (2548, หน้า 4) พบว่า

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แบ่งเป็น 3 ประการ คือ (1) พอประมาณ ได้แก่ พอประมาณกับศักยภาพของตน พอประมาณกับสภาพแวดล้อมและไม่โลภเกินไป จนเบียดเบียนผู้อื่น (2) มีเหตุผล ได้แก่ ไม่ประมาท รู้ถึงสาเหตุพิจารณาค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำ (3) มีภูมิคุ้มกัน ในตัวที่ดี ได้แก่ พึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ พึ่งตนเองได้ทางสังคม คำนึงถึงผลระยะยาวมากกว่าระยะสั้น รู้เท่าทันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคุณลักษณะทั้ง 3 ประการจะเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาความรู้ และคุณธรรมซึ่งเป็นเงื่อนไขหลักของการพัฒนาคน นอกจากนี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ค้นพบบางข้อ ยังสอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา [สกศ.], 2552, ปกหลัง) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ (1) มีความรับผิดชอบ (2) มีความรู้ รู้จริง รู้ลึก รู้กว้าง (3) มีสติปัญญา รู้จักคิดวิเคราะห์ มีเหตุผล (4) อารมณ์ดี มีคุณธรรม

ศีลธรรม (5) สังคมดี มีมนุษยสัมพันธ์ (6) มีความสามัคคี และสมานฉันท์

สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ในการจบหลักสูตรตามหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียนหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในการที่จะพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลัก คุณธรรม 9 ประการ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย [กศน.], 2551, หน้า 3) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ (1) สะอาด (2) สุขภาพ (3) ขยัน (4) ประหยัด (5) ซื่อสัตย์

สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการ กำหนดเป้าหมาย และทิศทางการจัดการศึกษาและ องค์ประกอบอื่น ๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาบุคคลอย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งเป็น 4 คุณลักษณะหลัก หรือ หลัก 4ร.ของไพฑูรย์ สินลารัตน์และคณะ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ, 2550, หน้า 5) จำนวน 2 ข้อได้แก่ (1) รู้ทัน ฐานโลก (2) เรียนรู้ชำนาญเชี่ยวชาญการปฏิบัติ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักเรียนไว้ 8 ประการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 7) ทุกข้อได้แก่ (1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ (2) ซื่อสัตย์ สุจริต (3) มีวินัย (4) ใฝ่เรียนรู้ (5) อยู่อย่าง พอเพียง (6) มุ่งมั่นการทำงาน (7) รักความเป็นไทย และ (8) มีจิตสาธารณะ

แนวทางการใช้ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามแนวคิดปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักศึกษา กศน.

เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นผู้วิจัย ได้เพิ่มเติมแนวทางการนำยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เพื่อให้หน่วยงาน สถานศึกษาสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายดังนี้

การนำยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ควรใช้รูปแบบการจัดการศึกษา

แบบมีส่วนร่วม (participatory learning process) ประกอบด้วยแนวคิดหรือความเชื่อพื้นฐาน 5 ประการ คือ (1) การเรียนรู้ต้องอาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียน (2) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และท้าทาย (3) เป็นการเรียนรู้ที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้เรียนกับผู้เรียนและระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน (4) เป็นการ เรียนรู้ที่อาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลง (5) เป็นการทำให้เกิดการขยายตัวของ เครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่และขยายออกไปให้ กว้างขวางยิ่งขึ้น

จุดเน้นของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมคือการให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การได้รับ ประสบการณ์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริง ได้รับการฝึกฝน ทักษะชีวิตต่าง ๆ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การคิด การจัดการความรู้ การแสดงออก การสร้างความรู้ใหม่ และการทำงานร่วมกันตามแนวคิดหรือความเชื่อ พื้นฐาน 5 ประการ ดังภาพการนำยุทธศาสตร์การจัดการ ศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์



การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักศึกษาสามารถทำได้ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านพุทธิพิสัย (cognitive) เป็นการเรียนเพื่อ ทบทวนพัฒนา ต่อยอดความรู้เดิม และการให้องค์ความรู้ ใหม่ โดยมีองค์ประกอบ ด้านประสบการณ์ ความคิด รวบรวม จากประสบการณ์ที่นักเรียนนำเสนอ การสะท้อน ความคิดเห็น การทดลองและการประยุกต์ใช้

2. ด้านจิตพิสัย (attitude) เป็นการปรับเปลี่ยนหรือเสริมสร้างให้นักเรียนมีความรัก ความคิด ความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นการเรียนเพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน ต่องานที่ปฏิบัติผู้สอนจึงต้องจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างและปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อและความรู้สึกเพื่อให้เกิดความคิดรวบยอดที่ปรับเปลี่ยนไปและนำไปทดลองใช้

3. ทักษะพิสัย (skill) เป็นความสามารถที่คนเราไม่เคยมีมาก่อนแต่ได้เรียนรู้จากการกระทำจนชำนาญ การสอนทักษะมี 2 ขั้นตอน คือขั้นรู้ข้อเท็จจริงและขั้นลงมือกระทำ

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สถานศึกษาควรจัดการเรียนการสอนตามเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เน้นกระบวนการคิด วิเคราะห์ การปฏิบัติจริง โดยมีแนวทางในการจัดกิจกรรมดังนี้

1. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการฝึกทักษะ การคิดวิเคราะห์ การรู้จักการแก้ปัญหาจากชีวิตจริงโดยเน้นบทเรียนปลายเปิด

2. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นักศึกษากศน.ส่วนมากเป็นผู้ใหญ่ มีประสบการณ์ค่อนข้างสูง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะทำให้เกิดการเติมเต็มซึ่งกันและกัน นอกจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงานถือเป็นการเรียนรู้ตามอัธยาศัยจากแหล่งเรียนรู้อื่นๆ อีกซึ่งจะทำให้นักศึกษาได้ต้นแบบและนำความรู้ไปประยุกต์ในวิถีชีวิตได้

3. การวัดและการประเมินผล ควรให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านความรู้ (knowledge)

3.2 ด้านทักษะกระบวนการ (process)

3.3 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การวัดผลประเมินผล

การนำยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดปรัชญาของ

เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักศึกษา กศน. ตารางผลการวิจัยนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้นักศึกษา กศน.สามารถนำหลักปรัชญาไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตเพื่อให้เกิดความสมดุล มั่นคง และเกิดความยั่งยืน ดังนั้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจำเป็นต้องมีการวัดผลประเมินผลเพื่อต้องการทราบว่านักศึกษาได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในเชิงบวกมากน้อยแค่ไหน การวัดผลประเมินผลจึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ โดยมีแนวทางในการวัดผลประเมินผลดังนี้

1. การสังเกตของพฤติกรรมของนักศึกษา

2. ประเมินจากการปฏิบัติจริง

3. สังเกตจากการบันทึกต่าง ๆ เช่น ใบงาน สมุดบันทึกความดี สมุดบัญชีรายรับ รายจ่าย สมุดบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรม ฯลฯ

4. ผลการสำรวจความพึงพอใจของบิดา มารดา

5. พิจารณาจากชิ้นงาน/โครงการ

6. จากแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นโดยเฉพาะข้อสอบอัตนัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีการส่งเสริมให้มีการกำหนดนโยบายจากระดับกระทรวงให้มีการส่งเสริมความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตลอดจนทั้งการอบรมประชาชนทั่วนำไปให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในวิถีชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

1. ควรมีการนำคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวไปจัดทำยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับกลุ่มประชาชนหรือนักเรียนในระบบการศึกษาจะช่วยให้มีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาได้ประโยชน์กับกลุ่มอื่นๆ อีกทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการจัดทำคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับชั้น
2. จัดทำมาตรฐานขั้นต่ำของศูนย์เรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. กำหนดให้กระบวนการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา
4. พัฒนา ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถจัดการเรียนการสอน

ได้ถูกต้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างแท้จริง

5. พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ ครอบคลุมทุกตำบล เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงปรัชญาและนำไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง
6. สนับสนุนให้ชุมชนจัดทำยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของแต่ละชุมชน
7. มีการติดตามประเมินผลการเรียนการสอนเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. ม.ป.ป.. *คุณลักษณะของประชาชนไทยในอนาคต*. เอกสารอัดสำเนา: ผู้แต่ง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *เอกสารการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการติดตามประเมินผลโครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ระหว่างวันที่ 16-19 พฤษภาคม ณ โรงแรมบางกอกพาเลส: เอกสารอัดสำเนา: ผู้แต่ง.*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ปีงบประมาณ 2550*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ประสานงานกลางการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *เอกสารศูนย์ประสานงานกลางการดำเนินงานโครงการเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอน 2550 การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา*. เอกสารอัดสำเนา: ผู้แต่ง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา (2550 – 2554)*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ หลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2555*. กรุงเทพฯ: ไทยพับลิก เอ็ดดูเคชั่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *แนวทางการประเมินคุณธรรมผู้เรียนตามหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการศึกษานอกโรงเรียน หลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองเจริญพาณิชย์
- การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). *สำนักงาน แนวทางการประเมินคุณธรรมผู้เรียน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ รุ่งเรืองเจริญพาณิชย์.
- คู่มือเฉลิมพระเกียรติครองราชย์ 60 ปี. (2552). ค้นจาก <http://th.wikipedia.org/wiki>
- โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย. (2550). *รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย ปี 2550 เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน*. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

- ทิตินา แคมณี. (2546). *กิจกรรมปลูกฝังค่านิยมเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพมหานคร: เมธีทิปส์.
- มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. (2550). *รายงานฉบับประชาชนโครงการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำดัชนีวัดภาวะเศรษฐกิจและสังคมโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. เอกสารอัดสำเนา: ผู้แต่ง.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพมหานคร: รัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สัททยา พลปัทพี. (2548). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ. (2550). *เอกสารโครงการวิจัยบูรณาการการเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้*. เอกสารอัดสำเนา: ผู้แต่ง.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and psychological measurement* 3, 608.



การศึกษาาระบบสวัสดิการสังคมในประเทศไทย: ศึกษาการบริหารสวัสดิการสังคมของกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์

The Social Welfare System in Thailand: A Study of Social Welfare Administration, The Ministry of Social Welfare Development and Human Security



อัญชลี มีนุษ และ ดร.สุภาพร สาขมวง

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารสวัสดิการสังคม และระบบสวัสดิการสังคม เก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก กับกลุ่มตัวอย่าง คือ (1) ผู้บริหาร ระดับชาติ (2) ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง ทั้งในส่วนกลาง และภูมิภาค หน่วยงานสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์จำนวน 2,658 คน โดยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 2658 ตัวอย่าง พื้นที่ 76 จังหวัด จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามลักษณะตัวแปร และใช้สถิติอนุมาน คือ ค่าสถิติ สหสัมพันธ์เพียร์สัน ในการทดสอบ สมมติฐาน ผลการศึกษา พบว่า การบริหารสวัสดิการสังคมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การบริหารองค์การ ตามเกณฑ์การบริหารคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพ องค์การ

คำสำคัญ: ระบบสวัสดิการสังคม, การบริหาร, กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

Abstract

The research title is Social Welfare System in Thailand: A Study of Social Welfare Administration, The Ministry of Social Welfare Development and Human Security. The study applied mixed methodology consisting of quantitative method by data gathering using a questionnaire and qualitative method through in-depth interview. The sample group consisted of 2,658 respondents consisting of executives in the middle management level from 76 provinces in Thailand. Statistics were analyzed using percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation. Results showed that: (1) social welfare administration of development social ministry and the stability of a human must have the adaptation and develop organization latency by inform to give the responsible man have in each the division manage in each a side for example finance side and the practice theoretically government sector account of (2) Comptroller General's side practice Departments standardized checking within importance alms and

work practice originate the effect follow the objective of the organization for protect or decrease damage error from dishonesty of each the division takes to check might affect build (wasp) operating achievement in the overall image of the ministry (3) practice government service side follows practice government service guarantee yearly the budget follow strategy ministry development social issue and the stability of (4) side effect humans people has to protect social that is fair effective and last long people has strong-hold residence may and have equality way chance guaranty target group people can develop the quality of life and can rely on oneself the community is vigorous and participate in in (5) social side efficiency developments government service part can operate to trail point a temple has in efficiency dimension correctly completely completed (6) quality alms side serves emphasize go to at the ability of development social ministry and the stability of a human in overall building contentment image to (7) side development organization users organization development in every an institute has latency personnel development in the competition work.

Keyword: Social Welfare System, management, Social Welfare Administration The Ministry of Social Welfare Development and Human Security



ความนำ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นกระทรวงที่จัดตั้งตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการ ในปี พ.ศ. 2545 และเป็นกระทรวงแรกของโลก ความชัดเจนในความหมายจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความร่วมมือในการผลักดันแนวคิดให้บรรลุผลสำเร็จได้ ภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้พัฒนาจากภารกิจของกรมประชาสงเคราะห์ บทบาทของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีทั้งปัจจัยสนับสนุนข้อจำกัด และปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ที่มีผลต่อการบริหารจัดการให้เกิดผลต่อภารกิจในการบริการประชาชน (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2545) คือ ปัจจัยสนับสนุน: การปฏิรูประบบราชการได้มีการรวมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมและเกิดเอกภาพในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีการดูแลทั้งทางด้านการสงเคราะห์จัดสวัสดิการ การพิทักษ์คุ้มครองสิทธิของประชาชน การพัฒนาศักยภาพของประชาชน กลุ่มต่างๆ เป็นการทำงานลักษณะเชิงรุก

นอกจากนี้รัฐธรรมนูญและกฎหมายต่าง ๆ

ให้การคุ้มครองกลุ่มเป้าหมายเพิ่มมากขึ้น เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 80 กำหนดให้รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็น ปึกแผ่นของครอบครัวและความเข้มแข็งของชุมชน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2541 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พุทธศักราช 2539 พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 กำหนดให้มีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อทำหน้าที่พัฒนาสังคม สร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตสถาบันครอบครัวและชุมชน รวมทั้งอนุสัญญาระหว่างประเทศ เปิดโอกาสให้นานาประเทศได้ร่วมตรวจสอบการทำงานเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของประชาชน ให้ได้มาตรฐานและเท่าเทียมกัน

ปัจจุบันการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามอำนาจหน้าที่ของพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 หมวด 6 และภายใต้เงื่อนไขที่เป็นปัจจัยทั้งภายในและภายนอก

องค์กร ในบทบาทการบริหารระบบสวัสดิการสังคม ในประเทศไทย การศึกษาระบบสวัสดิการสังคมในประเทศไทย: ศึกษาการบริหารสวัสดิการสังคมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาการบริหารองค์กรของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้มีความโดดเด่นในการบริหารระบบสวัสดิการสังคมในประเทศไทยที่มีมาตรฐานไปสู่ประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ ตามเกณฑ์การบริหารคุณภาพ ในด้านการบริหารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร นโยบาย กลยุทธ์ และยุทธวิธี โครงสร้างองค์กร กระบวนการ ทรัพยากร การบริหาร ความสามารถทางการบริหาร พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้บริการสังคม การประกันสังคม ความมั่นคงทางสังคม ที่มีมาตรฐานไปสู่ประชาชนได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

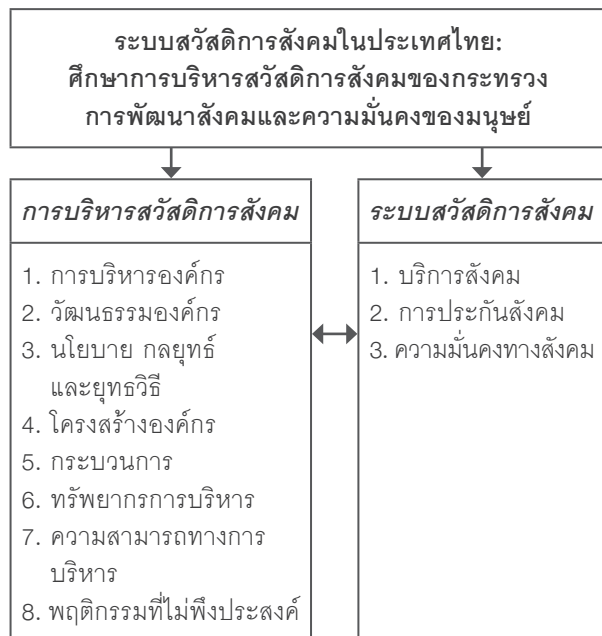
1. เพื่อศึกษาการบริหารสวัสดิการสังคมในด้านการบริหารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร นโยบาย กลยุทธ์ และยุทธวิธี โครงสร้างองค์กร กระบวนการ เทคโนโลยี ทรัพยากรการบริหาร ความสามารถทางการบริหาร พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และเพื่อศึกษาระบบสวัสดิการสังคมในด้านบริการสังคม การประกันสังคม ความมั่นคงทางสังคม

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสวัสดิการสังคม กับระบบสวัสดิการสังคมในด้านบริการสังคม นำผลการศึกษามาปรับปรุง พัฒนาการบริหารสวัสดิการสังคมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานไปสู่ประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ ตามเกณฑ์การบริหารคุณภาพต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการประมวลแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม แนวคิดเกี่ยวกับบริการสังคม แนวคิดเกี่ยวกับการประกันสังคม แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไทย ระบบมาตรฐานสากลประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (Thailand International P.S.O.) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) แนวคิดการบริหารคุณภาพ การบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) แนวคิดเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบ แนวคิดการดำเนินงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง ระบบสวัสดิการสังคมในประเทศไทย: ศึกษาการบริหารสวัสดิการสังคมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) การบริหารองค์กร ประกอบด้วย การบริหารราชการ ระดับชาติ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การบริหารองค์กรภาคเอกชน การบริหารองค์กรภาคประชาชน (2) วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (3) นโยบาย กลยุทธ์ และยุทธวิธี ประกอบด้วย แผนพัฒนาชาติ นโยบายรัฐบาล พระราชบัญญัติ/ข้อกฎหมาย ปฏิญญา/อนุสัญญา

บันทึกข้อตกลงในประเทศ/ระหว่างประเทศ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (4) โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะองค์กร ความท้าทายต่อ (5) กระบวนการ ประกอบด้วย กระบวนการที่สร้างคุณค่า (6) ทรัพยากรการบริหาร ประกอบด้วย กระบวนการสนับสนุนและการวางแผนการดำเนินงาน (7) ความสามารถทางการบริหาร ประกอบด้วย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด ผลลัพธ์/ผลผลิต (8) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ประกอบด้วย การปฏิบัติที่ขัดกับกฎหมาย ผลประโยชน์ขัดกัน ผิดวินัย

ตัวแปรตาม ได้แก่ (1) บริการสังคม ประกอบด้วย การศึกษา การสาธารณสุข ที่อยู่อาศัย (2) การประกันสังคม ประกอบด้วย การมีงานทำ (3) ความมั่นคงทางสังคม ประกอบด้วย สงเคราะห์ประชาชน การพิทักษ์สิทธิ และคุ้มครองสวัสดิภาพ คนด้อยโอกาสทางสังคม

สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ระบบสวัสดิการสังคมในประเทศไทย: ศึกษาการบริหารสวัสดิการสังคมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การบริหารสวัสดิการสังคมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านการบริหารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร นโยบายกลยุทธ์ และยุทธวิธี โครงสร้าง องค์กร กระบวนการทรัพยากรการบริหาร ความสามารถทางการบริหาร พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์มีความสัมพันธ์กับบริการสังคม ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างตามรูปแบบการบริหารสวัสดิการสังคม กับบริการสังคมโดยรวม มีการบริหารองค์กรค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 จากการทดสอบด้วยค่าสถิติ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า การบริหารองค์กรที่แตกต่างมีความสัมพันธ์กับการบริหารองค์กรกับบริการสังคมในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 2 การบริหารสวัสดิการสังคมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ด้านการบริหารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร นโยบายกลยุทธ์ และยุทธวิธี โครงสร้าง องค์กร กระบวนการทรัพยากรการบริหาร ความสามารถทางการบริหาร พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์มีความสัมพันธ์กับประกันสังคม ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างตามรูปแบบการบริหารสวัสดิการสังคม กับประกันสังคมโดยรวม มีการบริหารองค์กรค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 จากวัฒนธรรมองค์กร การทดสอบด้วยค่าสถิติ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่าการบริหารองค์กรที่แตกต่าง มีความสัมพันธ์กับการบริหารองค์กรกับบริการสังคมในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 3 การบริหารสวัสดิการสังคมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านการบริหารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร นโยบายกลยุทธ์ และยุทธวิธี โครงสร้าง องค์กร กระบวนการทรัพยากรการบริหาร ความสามารถทางการบริหาร พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงทางสังคม

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างตามรูปแบบการบริหารสวัสดิการสังคม กับความมั่นคงทางสังคม โดยรวมมีการบริหารองค์กรค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 จากวัฒนธรรมองค์กร การทดสอบด้วยค่าสถิติ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า การบริหารองค์กรที่แตกต่าง มีความสัมพันธ์กับการบริหารองค์กรกับบริการสังคมในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยกำหนดพื้นที่และประชากรเป้าหมายเฉพาะ การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีเจาะจงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน แบบหลายขั้นตอน โดย กำหนดพื้นที่ ที่จะทำการเก็บข้อมูล ครอบคลุมทั้ง 76 จังหวัด ที่มีประชากรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยกระจายจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ลงไปในทุกเขตพื้นที่แบ่งตามกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้คือ กลุ่มตัวอย่างการบริหารองค์กร

ในส่วนกลางอันได้แก่ การบริหารราชการระดับชาติ การบริหารราชการส่วนกลาง

การบริหารองค์กรภาคเอกชน และการบริหารองค์กรภาคประชาชน กลุ่มตัวอย่างการบริหารองค์กรในส่วนภูมิภาค อันได้แก่ การบริหารราชการส่วนภูมิภาค การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การบริหารองค์กรภาคเอกชน และ การบริหารองค์กรภาคประชาชน ประชากรได้แก่ ผู้บริหารระดับชาติรัฐมนตรีว่าการประจำกระทรวง ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง แกนนำชุมชน แกนนำอาสาสมัคร โดยใช้เครื่องมือที่ในการศึกษา 2 ชุด เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ชุดที่ 1 แบบสอบถามสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กร โดยมียาวละเอียด ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ข้อคำถามแบบเลือกรายการ (check list) 10 ข้อ ใช้ข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) กับข้อมูลการบริหารระบบสวัสดิการสังคม 171 ข้อ ข้อมูลระบบสวัสดิการสังคมที่สัมพันธ์กับการบริหารสวัสดิการสังคม 20 ข้อ โดยในการทดสอบเครื่องมือเพื่อหาค่า Reliability Analysis-Scale (ALPHA) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ แบบสอบถามจำนวน 191 ข้อคำถาม พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .71 - .92 และข้อมูลเชิงคุณภาพ ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารระดับสูง ได้แก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวง หรือเลขาธิการรัฐมนตรี ตลอดจนผู้บริหารระดับสูง ประเด็นการบริหารระบบสวัสดิการสังคม ซึ่งผลการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่าการบริหารสวัสดิการสังคมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การบริหารองค์กร ตามเกณฑ์การบริหารคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง จึงต้องมีการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งพบว่า ต้องมีการปรับปรุงโดยแจ้งให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละหน่วยได้ดำเนินการ ในแต่ละด้านทันที ได้แก่ ด้านการเงินและการปฏิบัติตามหลักการบัญชีภาครัฐของกรมบัญชีกลาง ด้านผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณตามประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิผล มิติคุณภาพการให้บริการ มิติพัฒนาองค์กร

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเชิงปริมาณข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสวัสดิการสังคม จากข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ตำแหน่ง และลักษณะงานที่ปฏิบัติ กระทรวงส่วนใหญ่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ร้อยละ 65.0 รองลงมากระทรวงมหาดไทยร้อยละ 28.2 ที่เหลือ กระทรวงสาธารณสุขร้อยละ 6.8 กรมหรือสำนักงาน ส่วนใหญ่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นร้อยละ 23.3 และ 22.5 รองลงมา สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ร้อยละ 15.3 และ 13.6 ที่เหลือสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) สถานธนาครี และ สาธารณสุขตำบลการเคหะแห่งชาติ น้อยที่สุด ศูนย์พัฒนาสังคมและสวัสดิการและ สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการกรุงเทพ สถานสงเคราะห์เด็กและสถานพัฒนาอาชีพคนพิการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาล หน่วยงานส่วนกลาง ได้แก่สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ที่ว่าการอำเภอ กำนัน และ ผู้ใหญ่บ้าน องค์การภาคเอกชน ได้แก่ ชมรมและ สมาคม ร้อยละ 4.8, 3.7, 3.6, 3.3, 3.1, 2.6, 0.6, 0.1 ตามลำดับ ในภาพรวมให้ความสำคัญการบริหารสวัสดิการสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.70 หากจำแนกในแต่ละด้านตามลำดับ พบว่าด้านการบริหารองค์กร ในภาพรวมให้ความสำคัญและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 โครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.94 นโยบาย กลยุทธ์ และยุทธวิธีอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.90 ความสามารถทางการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.89 ทรัพยากรการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.79 กระบวนการที่สร้างคุณค่าอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.77 ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ใน

ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.73 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.61

ข้อมูลเกี่ยวกับ ระบบสวัสดิการสังคม การบริหาร ระบบสวัสดิการสังคม ในภาพรวมการบริหารระบบ สวัสดิการสังคมให้ความสำคัญและใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.96 หากจำแนก ในแต่ละด้านตามลำดับ พบว่าการบริการสังคม ในภาพรวมให้ความสำคัญและใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 ความมั่นคง ทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.87 ประกัน สังคม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.85

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ข้อมูลผู้บริหาร ระดับชาติ และ ผู้บริหารระดับกระทรวง พบว่าต้องมีการ ปรับปรุง ด้านการเงินและการปฏิบัติตามหลักการบัญชี ภาครัฐของกรมบัญชีกลาง ด้านผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ ทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิผล มิติประสิทธิภาพ มิติคุณภาพการให้บริการ มิติพัฒนา องค์การ ข้อมูลผู้บริหารระดับจังหวัด เสนอใช้วิธีประสาน กิจกรรมงานราชการแผ่นดิน การกำหนดนโยบาย และการตรากฎหมาย ด้านสวัสดิการสังคมในประเทศไทย ซึ่งกำหนดโดยหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน การใช้หลักการบริหารให้มีความโปร่งใส มีความ เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผลงานที่ออกมาได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล และชุมชนได้รับการปฏิบัติอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน การสร้างระบบตาข่ายความปลอดภัยทางสังคม การสร้าง ระบบสวัสดิการสังคมให้มีความมั่นคงและยั่งยืนใน ระยะยาวอย่างต่อเนื่อง โดยไม่แก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นครั้งคราว ข้อมูลผู้บริหารระดับองค์การบริหาร ส่วนตำบล พบว่า ภาระงานด้านการพัฒนาสังคมและ สวัสดิการเพื่อประชาชนที่ต้องทำ แต่ในทางปฏิบัติจริง องค์การบริหารส่วนตำบลยังให้ความสำคัญกับงานด้าน สวัสดิการสังคม ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณ และ รายได้ที่จำกัดของหน่วยงานเอง ตลอดจน การขาด ความรู้ความสามารถในการเข้าถึงแหล่งเงินอุดหนุน ที่มีอยู่ จะมีก็ส่วนน้อยที่มุ่งมั่นและทำงานอย่างแท้จริง

เอาใจในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชน จึงเสนอขอให้ส่วนกลางให้การสนับสนุนงบประมาณ อย่างทั่วถึง ข้อมูลผู้บริหารองค์การภาคเอกชน และภาค ประชาชน พบว่าการบริหารสวัสดิการสังคมในส่วนของ องค์การภาคเอกชนร่วมกับผู้นำภาคประชาชนในด้าน บริการสังคม ประกันสังคม ตลอดจนความมั่นคงทาง สังคม กระจายยังประชาชนได้อย่างทั่วถึงและตรง กลุ่มเป้าหมาย โดยมีการประสานงานกับเครือข่าย ศูนย์ประสานงานในทุกจังหวัดทั่วประเทศแต่ก็มี ข้อจำกัดด้านการจัดงบประมาณสนับสนุน จึงเสนอขอให้ ส่วนกลางให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างทั่วถึงต่อไป

การอภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการนำแนวคิดหลักการ บริหารราชการแผ่นดิน การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นหลัก เป็นการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง กับเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ระบบการประเมินผลงาน ที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็น รูปธรรม เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานของ องค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความคุ้มค่า รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อประชาชนผู้รับบริการ และ แนวคิดการบริหารคุณภาพ หลักการบริหารสู่ความ เป็นเลิศ กำหนดเกณฑ์การบริหารระบบ 7 หมวด ดังนี้ คือ (1) ภาวะผู้นำ (2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (3) การมุ่งเน้น ลูกค้าและตลาด (4) สารสนเทศและการวิเคราะห์ (5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (6) การจัดการกระบวนการ (7) ผลลัพธ์ทางธุรกิจผลการศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพ พบว่ากระทรวงการพัฒนาสังคมต้องมีการปรับปรุง ด้านการเงินและการปฏิบัติตามหลักการบัญชีภาครัฐ ของกรมบัญชีกลาง ด้านผลการปฏิบัติราชการตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ ทั้ง 4 มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิผล มิติประสิทธิภาพ มิติคุณภาพการให้บริการ มิติพัฒนา องค์การ รวมถึงการกำหนดนโยบาย และการตรากฎหมาย ด้านสวัสดิการสังคมในประเทศไทยร่วมกับทุกหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสนับสนุนงบประมาณอย่าง

ทั่วถึง และตรงกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ หน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสวัสดิการสังคมต้องดำเนินการกระจายทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ตามข้อกำหนดตามกฎหมายระเบียบปฏิบัติที่เป็นภารกิจที่องค์การต้องดำเนินการ กระจายลงสู่พื้นที่อย่างทั่วถึง (ระพีพรรณ คำหอม, 2547) ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนตามสภาพพื้นที่ ระบบการควบคุมภายในหน่วยงานหลักที่ดูแลด้านการเงินบริหารสวัสดิการสังคมควรบูรณาการ การควบคุมภายในร่วมกันตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการกำหนด และให้ทุกส่วนราชการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หน่วยงานหลักที่ดูแลด้านการเงินบริหารสวัสดิการสังคม ควรปฏิบัติตามหลักการบัญชีภาครัฐของกรมบัญชีกลาง และควรมีการเบิกจ่ายเงินให้ตรงไปตามหมวด การตรวจสอบภายใน ต้องให้ความสำคัญกับการทำบัญชี งบค่าใช้จ่าย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายผู้บริหารระดับนโยบาย ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้มีทักษะพร้อมในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ในทุกด้านตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี โดยเฉพาะด้านการเงินและการบัญชีควรกระจายอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและโปร่งใส ควรจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ กระบวนการตรวจสอบทางด้านการเงิน การบัญชี ต้องมีความเข้มแข็งและชัดเจน ควรมีเครื่องมือในการตรวจสอบการดำเนินงานที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับได้ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับหน่วยงานที่จัดทำเรื่องระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด การพัฒนาศักยภาพหน่วยงาน ให้สามารถ จัดทำระบบการจัดเก็บข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมีหลักฐานที่สอดคล้องกัน ให้สามารถตรวจสอบได้ การตั้งคณะทำงานหรือหน่วยงานในการทำหน้าที่ สนับสนุนด้านวิชาการที่เป็นหน่วยงานส่วนกลางดำเนินการนิเทศ หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ ด้านการติดตามความก้าวหน้าการประเมินผลการจัดเก็บข้อมูลภาคสนาม การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจน

การจัดทำรายงานการนำเสนอผู้บริหาร ผู้บริหารระดับสูงต้องกำกับติดตามประเมินผลลัพธ์ในการดำเนินงาน ด้วยให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาองค์กรในเรื่องการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) และการสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ตลอดจนมาตรฐานการวัดผล เพื่อกำหนดคุณสมบัติบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงานในหน้าที่ต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. หน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสวัสดิการสังคมต้องดำเนินการกระจายทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ตามข้อกำหนดตามกฎหมายระเบียบปฏิบัติที่เป็นภารกิจที่องค์การต้องดำเนินการ กระจายลงสู่พื้นที่อย่างทั่วถึง

2. หน่วยงานที่เป็น องค์การหลักในการดำเนินการด้านการบริหารสวัสดิการสังคมจะต้องดำเนินการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ ด้านสวัสดิการให้กับองค์การภาครัฐที่เกี่ยวข้อง องค์การภาคเอกชน และภาคประชาชน ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนตามสภาพพื้นที่

3. ระบบการควบคุมภายในหน่วยงานหลักที่ดูแลด้านการเงินบริหารสวัสดิการสังคมควรบูรณาการการควบคุมภายในร่วมกับ การดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งหลักการเดียวกับการบริหารคุณภาพ

4. หน่วยงานหลักที่ดูแลด้านการเงินบริหารสวัสดิการสังคมควรปฏิบัติตามหลักการบัญชีภาครัฐของกรมบัญชีกลาง และควรมีการเบิกจ่ายเงินให้ตรงไปตามหมวด

5. การดำเนินงานในเรื่องการเงินและการตรวจสอบภายใน ต้องให้ความสำคัญกับการทำบัญชี งบค่าใช้จ่าย

6. หน่วยงานหลักที่ดูแลด้านการเงินบริหารสวัสดิการสังคม ปฏิบัติตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน ทุกหน่วยงานควรมีแผนการตรวจสอบภายใน รายงานผลการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายใน รายงานผลการติดตามและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่ตรวจพบจากรายงาน

7. การกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของส่วนราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ควรกำหนดให้สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคมได้ การตั้งค่าเป้าหมายให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงและเป็นการท้าทายตามหลักการจัดทำแผนกลยุทธ์

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารระดับนโยบาย ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้มีทักษะพร้อมในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ในทุกด้านตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี โดยเฉพาะด้านการเงินและการบัญชีควรกระจายอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและโปร่งใส

2. ผู้บริหารระดับนโยบาย ควรจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ

3. กระบวนการตรวจสอบทางการเงิน การบัญชี ต้องมีความเข้มแข็งและชัดเจน ควรมีเครื่องมือในการตรวจสอบการดำเนินงานที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับได้

4. การปฏิบัติตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน ควรมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและมีเกณฑ์การวัดผล ในเรื่องการจัดระบบข้อมูลการดำเนินงาน

ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน

5. ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับหน่วยงานที่จัดทำเรื่องระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

6. การกำหนดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานด้านการตรวจสอบภายในของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยหน่วยงานภายนอกที่มีความน่าเชื่อถือ

7. การประเมินระบบการควบคุมภายใน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและมีเกณฑ์การวัดผลในเรื่องการจัดระบบข้อมูลการดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายใน โดยเน้นด้านการจัดเก็บ รวบรวม วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการดำเนินงาน

8. การกำหนดให้หน่วยงานทุกหน่วยมีมาตรฐานในการดำเนินงานด้านการควบคุมภายใน ในประเด็นต่างๆ เพื่อเป็นเครื่องมือมาตรฐานในการดำเนินการปฏิบัติงานเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันในการจัดทำแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

9. การพัฒนาศักยภาพหน่วยงาน ให้สามารถจัดทำระบบการจัดเก็บข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมีหลักฐานที่สอดคล้องกันให้สามารถตรวจสอบได้

10. การตั้งคณะทำงาน หรือหน่วยงานในการทำหน้าที่ สนับสนุนด้านวิชาการที่เป็นหน่วยงานส่วนกลาง ดำเนินการนิเทศ หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ ด้านการติดตามความก้าวหน้าการประเมินผล การจัดเก็บข้อมูล ภาคสนาม การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการจัดทำรายงานการนำเสนอผู้บริหาร ในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงานในหน้าที่ต่อไป



เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2545). แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
แห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2545-2549). กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ.

ระพีพรรณ คำหอม. (2547). สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย. กรุงเทพฯ: อารยันมีเดีย.



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา

Change Agents' Leadership Influencing Effectiveness of Primary Schools

เกรียงศักดิ์ เลหาะวัฒน์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. ประกอบ คุณารักษ์



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ระดับบุคคล (2) แสวงหาสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา และ (3) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลสูงกับโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลต่ำด้วยสมการพยากรณ์ โดยเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 33 โรงเรียนตามแผนแบบการวิจัยส่วนที่หนึ่ง และเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 15 คือโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. คือโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลสูง กับโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลต่ำ ประเภทละ ห้าโรงเรียน โดยให้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และจำแนกเป็นระดับสูง กลางและ ต่ำด้วยวิธีการของ จุงเตห์ฟาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลในทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ขั้นตอนต่อไปวิเคราะห์ด้วยสถิติ Stepwise Multiple Regression ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิผลที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การข้อค้นพบที่ได้จากสมการพยากรณ์คือตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งสามระดับได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองและตัวแปรที่มีอิทธิพลกับประสิทธิผล ระดับบุคคล และระดับองค์การได้แก่การสร้างวัฒนธรรมองค์การ และการแสวงหาโอกาส ตัวแปรที่มีอิทธิพลกับประสิทธิผลในระดับกลุ่มที่สำคัญคือการมีวิสัยทัศน์ ตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลในทางลบต่อประสิทธิผลในระดับบุคคลได้แก่ การดูแลเอาใจใส่ และการติดต่อสื่อสาร จากนั้นนำสมการพยากรณ์ไปทดสอบข้อมูลโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้สุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างตามแผนแบบการวิจัยส่วนที่สอง ด้วยสถิติ t-test of Independence พบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงมีประสิทธิผลสูงกว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าสมการดังกล่าวใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิผลของโรงเรียน, ประถมศึกษา, ภาวะผู้นำ



Abstract

The purposes of this research were to study the levels of change agent, develop equations to predict the change agent, and test the differences between the primary schools with high and low effectiveness using the equations developed. Data were collected from two sample groups which consisted of 33 primary schools receiving the King's Awards in 13 provincial clusters from all over Thailand as reflected in the research Part 1. The other sample group was selected from five primary schools each under the categories of high and low effectiveness as reflected in the research Part 2. They are from the primary schools in the 15th Official Inspection Zone which had passed the external assessment conducted by the Office of National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization). Data were gathered using a factual questionnaire analyzed by percentage and mean standard deviation. The results found that the change agent of leadership and effectiveness by average were at a high level. Results of data analysis by Stepwise Multiple Regression found 3 equations to predict the effectiveness caused by the change agent, the aspect of the variable influencing the group effectiveness and the variables which had negative influences in the level of individual leadership. The equations were subsequently tested with the details from the primary schools in the sample group in Part 2 using t-test of Independence which showed that the schools with high effectiveness had higher change agent of leadership than those of low effectiveness.

Keyword: change agents, leadership, effectiveness of the primary schools, individual leadership



ความนำ

การจัดการศึกษาของประเทศไทยตั้งแต่เริ่มสถาปนากรุงรัตนโกสินทร์เป็นราชธานีในสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก จาก พ.ศ. 2325 ถึง พ.ศ. 2414 เป็นการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม เนื่องจากการดำเนินงานการศึกษาของประเทศไทยมิได้นำแนวคิดและปรัชญาการศึกษาจากต่างชาติ แต่ได้นำปรัชญาแนวคิดของวัฒนธรรมและสังคมไทยในยุคนั้นมาใช้ในการศึกษา สถานที่ใช้ในการศึกษาแก่ประชาชนจะใช้วัดเป็นที่สั่งสอนพุทธธรรมและให้ความรู้ในการอ่านเขียน ตลอดจนการอบรมด้านจริยธรรมอันดีงาม จึงเป็นลักษณะการศึกษาดังกล่าวแม้ว่าจะเป็นการศึกษาที่ไม่เป็นระบบ แต่ถ้ามองให้ลึกซึ้งจัดได้ว่าเป็นการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม

การจัดการศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2414 เป็นปีที่เริ่มต้นมีการวางพื้นฐานทางการศึกษาไทยใน รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จนถึง

ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นการจัดการศึกษาที่มีระบบและระเบียบ กล่าวคือ มีโรงเรียน มีครูที่จะให้ความรู้แก่นักเรียน มีหลักสูตร เป้าหมายการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก เนื่องจากได้รับอารยธรรมตะวันตกเข้ามาเพื่อปรับปรุงประเทศ นอกจากนั้นยังเกิดคตินิยมการจัดการศึกษา เพื่อฝึกคนเข้ารับราชการจนได้ฝังรากลึกในระบบการศึกษาไทย เนื่องจากต้องการพัฒนาสังคมไทยให้ทัดเทียมความทันสมัยเหมือนในประเทศยุโรป จึงเสมือนเป็นการลอกเลียนรูปแบบของการศึกษาตะวันตก ซึ่งมีปรัชญาชีวิตและสังคมแตกต่างไปจากปรัชญาชีวิตและสังคมไทย ทำให้การศึกษาของไทยขาดความเป็นเอกลักษณ์ และอุดมคติที่เป็นของตนเอง จึงส่งผลทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรจึงเกิดปัญหาต่อประสิทธิผลในโรงเรียนเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดแนวความคิดสู่การปฏิรูปการศึกษาในสมัยหลังสงครามโลกครั้งที่สอง

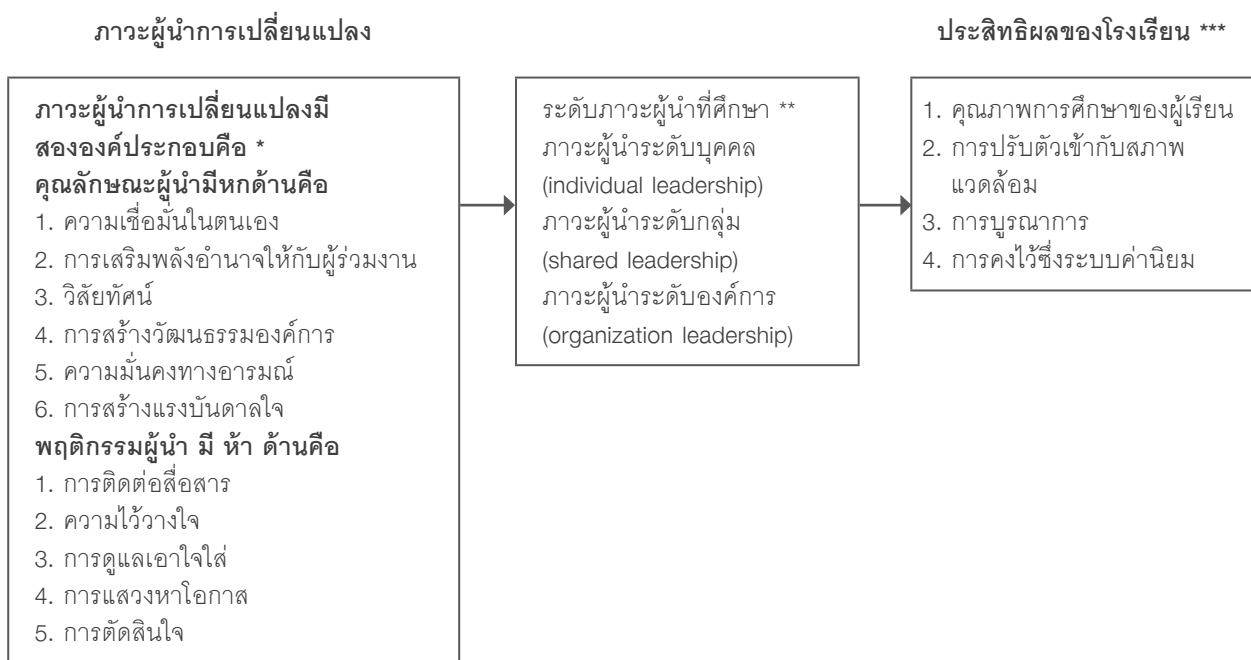
ได้มีการตื่นตัวพยายามเร่งรัดในการพัฒนาประเทศ โดยกระทรวงศึกษาธิการ (2526, หน้า 172) ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากคณะกรรมการบริหารวิเทศกิจแห่งสหรัฐอเมริกาหรือองค์การยูซอม (USOM- United States Operation Mission) ได้จัดทำโครงการพัฒนาการศึกษา (general education development project) เริ่มโครงการปี พ.ศ. 2500 จากโครงการดังกล่าวเกิดแรงกระตุ้นและการเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาคือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ในวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ที่ทำให้ประชาชนได้ใช้เสรีภาพทางการเมืองและเสรีภาพการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ส่งผลทำให้นักการศึกษาและทุกฝ่ายมีความเห็นว่าสังคมไทยจะอยู่รอดได้จำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษา ที่มีปัญหาอยู่รอบด้าน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงทั้งระบบและกระบวนการ โดยมีการปฏิรูปการศึกษาเพราะการศึกษาจะเป็นหลักสำคัญในการแก้ปัญหาทางสังคมในระยะยาว จึงส่งผลให้รัฐบาลในสมัย ฯพณฯ สัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นนายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2517 ว่า “จะเร่งรัดจัดการศึกษาอบรม เพื่อส่งเสริมระบบประชาธิปไตยเน้นในเรื่องการอบรมศีลธรรมและวัฒนธรรมและการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ... จะวางรากฐานและแนวทางปฏิบัติในการปฏิรูปการศึกษา” ต่อมาในสมัยรัฐบาล ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมช เป็นนายกรัฐมนตรี และได้มี นายก่อ สวัสดิพานิชย์ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในสมัยนั้น ได้มีการกล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาในการแถลงนโยบาย เมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2518 ว่า “รัฐบาลนี้จะดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ” ทำให้มี การแต่งตั้งคณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อการปฏิรูปการศึกษาและมีการจัดประชุม 94 ครั้ง จนได้ข้อสรุปเสนอเป็นแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญที่ได้กล่าวถึงการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลการจัดการศึกษา ตลอดจน

การปรับโครงสร้างของหน่วยงานจัดการศึกษา เริ่มตั้งแต่ได้ประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 และหลักสูตรประถมศึกษา 2521 ต่อมาในปี พ.ศ. 2523 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษา โดยโอนอำนาจการบริหารการประถมศึกษาจากสังกัดกระทรวงมหาดไทย มาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ยกเว้นการประถมศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล ซึ่งปรากฏผลว่าการจัดการศึกษาก็ยังมีความแตกต่างกันมากในด้านคุณภาพของการจัดการศึกษาระหว่างโรงเรียนในเมืองกับโรงเรียนในชนบทและขณะที่โรงเรียนส่วนมากตั้งอยู่ในชนบท ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 ได้มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่สำคัญ คือ มีการประกาศใช้กฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 81 รัฐต้องจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ จึงเป็นสาเหตุทำให้เกิดกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ส่งผลให้ประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาหลายประการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ
2. เพื่อแสวงหาสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ
3. เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไปที่มีประสิทธิผลสูงกับโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลต่ำตามผลการประเมินของ สมศ. (รอบสอง) ด้วยสมการพยากรณ์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการวิจัย เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา เอกสารรายงานผลการจัดการศึกษา ตำรา ข้อมูลการวิจัยของหน่วยงานต่างๆ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำวิจัย พร้อมทั้งได้รับคำปรึกษาแนะนำในการจัดทำเค้าโครงร่างจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำมาปรับปรุงเพื่อเสนอขออนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือ โดยดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม แล้วนำมาจัดทำแบบสอบถามที่มีลักษณะสี่ตอน คือ ตอนที่หนึ่ง แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ตอนที่สอง เป็นแบบสอบถามด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ตอนที่สาม แบบสอบถาม การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และตอนที่สี่ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด จากนั้นตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคน และตรวจสอบความเที่ยงด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาค

(Cronbach, s, Alpha Coefficient)

ขั้นตอนที่ 3 การจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยขอความร่วมมือ ในการจัดเก็บข้อมูลในโรงเรียนที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมจัดส่งทางไปรษณีย์และประสานทางโทรศัพท์ให้ผู้ช่วยเก็บข้อมูลส่งให้ผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงและมีความสมบูรณ์ครบถ้วน

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่ตัวแปรพื้นฐาน ตลอดจนการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นการตอบคำถามในการวิจัยข้อที่หนึ่ง และข้อที่สอง หลังจากนั้นนำผลมาสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งเป็นการตอบคำถามในการวิจัยข้อที่สาม

ขั้นตอนที่ 5 การทดสอบสมการพยากรณ์ เมื่อได้สมการพยากรณ์ในขั้นตอนที่แล้วผู้วิจัยจะดำเนินการนำสมการพยากรณ์ไปทดสอบแบบวิเคราะห์ผลเชิงเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำ เพื่อศึกษาความแตกต่างและเป็นการตอบคำถามของการวิจัยในข้อที่สาม ซึ่งเป็นข้อสุดท้ายของงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 6 การสรุปผลและรายงาน เป็นขั้นตอนสรุปผลงานวิจัยที่ทำการศึกษาและจัดทำเป็นรายงานการวิจัยห้าบท นำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะพร้อมทั้งจัดพิมพ์และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาครั้งนี้ สามารถตอบคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงในภาพรวม ($\bar{X} = 4.38$)

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้ง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยรายด้านของพฤติกรรมผู้นำพบว่า การแสวงหาโอกาสมีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร คือ $\bar{X} = 4.49$ และ $\bar{X} = 4.27$ ตามลำดับและข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีการกระจายตัวน้อย ($SD. = 0.59$, $SD. = 0.79$, ตามลำดับ) ในด้านความไว้วางใจของบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$) และข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีการกระจายตัวน้อย ($SD. = 0.58$) นอกจากนี้ ด้านการดูแลเอาใจใส่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้านที่เกิดจากภาวะผู้นำระดับกลุ่มและระดับองค์กร $\bar{X} = 4.19$ และ $\bar{X} = 4.15$ ตามลำดับและข้อมูลที่ได้จาก

กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีการกระจายตัวน้อย ($SD. = 0.79$, $SD. = 0.82$, ตามลำดับ) ในทำนองเดียวกันผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยของบุคคลมีค่าเฉลี่ยด้านประสิทธิผลของโรงเรียนสูงสุด ($\bar{X} = 4.15$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในระดับบุคคลระดับกลุ่ม และระดับองค์กรส่วนใหญ่ในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน คือ $\bar{X} = 3.70$, $\bar{X} = 3.71$ และ $\bar{X} = 3.63$ ตามลำดับและข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีการกระจายตัวน้อย ($SD = 0.57$, $SD = 0.63$, $SD = 0.61$ ตามลำดับ)

2. จากการศึกษาเพื่อแสวงหาสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ได้ข้อค้นพบในการวิจัย ดังนี้

สมการพยากรณ์ที่เกิดจากอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาที่เกิดจากอิทธิพล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ($\hat{Y}_{บุคคล}$) มากสุด คือ การแสวงหาโอกาส (X_{24}) รองลงมาคือการสร้างวัฒนธรรมองค์การ (X_{14}) และความเชื่อมั่นในตนเอง (X_{11}) ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในทิศทางตรงกันข้าม คือ การติดต่อสื่อสาร (X_{21}) และการดูแลเอาใจใส่ (X_{23}) ซึ่งได้สมการพยากรณ์ที่สามารถอธิบาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ($\hat{Y}_{บุคคล}$) ได้ค่า R^2 เท่ากับ 0.86 (ร้อยละ 86.00) และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } \hat{Y}_{บุคคล} = 1.05 + 0.32(X_{11}) + 0.49(X_{14}) - 0.26(X_{21}) - 0.42(X_{23}) + 0.61(X_{24})$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } Z \hat{Y}_{บุคคล} = 0.37(Z_{X11}) + 0.64(Z_{X14}) - 0.34(Z_{X21}) - 0.57(Z_{X23}) + 0.81(Z_{X24})$$

สมการพยากรณ์ที่เกิดจากอิทธิพลสถานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในระดับกลุ่ม พบว่า สถานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา (Y_{กลุ่ม}) สูงสุด คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง (X₁₁) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ (X₁₃) ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังมีสถานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับกลุ่มที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในทิศทางตรงกันข้าม คือ การตัดสินใจ (X₂₅) ซึ่งได้สมการพยากรณ์ที่สามารถอธิบายสถานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา (Y_{กลุ่ม}) ได้ค่า R² เท่ากับ 0.59 (ร้อยละ 59.00) และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } \hat{Y}_{\text{กลุ่ม}} = 2.11 + 0.3(X_{11}) + 0.26(X_{13}) - 0.14(X_{25})$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } Z \hat{Y}_{\text{กลุ่ม}} = 0.68(Z_{X11}) + 0.43(Z_{X13}) - 0.27(Z_{X25})$$

สมการพยากรณ์ที่เกิดจากอิทธิพลสถานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับองค์การที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในระดับองค์การ พบว่า สถานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา (Y_{องค์การ}) สูงสุด คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง (X₁₁) รองลงมาคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ (X₁₄) และการแสวงหาโอกาส (X₂₄) ตามลำดับ ซึ่งได้สมการพยากรณ์ที่สามารถอธิบายสถานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา (Y_{องค์การ}) ได้ค่า R² เท่ากับ 0.46 (ร้อยละ 46.00) และเขียนเป็น สมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } \hat{Y}_{\text{องค์การ}} = 2.23 + 0.23(X_{11}) + 0.13(X_{14}) + 0.09(X_{24})$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } Z \hat{Y}_{\text{องค์การ}} = 0.40(Z_{X11}) + 0.21(Z_{X14}) + 0.14(Z_{X24})$$

บทสรุปข้อค้นพบที่ได้นำเสนอด้กล่าวแสดงผลของอิทธิพลจากสถานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งสามารถสรุปในข้อค้นพบที่แสดงความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การดังตาราง

ตาราง 1.1

อิทธิพลของตัวแปรต้นของสถานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนใน ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ

ตัวแปรต้น ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผล ของ โรงเรียน ระดับบุคคล	ประสิทธิผล ของ โรงเรียน ระดับกลุ่ม	ประสิทธิผล ของโรงเรียน ระดับ องค์การ
ความเชื่อมั่น ในตนเอง	/	/	/
การสร้าง วัฒนธรรม องค์การ	/		/
การแสวงหา โอกาส	/		/
การมีวิสัยทัศน์		/	

จากตาราง 1.1 เป็นบทสรุปข้อค้นพบที่ได้จากสมการพยากรณ์ทั้งสามระดับพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลทั้งสามระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ

3. ผลการใช้สมการพยากรณ์กับโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลสูงและโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลต่ำมีความแตกต่างกันหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลคือ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงมีประสิทธิผลสูงกว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าสมการดังกล่าวใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้

การอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ผลจากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การของโรงเรียน

ประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2551 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.41$, $\bar{X} = 4.25$ และ $\bar{X} = 4.16$ ตามลำดับ) และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุด ทั้งนี้จะมาจากภาวะผู้นำระดับบุคคลซึ่งวัดค่าจากผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนที่เด่นชัด จึงส่งผลของการใช้ภาวะผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดคือตัวผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี (วิเชียร วิทย์อุดม, 2549, หน้า 419) และเมื่อพิจารณาผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบ คุณลักษณะผู้นำ พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร คือ $\bar{X} = 4.67$, $\bar{X} = 4.38$ และ $\bar{X} = 4.41$ ตามลำดับและข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีการกระจายตัวน้อย ($SD = 0.48$, $SD = 0.70$, $SD = 0.74$ ตามลำดับ) ซึ่งน่าจะเกิดจากการที่ผู้นำมีการประสานประโยชน์ของโรงเรียนกับประโยชน์ของครูได้ลงตัว มีการปลูกจิตสำนึกให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ไปประชุม อบรม ศึกษาดูงาน และนำผลมาปรับปรุงพัฒนางาน ส่งผลให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนให้มีคุณลักษณะดังกล่าวในด้านนี้ จะส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ในระดับสูงเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาโร เฟิงส์วีสต์ (2549, หน้า 112) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธภาพเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ก็พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่สำคัญ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในด้านพฤติกรรมผู้นำในประเด็นย่อยรายด้านก็พบว่า ด้านการแสวงหาโอกาส

มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ซึ่งน่าจะแสดงได้ว่า การที่ผู้นำกล้าตัดสินใจ การคิดงานใหม่ การแสวงหาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนและร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งการที่ผู้นำได้แสดงออกให้ความเอาใจใส่ มีความเข้าใจ พร้อมให้คำปรึกษา มีความซื่อสัตย์ มีความเป็นธรรมกับครูและให้ความสนใจกับครูเป็นการส่วนตัว เพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเอง ได้มีความสำคัญอย่างมากที่ส่งผลในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ ส่งผลให้โรงเรียนได้รับรางวัลพระราชทาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วีระ ฤทธิเจริญ (2550, หน้า 143) ที่ได้นำเสนอว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องคิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานอยู่ตลอดเวลา และ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 514) ได้ให้ข้อคิดสนับสนุนว่าผู้นำต้องมองเห็นความเปลี่ยนแปลง สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางการให้แก่องค์กร พร้อมทั้งต้องแสวงหาโอกาสรวมทั้งหาวิธีออกแบบโครงสร้างใหม่ให้องค์กรได้ดำเนินงานได้อย่างประสบผลสำเร็จต่อไป

อนึ่งจากการวิจัยยังพบว่าผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำในด้านความเชื่อมั่นในตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้านทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ดังนั้นควรที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับได้มีความตระหนักในการมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่รับผิดชอบ มีวิธีการบริหารงานของตนเองอย่างมีเหตุผลที่ถูกต้อง และกล้าพูดแสดงความคิดเห็นให้ผู้อื่นได้รับรู้ซึ่งจะสร้างความเข้าใจที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิปปนนท์ เกตุทัต (2534, หน้า 3-4) ที่ได้กล่าวว่าผู้นำควรมีลักษณะดังนี้คือ (1) ต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ที่มีความสำเร็จพอสมควร ก่อให้เกิดความมั่นใจ (2) ในระดับพื้นฐานต้องเป็นคนเก่ง ดี กล้า อดทน ทำงานเป็นกลุ่มได้บริหารจัดการเป็น ตัดสินใจเป็น มีสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม และ (3) ในระดับสูงลักษณะผู้นำจะต้องเป็นคนที่มีความคิดกว้างไกล มีทิศทาง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้า มีพลัง ก่อให้เกิดศรัทธาดึงดูดใจให้มีผู้ร่วมทำงานด้วย ในส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำด้านการดูแลเอาใจใส่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำของกลุ่มและขององค์กร ดังนั้นการส่งเสริมให้การสังสรรค์แลกเปลี่ยน

ความคิดเห็น การเยี่ยมเยียนสอบถามความทุกข์สุข การร่วมกันจัดสวัสดิการช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจให้ทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยในด้านประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2551 จำนวน 33 โรงเรียน ที่ได้ศึกษาในสี่ด้าน คือ คุณภาพการศึกษาของผู้เรียน การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม การบูรณาการ และการคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม พบว่าประสิทธิผลทุกระดับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทุกระดับมีมุมมองด้านประสิทธิผลในภาพรวมที่ใกล้เคียงกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้านจะพบว่าด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ซึ่งหมายถึงโรงเรียนจะต้องได้มีการปรับเปลี่ยน การดำเนินงานภายในให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ในกรณีนี้ได้ทำการศึกษา สององค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนการใช้นวัตกรรม หมายถึงครูในโรงเรียนสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูจัดทำแผนการสอน และใช้นวัตกรรมใหม่ๆ รวมทั้งโรงเรียนได้ปรับปรุงหลักสูตรแกนกลางให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ในประเด็นดังกล่าวนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน อาจเกิดผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของความเจริญทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ในทางตรงกันข้ามครูส่วนใหญ่ในปัจจุบันจากข้อมูลพื้นฐานการวิจัยพบว่าครูมีอายุเฉลี่ยค่อนข้างสูงเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นน่าจะเป็นสาเหตุของปัญหาในการปรับตัวของการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่ (2) ความเจริญเติบโต หมายถึงโรงเรียนมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น พร้อมมีอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์เป็นไปตามเกณฑ์ ผู้บริหารและครูมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น รวมทั้งโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากภายนอกเพียงพอต่อการดำเนินงาน ผลปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าองค์ประกอบด้านอื่นๆ ในกรณีจำนวนนักเรียนลดลงในกลุ่มประชากรบางส่วน ซึ่งประเด็นดังกล่าวนี้ น่าจะเกิดจากสาเหตุของจำนวนประชากรในประเทศไทย มีแนวโน้มของอัตราการเกิดลดลงหรืออยู่ในระดับต่ำเนื่องจากเหตุผลการรณรงค์การคุมกำเนิดและประชากร

ส่วนใหญ่เห็นถึงความสำคัญของการคุมกำเนิด นอกจากนั้นน่าจะเกิดจากสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีส่วนสำคัญในการทำให้เกิดการหลั่งไหลของประชากรจากสังคมชนบทสู่สังคมเมือง และอีกเหตุผลหนึ่งคือผู้ปกครองนักเรียนนิยมส่งบุตรหลานเข้าไปเรียนในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในเมืองโดยมีความเชื่อในด้านคุณภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนเหล่านั้น จึงส่งผลให้โรงเรียนในชนบทหรือนอกเมืองมีจำนวนนักเรียนลดลง ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าเมื่อจำนวนนักเรียนลดลงก็จะส่งผลกระทบต่อโรงเรียนดังกล่าวคือจำนวนครูลดลง งบประมาณลดลง รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ก็จะได้รับการสนับสนุนน้อยลงตามลำดับ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาต่อไปได้

2. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ มีส่วนเหมือนกันหรือแตกต่างกันหรือไม่

จากข้อคำถามของการวิจัยดังกล่าว ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา โดยสามารถแสวงหาสมการพยากรณ์ได้ทั้ง ระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ ปรากฏผลมีส่วนเหมือนกันคืออิทธิพลของตัวแปรต้นในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง มีอิทธิพลทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ และก็มีผลแตกต่างกันในบางส่วนของตัวแปร ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ได้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่หนึ่ง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานได้ทั้ง ระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การได้ ซึ่งผลการวิจัยสามารถแสวงหาสมการพยากรณ์ประสิทธิผล สามสมการพยากรณ์หลักคือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ นอกจากนั้นยังได้สมการพยากรณ์ในประเด็นย่อยของแต่ละระดับที่สามารถอธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ได้ดังนี้

จากข้อค้นพบที่ได้จากสมการพยากรณ์ที่เกิดจากอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับบุคคลที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า การแสวงหา

โอกาส (creating opportunities) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือการสร้างวัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) และความเชื่อมั่นในตนเอง (self – confidence) ดังนั้นการที่จะเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน จึงน่าจะมีความจำเป็นที่ต้องส่งเสริมพัฒนาให้ผู้บริหารโรงเรียนได้เรียนรู้วิธีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในเรื่องเหล่านี้คือ การแสวงหาโอกาส (creating opportunities) หมายถึง การที่ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ ในการบริหารโรงเรียน รวมทั้งการคิดงานใหม่ การแสวงหาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และพร้อมในการแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งรู้วิธีการสร้างวัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) ซึ่งหมายถึงการที่ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการสร้างแนวทางปฏิบัติงานให้กับครูสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน และส่งเสริมแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ให้กับครู นอกจากนั้น ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนได้มีความเชื่อมั่นในตนเอง (self – confidence) ซึ่งหมายถึงการมีความมุ่งมั่นในการทำงานมีความรับผิดชอบ มีวิธีการบริหารงานของตนเองอย่างมีเหตุผลและกล้าพูดแสดงความคิดเห็น นอกจากนั้นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควร จะมีความระมัดระวังในเรื่องการดูแลเอาใจใส่ (caring) ซึ่งหมายถึง การรู้จักเยี่ยมเยียนสอบถามความทุกข์สุขของครูและบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งมีการจัดสวัสดิการช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมให้ครู มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและวิทยะฐานะ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะต้องจัดให้มีความเป็นธรรมและเสมอภาคกับ ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน รวมทั้งประเด็นเรื่องการเพื่อให้ สนับสนุนการติดต่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจและ ตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากรในโรงเรียน ด้วยการจัดให้มีการส่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง สะดวก รวดเร็ว รวมทั้งเปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสาร สองทางทั้งผู้ส่งและผู้รับ จากประเด็นและเหตุผลที่ นำเสนอดังกล่าวน่าจะเป็นวิธีการส่งเสริมองค์ความรู้ ในการพัฒนาภาวะผู้นำระดับบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่สามารถจะนำวิธีการดังกล่าวส่งเสริมศักยภาพให้ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาต่อไป

จากข้อค้นพบที่ได้จากสมการพยากรณ์ที่เกิดจาก อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับกลุ่มที่มีต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาพบว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงระดับกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา ($\hat{Y}_{กลุ่ม}$) สูงสุด คือ ความเชื่อมั่น ในตนเอง (X_{11}) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ (X_{13}) ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับกลุ่มที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถม ศึกษาในทิศทางตรงกันข้าม คือ การตัดสินใจ (X_{25}) ซึ่งได้สมการพยากรณ์ที่สามารถอธิบายภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงระดับกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา ($\hat{Y}_{กลุ่ม}$) ได้ค่า R^2 เท่ากับ 0.59 (ร้อยละ 59.00) ดังนั้นการส่งเสริมการใช้ภาวะผู้นำ เปลี่ยนแปลงระดับกลุ่ม ในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน จากผลการวิจัยที่ ได้จากสมการพยากรณ์พบว่า การสร้างความเชื่อมั่น ในตนเอง (self – confidence) เป็นคุณลักษณะของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับกลุ่มที่สำคัญเป็นประการแรก ที่ต้องส่งเสริมพัฒนาโดยให้สมาชิกของกลุ่มมีความ มุ่งมั่นในการทำงานที่รับผิดชอบ มีวิธีการบริหารงาน ของตนเองอย่างมีเหตุผลและกล้าพูดแสดงความคิดเห็น และที่สำคัญภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงระดับกลุ่ม จะต้องมีความวิสัยทัศน์ (vision) ซึ่งหมายถึง การที่ผู้นำ ระดับกลุ่มสามารถอธิบายให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้มองเห็นทิศทางการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ในการบริหารโรงเรียนและทำความเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบายของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ แต่สิ่งที่ต้อง คำนึงในการใช้ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงระดับกลุ่มคือ เรื่อง การตัดสินใจ (decision) เพราะการตัดสินใจเป็น พฤติกรรมของผู้นำที่สำคัญที่ต้องใช้ในการบริหารงานจึง จำเป็นต้องมีการเรียนรู้และมีเทคนิคของวิธีการตัดสินใจ และควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ นอกจากนั้นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การ ตัดสินใจถูกต้องคือโรงเรียนจะต้องจัดให้มีระบบข้อมูล สารสนเทศเพื่อใช้เป็นข้อมูลของการตัดสินใจในเรื่อง ต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงาน โรงเรียน

จากข้อค้นพบที่ได้จากสมการพยากรณ์ที่เกิดจาก อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับองค์การที่มีต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิเคราะห์

ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในระดับองค์การ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ($\hat{Y}_{องค์การ}$) สูงสุด คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง (X_{11}) รองลงมา คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ (X_{14}) และการแสวงหาโอกาส (X_{24}) ตามลำดับซึ่งได้สมการพยากรณ์ที่สามารถอธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ($\hat{Y}_{องค์การ}$) ได้ค่า R^2 เท่ากับ 0.46 (ร้อยละ 46.00) ดังนั้นส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับองค์การ สิ่งที่สำคัญประการแรกต้องส่งเสริมคุณลักษณะผู้นำในเรื่องการสร้างเชื่อมั่นในตนเอง (self – confidence) โดยการสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานที่รับผิดชอบให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทั้งโรงเรียน การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนมีวิธีการบริหารงานของตนเองอย่างมีเหตุผลและกล้าพูดแสดงความคิดเห็นรวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้การสร้างวัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์การที่สำคัญ เพราะการที่ผู้นำเป็นแบบอย่างในการสร้างแนวทางปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนจะเป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์การซึ่งจะเป็นการสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานและแนวการปฏิบัติงานร่วมทั้งการสร้างความร่วมมือกันและส่งเสริมแนวปฏิบัติใหม่ๆ ให้กับครู

จากบทสรุปข้อค้นพบในการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจกล่าวคือพบว่า ตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่ออิทธิพลประสิทธิผลของโรงเรียนทางบวกทั้งสามระดับคือบุคคล ระดับกลุ่ม และองค์การ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) นั้นแสดงว่า การสร้างให้ทุกคนมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่รับผิดชอบ มีวิธีการบริหารงานของตนเองอย่างมีเหตุผลและกล้าพูดแสดงความคิดเห็นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ควรส่งเสริมให้กับการสร้างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลระดับกลุ่มและองค์การ เป็นประการแรก และยังพบประเด็นที่น่าสนใจคือ พบว่าตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่ออิทธิพลประสิทธิผลของโรงเรียนทางบวกทั้งสองระดับที่เหมือนกันคือ ระดับ

บุคคล และระดับองค์การ ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) และการแสวงหาโอกาส ดังนั้นหมายความว่า การที่จะส่งเสริมประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับองค์การ จะต้องคำนึงถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์การซึ่งหมายถึงการที่ผู้นำเป็นแบบอย่างในการสร้างแนวทางปฏิบัติงานให้ครู รวมทั้งสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน และส่งเสริมแนวปฏิบัติใหม่ๆ ให้กับครู รวมทั้งเรื่องการแสวงหาโอกาส หมายถึง การกล้าตัดสินใจ การคิดงานใหม่การแสวงหาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน และการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาโรงเรียน ดังนั้นการจะพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลและองค์การ ร่วมกันก็ควรคำนึงถึงตัวแปรที่ส่งผลต่ออิทธิพลดังกล่าว นอกจากนี้ยังพบว่า ประสิทธิผลในระดับกลุ่มมีตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่ออิทธิพลของโรงเรียนทางบวกที่ค้นพบก็ คือ วิสัยทัศน์(vision) ซึ่งหมายถึงการที่ผู้นำอธิบายให้ครูได้มองเห็นทิศทางการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารโรงเรียน และทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ นั้นแสดงว่าการสร้างภาวะผู้นำในระดับกลุ่ม สิ่งที่สำคัญอย่างมากอีกประการหนึ่งคือการมีวิสัยทัศน์เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างมากในการสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จ ในส่วนของประเด็นที่ค้นพบว่าตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลในทางลบกับประสิทธิผลระดับบุคคล ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่และการติดต่อสื่อสาร จึงเป็นประเด็นที่น่าจะให้ความหมายได้ว่าการใช้ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลจะต้องพิจารณาในเรื่องการดูแลเอาใจใส่ (caring) ซึ่งหมายถึงการที่ผู้บริหารมีการเยี่ยมเยียนสอบถามความทุกข์สุขครู รวมทั้งเรื่อง การจัดสวัสดิการช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและวิทยฐานะรวมทั้งการติดต่อสื่อสาร (communication) ซึ่งหมายถึงการสนับสนุนการติดต่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจและตอบสนองความต้องการของครู การส่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง สะดวก รวดเร็ว รวมทั้งเปิดโอกาสให้การสื่อสารสองทางทั้งผู้ส่งและผู้รับ ฉะนั้นสองประเด็นดังกล่าวที่มีความสัมพันธ์

เชิงลบนั้น จำเป็นต้องพิจารณาการใช้ภาวะผู้นำระดับบุคคลในประเด็นที่ส่งผลต่ออิทธิพลดังกล่าว ควรจะต้องมีความระมัดระวังรอบคอบและการให้ความเป็นธรรมหรือการปฏิบัติตัวของผู้บริหารจะต้องทั่วถึงกับครูทุกคนด้วยความเสมอภาค รวมทั้งต้องมีความระมัดระวังในการใช้ช่องทางในการสื่อสารและตรวจสอบว่าการสื่อสารของผู้บริหารมีความทั่วถึงและสื่อความหมายได้มีความเข้าใจในทิศทางเดียวกันก็จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการใช้สมการพยากรณ์กับโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลสูงและโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลต่ำมีความแตกต่างกันหรือไม่

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงมีประสิทธิผลโดยรวม สูงกว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการคงไว้ซึ่งระบบค่านิยมโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงมีประสิทธิผล สูงกว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนด้านคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และด้านการบูรณาการ พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงโดยภาพรวม มีประสิทธิผลสูงกว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 หนึ่งผลของการวิจัย

ที่ปรากฏดังกล่าวอาจจะเกิดจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความชัดเจนในด้านความแตกต่างที่เกิดจากผลของการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพราะโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกส่วนใหญ่จะมีปัญหาในด้านความพร้อม และผลของการวิจัยพบว่าเกิดจากการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับต่ำส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวิ (2545) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และในสามปีต่อมาผลงานวิจัยของ นิพนธ์ วรรณเวช (2548) พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ และลักษณะเช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ วาโร เฟิงส์วส์ดี (2549, หน้า 118 -119) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ได้สรุปว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงพบว่ามีลักษณะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ก.ค.ศ.

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *รวมกฎหมาย
กฎระเบียบ การบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2549). *รายงานการติดตามและประเมินความก้าวหน้า
การปฏิรูปการศึกษาด้านการเรียนรู้เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ 2548*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท 21 เซ็นจูรี
จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ,สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2551). *คู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน
ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
จำกัด.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum
Associates.
- Bass, B. M. (1982). *Stogdill's handbook of leadership*. New York: Free Press.
- Best, J. W. & Kahn, J. V. (1989). *Research in education*. New Delhi : Prentice – Hall of India Private Limited.
- Blase, J. & Blase, J. (2001). *Empowering teachers* (2th ed). California : Corwin Press.
- Bothwell, L. (1983). *The art of leadership: Skill build technic that product results*. New York: Prentice-Hall.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager*. New York: John Wiley
- Chris, J. & Una, C. (2000). *Effective change in schools*. New York: Routledge Falmer.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essential of psychology testing* (3rd ed). New York: University of Chicago
- DuBrin, J. A. (1998). *Leadership: Research finding, practice, and skills*. Englewood Cliffs, NJ: Houghton
Mifflin Company.
- Kirk, R. E. (2008). *Statistics an introduction* (5th ed). America: United States.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activites. *Educational &
psychological measurement*, 30, 607 – 610.



The Marketing Strategy of Non-Prot Organization for Meditation Center in the United States of America and the United Kingdom

กลยุทธ์การตลาดขององค์กรไม่แสวงผลกำไรสำหรับศูนย์ฝึกสมาธิ
ในประเทศสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร

Somruedee Srichanya and Dr. Sudaporn Sawmong



Abstract

The objective of this research was to study the marketing strategy of a non-profit organization for a meditation center in the United States of America and the United Kingdom. The research employed in-depth interviews on executives and instructors of meditation centers as well as focus groups of people interested in meditation in order to design the questionnaire. The survey research was conducted on 435 British and 435 American nationals as well as respondents interested in meditation using quota sampling with a self-administrative questionnaire. The data obtained was analyzed by descriptive statistical methods and Inferential statistics such as T-test and Path Analysis. The results showed that the target group were male aged 20-30 years old. They liked reading and writing and had positive attitudes towards meditation. Their objectives were relaxation and inner peace. In comparing two target groups in the U.K. and the U.S.A., there had been differences in decision making when choosing centres. In addition, most of the hypotheses were retained and some were rejected. The marketing strategy that the target group considered important to the meditation centres consisted of a peaceful atmosphere and easy access. It should also offer genuine service with professionalism with marketing through word of mouth. Important factors considered in choosing the mediation centres were: process of teaching meditation, service offered by meditation center, qualifications of personnel, physical evidence and place.

Keyword: meditation center, marketing strategy, non-profit making organization

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ ศึกษากลยุทธ์การตลาดขององค์กรไม่แสวงผลกำไรสำหรับศูนย์ฝึกสมาธิในประเทศสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารศูนย์ฝึกสมาธิ ผู้สอนสมาธิ และวิจัยกลุ่มย่อยผู้สนใจฝึกสมาธิที่เป็นชาวสหรัฐอเมริกาและชาวสหราชอาณาจักร เพื่อนำมาใช้ในการออกแบบสอบถามสำรวจผู้สนใจฝึกสมาธิในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 435 คน และประเทศสหราชอาณาจักร 435 คน รวมเป็น



870 คนวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพรรณนา และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-Test และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะของผู้สนใจฝึกสมาธิ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุประมาณ 20-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ฐานะปานกลางขึ้นไป อาชีพเป็นพนักงานในองค์กรธุรกิจ มีพฤติกรรมในการดำรงชีวิตที่ชอบอ่านหนังสือ มีบุคลิกเป็นผู้รักอิสระ มีแรงจูงใจในการฝึกสมาธิเพื่อต้องการผ่อนคลาย และความสงบทางจิตใจ และมีประสบการณ์การฝึกสมาธิมาบ้าง ผลการเปรียบเทียบระหว่างผู้สนใจฝึกสมาธิของทั้งสองประเทศมีความแตกต่างกันในเรื่องการให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การตลาดของศูนย์ฝึกสมาธิ เช่นเดียวกันกับการตัดสินใจเลือกศูนย์ฝึกสมาธิ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล การให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การตลาด และการตัดสินใจเลือกศูนย์ฝึกสมาธิมีความสัมพันธ์กัน ศูนย์ฝึกสมาธิที่ผู้สนใจฝึกสมาธิมีความต้องการคือ ศูนย์ฝึกสมาธิที่สงบ ร่มรื่น พร้อมการบริการที่ยิ้มแย้มแจ่มใส โดยมีค่าใช้จ่ายในการฝึกที่คุ้มค่า สามารถเดินทางไปที่ศูนย์ได้สะดวก การส่งเสริมการตลาดที่ดีที่สุดคือ การบอกต่อ และต้องการฝึกสมาธิกับผู้สอนสมาธิที่มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญ โดยมีขั้นตอนวิธีการฝึกสอนสมาธิที่ง่าย และนำติดตามต้องการศูนย์ฝึกสมาธิเพื่อสุขภาพ แทนที่จะเป็นศูนย์ฝึกสมาธิอย่างเดียว ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศูนย์ฝึกสมาธิ คือ ขั้นตอนวิธีการฝึกสอนสมาธิ การบริการของศูนย์ฝึกสมาธิ คุณสมบัติของบุคลากรของศูนย์ฝึกสมาธิ

คำสำคัญ: กลยุทธ์การตลาด, องค์กรไม่แสวงผลกำไร, ศูนย์ฝึกสมาธิ

Background and Significance of the Study

The impact of globalization has created a wave of world-wide competitive advantages thru information technology, data, knowledge, facts, probably distorted and undistorted (Rigginsed, 1997, Kothari 1997, Hay and Watson 1999 and Esteva 1999) and has increased conflicts and more seriousness (Walker, 1993) including problems arising from business transaction thru E-commerce (Smith, 1995). All these phenomena create human misbehavior, immorality and have a constant negative impact on economic and social regression.

People have been searching for new solutions and new social values to solve there problems (Vago, 1980). In the year 2000, UNESCO declared “The decade of the culture of Peace (2000-2009)” and encouraged all nations to set up activities enhancing the promotion of the culture of peace throughout

the world. The campaign focused on solving human problems, thru the human mind and spiritual based activities, and meditation is now widely accepted as one of the solutions to grass roots causes of the problems. At present, many religious organizations, especially the main religions, have meditation practice in different and various forms, to build a stronger spirit and bring peacefulness to the society and the world, to replace existing conflicts and violence (Goleman, 1988). Therefore, more and more leaders, businessmen, and professionals have turned to practice meditation in their daily lives to bring the good life and peacefulness to themselves and the society (Aburdene, 2005). Presently, there are more than 100 million people around the world practicing meditation, In the United States alone, it is estimated that more than 10 million Americans are practicing meditation, as well as people in many countries in Europe (Deurr, 2004). Consequently, Meditation Centers are booming, and there are a,

variety of forums of meditation methods to serve the fast growing demand of people around the world, both in the form of business for profit and non-profit Organizations.

Moreover, many works from famous academic professionals such as Andreasen et al., 2005; Anthony & Herzlinger, Bruce, 1995; Cousin, 1990; Drucker, 1989; Hannagan, 1992; Kotler & Andreasen, 1991; Sargeant, 1999, 2001a, 2001b; Shapiro, 1973; Fox and Kotler, 1980) have called for the application of modern marketing strategy, to apply in non-profit making Organization to achieve greater success. The marketing strategy for non-profit Organization is called Social Marketing or Societal Marketing.

Many religious non-profit making Organizations have now developed structures to establish funds and foundations and are applying successful business strategies, recruiting highly skilled, experienced, honest and dedicated personnel to work together systematically (Andreasen & Kotler, 2003). While most Thai meditation teaching centers in overseas market still operate in the form of traditional Thai temples, typical meditation practice and Buddhism centers are spreading rapidly. The finding of this research revealed that in general, most westerners are looking for meditation practice for relaxation and inner peace, rather than any involvement with any religious ceremonies & practices.

Eventually, the research findings of “the Marketing Strategy of non-profit Organization for Meditation Center in United States of America and United Kingdom” will create a new conceptual model for establishing or developing a new Meditation Center that ideally responds to the right demands

of the westerner interested meditation. Fortunately, after rigorous studies and research regarding this topic, no exact study of such manner has been performed before. Therefore the data and findings from this research should forms the basic for future and more extensive research. The interested organization can apply this knowledge to help establishing their new see previous corrections non-profit organizations in overseas market, to expand more and meditation practice centers that match the right need of the westerners.

Objective of the Research

The objective of the research of “Marketing Strategy of Non-profit making Organization for Meditation Center in United States of America and United Kingdom” was to study 1) The marketing strategy of non-profit making organization for meditation center 2) Decision making in choosing the meditation center of people 3) Demographic and Psychological characteristics of the meditation interested 4) The relationship between demographic and psychological characteristics of the meditation and their decision making, in choosing the meditation center and the marketing strategy of the center.

Scope of the Research

Since this research aims to study the marketing strategy of non-profit making organizations for meditation centers in the United States of America and United Kingdom, the sampling data was collected in California, Oregon and New York for the United States, and London and Manchester for the United Kingdom. The research was done from June 2007, -to October, 2008; the data collection was done from February to-June, 2008.

Assumption of the Research

To achieve the objectives, the researcher has adapted assumptions based on the study of the relationship between demographic and psychological characteristics of the meditation person, the decision making in choosing the meditation center and the marketing strategy of the meditation center in the United States and the United Kingdom.

Theories and Related Literature

After reviewing the related works of literature in 4 parts (1) The concept of meditation practice

form a religious and scientific viewpoint and the trend of opening the meditation centers on the world market (2) The concept of non-profit making organization (3) The theory of Social Marketing and the marketing strategy of non-profit making organization (4) the related research which was composed of a marketing strategy of non-profit organization and the research study on meditation.

In accordance with the concept study, theory and related literature review, the conceptual framework was set up as shown in Figure 1.1

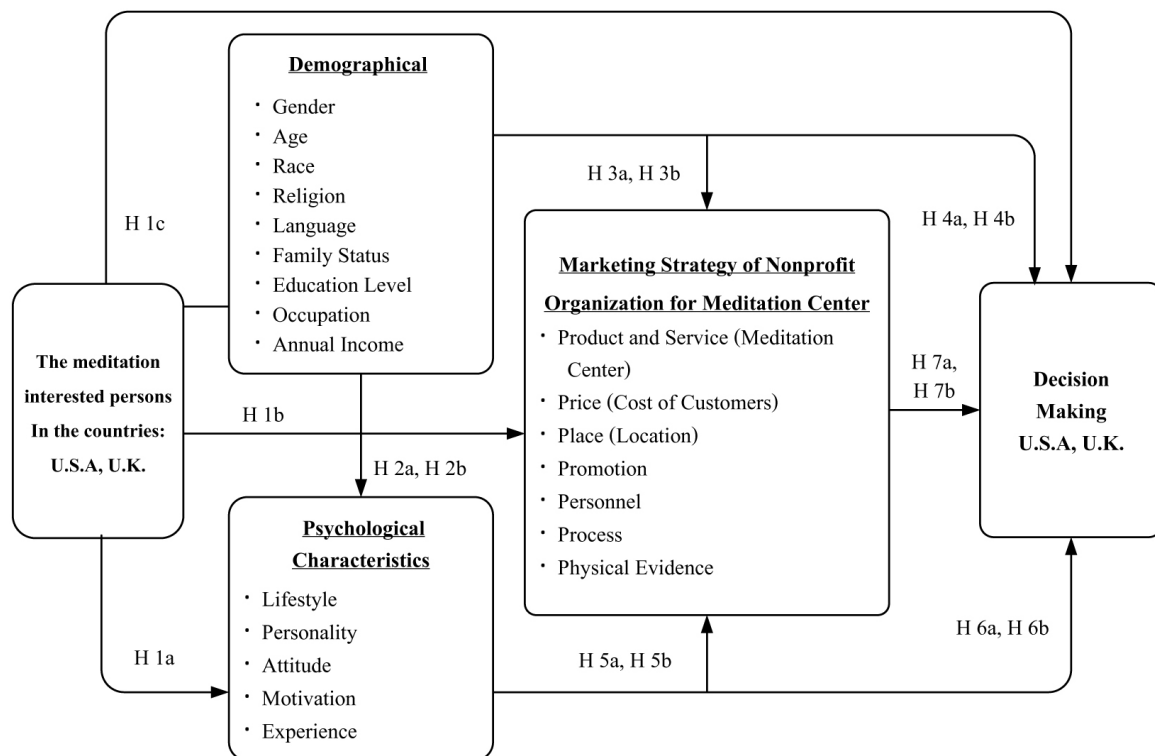


Figure 1.1 The research conceptual framework for marketing strategy of non-profit making organization for meditation center in the U.S.A. and U.K.

The Research Methodology

The research is the quantitative survey. The data collection was started from the in-dept interview and focus on group discussions before designing the questionnaire. The defined variables

are (1) Independent variables which included demographical and psychological characteristics of the people interested in meditation in the U.S.A. and the U.K. (2) Covariates which include the marketing strategy of non-profit making organization

for meditation center. (3) The Dependent variable which included the decision making of the meditation interested persons to choose the meditation center in the U.S.A. and the U.K.

The sampling group selection and sampling collection was arrived at purposive sampling. The researcher focused only on those respondents who showed a specific interest in meditation practice, persons between the age of 20-60 years who lived in the U.S.A. and U.K. The research field work was conducted in the U.S.A. and U.K., with 435 respondents each country and the total of 870 samplings were collected.

Data Analysis

The descriptive statistics which analyze data were based on the demographic, and psychological factors of those interested, such as frequency, percentage, mean and standard deviation. Inferential in meditation statistics for testing hypothesis by path analysis, were used in order to find the coefficient direct and indirect factors.

Research Conclusion

1. The marketing strategies of the meditation center that had a strong appeal for the meditation interested persons are listed as follows: The peaceful atmosphere and an easily accessible location, the hospitality & friendly service, reasonable charges, word of mouth from the reference group, the highly experienced meditation instructor, case of understanding and practice and above all, the meditation center with some health facilities & activities is more popular than ordinary and traditional meditation center.

2. The manufactures in fluency the choice of the meditation center of the meditation interested

persons are as follows: (1) The process of meditation teaching (2) The service of the meditation center and (3) The qualifications of staff personnel and management.

3. In demographic term, the group which shown the greatest interest was make, aged between 20-30, educate to bachelor degree level a white-collar wonder in a middle income group. The psychological characteristics and character trust show a fondness of reading, being independent, having positive attitudes towards meditation, some meditation experience, looking for peace and relaxation in meditation.

4. Hypothesis testing of the relationship of every variable confirmed that mostly there was a significant relationship between demographical and psychological characteristics of the meditation interested persons and the influencing marketing strategy and decision making in choosing the meditation center.

Discussion

In conclusion, the finding of the research and study of the marketing strategy of non-profit organization for the meditation center in the U.S. and the U.K. is summarized as follows:

Marketing Strategy of Non-profit making Organization for Meditation Center

The 7 strategies that Meditation Center should adopt are:

1. Product and Service Strategy: The Meditation Center should be situated in a peaceful environment, a green atmosphere, a meditation room that is large enough, not too crowded, ample space for convenience, friendly hospitality, providing advice before and after meditation practice.

2. Pricing Strategy: (The cost of the meditation class), the practitioners are willing to pay the lesson charges, even though the organization is non-profit making. But the charges should be reasonable and the quality and service offered comparable to other meditation centers.

3. Place Strategy: The location of the Meditation Center should not be far from the residences or workplace place of the meditation interested group, easy of access, avoiding long travel, with ample parking space and consistent with the target group's way of life.

4. Promotion Strategy: The most effective promotion and communication of the meditation center by word of mouth from reliable sources and reference groups. The center should cooperate with build a network of academic or government institutions to enhance trustworthiness.

5. Personnel Strategy: The Management should focus on the importance of the meditation to the instructor or trainer. The target group looks to the experience and skill of the trainer, to easily understandable to understand processes, and simple and interesting methods.

6. Process Strategy: The meditation training process should be simple, easy to understand, easy to follow, with some advice before practicing and consultation after practicing. The class should not be overcrowded, and should provide comfortable seating such as mat or a chair.

7. Physical Evidence Strategy: The outlook of the meditation center should be trustworthy, fully equipped facilities, ample parking space, comfortable accommodations, not related with religious ceremony and faiths. The ideal center should incorporate some health facilities and activities, such as Yoga or health foods, etc.

The Decision-Making Process in Choosing the Meditation Center

When asked to list their priorities, the meditation interested group ranked their 3 main preferences upon choosing the meditation center respectively, as follows:

1. The Process: The meditation teaching process should be simple, well communicated, interesting, and easy to follow and practice.

2. The Service: The service and hospitality of the staff member and skilled meditation coaching advice before and after the meditation.

3. The Teacher & the Management Personnel: Highly experienced teacher, reliable, good communicators, good personality and good management of the center.

The Demographic Characteristics of the Meditation Interested Target Group

The findings from this research can segment the primary target group of meditation interested persons in the U.S. and U.K. as follows: Makes predominating over females, aged between 20-30 years, young adults, at the beginning of their career, facing problems and complexity of highly competitive business life, looking for self potential development, demanding happy and healthy life. The other reason is young people at this age are energetic, alert in acquiring new knowledge, new wisdom, can easily access the world-wide knowledge base via the internet and new emerging books, magazines, etc. the new trendy generation.

The Psychological Characteristics of the Meditation Interested Target Group

The habit and way of life of the primary target group above from the findings confirmed that they are: Fond of reading and writing, love freedom and being independent, practice sports and outdoor life participation, are internet users, possessing positive attitudes towards meditation, some previous experience and knowledge about meditation, appreciating the value of meditation for stress relief and relaxation, and realizing that meditation is good for health, both physically and spiritually. However, although they are satisfied with previous meditation experience, to the interesting comments are “Still not finding the right meditation center”, they are still looking forward for the ideal one. Another observation from the finding is that the target group in the U.K. is slightly more interested in meditation practice than the target group in U.S. slightly.

The Relationship Between Demographical and Psychological Characteristics of the Meditation interested Group and the Decision- Making Process in Choosing the Meditation Center

All major factors are inter-related: characteristics of the target group (Demographic and Psychological), the decision-making process and the marketing strategy presented by the Meditation Center. The factors that directly influence the decision making, on demographic characteristics are age and income of the target group, on psychological characteristics are lifestyle, motivation, attitude and personal experience on meditation. As well as the 7 marketing strategies of the meditation center which reflect a strong impact

on the decision-making process of the target group. All the aforementioned factors are related to each other and in the end, play a major role the final decision making in choosing the meditation center of the target group.

Recommendation

1. The management and the leader of meditation training center should sit back and review their attitudes, perceptions, beliefs towards the old policies, strategies, structures, systems, staff, and styles. The inside-out attitude which does not serve the new changing world customer demand, today the new outside-in perspective completely replaces the old strategy and brings a better and more effective and efficient organization.

2. The management and the leader of a spiritual organization who would like to expand meditation in the western hemisphere should apply these research findings as their guide to create an ideal meditation center that attracts westerners who are interested in meditation practice. The focus must be on the right segmentation, targeting and positioning strategy on the potential prospects.

3. The Meditation Center management should incorporate an appropriate course, training process, easy to understand practice which harmonizes with the target group's lifestyle.

4. The key success factors; the meditation training process should be simple, easy and interesting, with friendly hospitality & service, qualifications of instructor & the advisory staff. It is essential that the organization should place their importance on personnel recruitment, training, service-minded attitudes, commitments and dedication to continuous human resources development programs for staff.

The Research Application

After analyzing the research findings, even though the higher group are young male aged 20-30 respondents, the secondary target group is very close. It is recommended that the selection of the male and female target group, the early age of 30-40 is preferable, due to higher income, more matured, more problems and more stress on life. According to the model, age and income directly effecting the decision-making, rather than education, to focus on the middle level management those who are a little older with, higher income is more attractive for the strategy.

In psychological application of the model, the Management of the meditation center should adjust the center's physical attributes to appeal to

the daily life behavior of the target group, such as providing a library for reading books on meditation and new age spiritual and health topics. The atmospheric design and the introduction of health activities to create a relaxing and recreational center in which all personal factors and marketing strategy are fully related, Will create a strong appreciation in choosing & retaining loyalty to the center.

In conclusion, the planning of the marketing strategy for the Meditation Center in the future, the management not only has to set realistic targets, but must also a thorough study of demographic and psychological characteristics and applied. And after all, the application of the 7 strategies of the Meditation Center i.e., Product & Service, Pricing, Place, Promotion, Personnel and Process to achieve the best results for the organization.

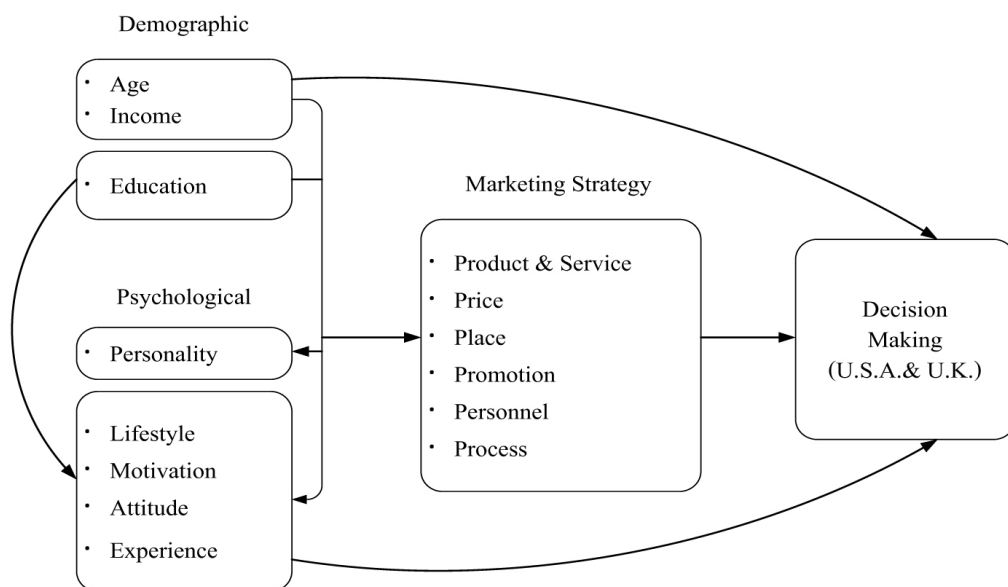


Figure 1.2 Model of marketing strategy for non-profit making organization in the U.S.A. and U.K.



References

- Aburdene, P. (2005). *Megatrends 2010*. The rise of conscious capitalism. VA. Canada: Hampton Roads Publishing Company. Charlottesville.
- Andreasen, A.R. & Kotler, P. (2003). *Strategic marketing for non-profit making organizations*. (5th ed.). New Jersey: Pearson Education International.
- Anthony, R., N. & Herzlinger, R., E. (1980). *Management control in non-profit making*. n. p.
- Andreasen, A., R. & Kotler, P. (2003). *Strategic marketing for Non-profit making Organizations* (5th ed.). New Jersey: Pearson Education International.
- Deurr, M. (2004). *A powerful silence: The role of meditation and other contemplative practices in American life and work*. Northampton, MA: Center for Contemplative Mind in.
- Esteva, G. (1999). *The Zapatistas and people's power*. Capital and Class 68.
- Goleman, D. (1988). *The meditative mind*. Los Angeles: JP Tarcher.
- Hay, C. & Watson, M. (1999). Globalization: Sceptical notes on the 1999 Reith Lectures. *The Political Quarterly*. 70, (4), (October-December), pp. 418-425.
- Kotler, P. (1982). *Marketing for non-profit making organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Riggins, S. H. (1997). *The language and politics of exclusion: others in discourse*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Sargeant. (1999). *Marketing management for non-profit making organization*. Oxford: Hope Service (Abingdon) Ltd.
- Shapiro, D. H. (1980). *Meditation: Self-regulation strategy and altered state of consciousness*. New York: Adine.
- Shapiro, S., & Walsh, R. (2003). An analysis of recent meditation research and suggestions for future directions. *Humanistic Psychologist*. 3, 65-90.
- Smith, A. D. (1995). *Nations & Nationalism in a global era*. Cambridge: Polity press.
- Vago, S. (1980). *Social Change*. New York: Holt, Rhinehart & Winston.
- Walker, R. B. J. (1993). *Inside/Outside: International relations as political theory*. Cambridge: Cambridge University Press.



พฤติกรรมการบริหารองค์การนิติบุคคลที่มีคุณภาพ ของโรงเรียนประถมศึกษา

Administrative Behaviors of a Qualified Juristic Status of Primary School Organization

ชาญวิทย์ ยุกสังข์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุณารักษ์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรม การบริหารองค์การนิติบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบพฤติกรรมการบริหารองค์การนิติบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียน โดยใช้แผนแบบ การวิจัยเชิงพรรณนาในตอนแรก และการวิจัยกึ่งทดลองในตอนที่สอง กลุ่มตัวอย่างส่วนแรกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง อย่างง่ายแบบหลายขั้นตอนได้ขนาดตัวอย่าง 133 โรงเรียน ส่วนหลังเลือกแบบจับคู่ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มทดลอง 3 โรงเรียนและกลุ่มควบคุม 3 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม-พฤศจิกายน 2552 คือแบบสอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารองค์การนิติบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา กรรมวิธี ที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ คู่มือการพัฒนาพฤติกรรมบริหารองค์การนิติบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ที่กำหนดขึ้นจากผลการวิจัยในตอนแรก ซึ่งได้รับการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญว่ามีความเหมาะสมในทุกด้าน สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรม การบริหารองค์การนิติบุคคลทุกด้านอยู่ในระดับสูงและมีการกระจายน้อยและพฤติกรรม การบริหารองค์การนิติบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำมีพฤติกรรม การบริหารแตกต่างกันกับผู้บริหาร โรงเรียนที่มีคุณภาพสูงในด้านการทำงานเป็นทีม การจัดองค์การ และการมุ่งเน้นความสำคัญของนักเรียนโดยที่ โรงเรียนที่มีคุณภาพสูงผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านการทำงานเป็นทีม การจัดองค์การ และการมุ่งเน้นความสำคัญ ของนักเรียนสูงกว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำที่ $\alpha = .05$ ผลการทดลองกับโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มต่ำด้านนักเรียน ที่เกิดจากพฤติกรรมการบริหารองค์การนิติบุคคลก่อนกับหลังการนำ “คู่มือการพัฒนาพฤติกรรมบริหารองค์การ นิติบุคคลที่มีคุณภาพ” ที่กำหนดขึ้นไปใช้ พบว่า มีความแตกต่างกันที่ $\alpha = .05$

คำสำคัญ: การบริหาร, โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

This research intended to study the behaviors of juristic status of primary schools organization leading to the development of behaviors management framework for the school. A descriptive research plan was used in the beginning and a quasi experimental research in the latter. Various independent

variables in the corporate behaviors management of school administrators and dependent variables in the concept of qualified schools in the part of students. The first part using a multi-stage random sampling comprised 133 schools and then selected a match paired 3+3 sample unit to experimental and controlled groups. A set of questionnaire was used to collect data during July to November 2009. The trial process including the Handbook of administrative behaviors of qualified juristic status of primary school organizations, set up from the beginning which has been endorsed by experts, was appropriate covering areas. The statistics used included frequency, percentage, means, standard deviation, the analysis of t-test. It was found the administrative behaviors in all aspects of the juristic schools was at a high level and less dispersion ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.36$) The difference between behaviors of the high and the low qualified was found on the Teamwork, Organization and Emphasizes the Importance of the student at $\alpha = .05$. The experimental results of the Handbook after implementation was significantly different where after was greater.

Keyword: organization leading , primary schools

ความนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ แต่จากการประเมินผลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เก้า พบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ กล่าวคือ นักเรียนสอบ O-NET ได้คะแนนต่ำกว่ามาตรฐานในทุกวิชา คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ ยังต่ำอย่างน่าเป็นห่วง คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาสามารถแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร จากงานวิจัยที่ทำ การศึกษาร้อยละ 70 กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารมีส่วนสำคัญในการทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งหากคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนต่ำอันเนื่อง มาจากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารนั้น เราควรรีบแก้ไขอย่างเร่งด่วน หากแก้ไขไม่ทันการณ์จะนำมาซึ่งปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองทั้งหลายทั้งปวงที่มีผลพวงมาจากการศึกษาที่ด้อยคุณภาพ การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จ ครู อาจารย์จำนวนมากเกิดความท้อแท้เมื่อพิจารณาสาระตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่สอง) พุทธศักราช 2545 ที่ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการ ศาสนาและวัฒนธรรม กระจายอำนาจ

การบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง แต่โรงเรียนในประเทศไทยส่วนใหญ่เน้นมีที่มาและมี การบริหารรูปแบบระบบราชการเคยชินกับการบริหารจากส่วนกลาง หรือรอรับคำสั่งและแนวทางจากส่วนกลางเป็นหลัก เมื่อมีการปฏิรูปการบริหารไปในแนวทางที่แตกต่างไปจากเดิมค่อนข้างมาก เป็นแบบการดูแลตนเอง รับผิดชอบตนเอง มีอิสระในการบริหารงานที่เป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของโรงเรียนโดยตรง ดังนั้นการศึกษาพฤติกรรม การบริหารองค์การนิติบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียน ประถมศึกษาจึงน่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งทั้งเชิงวิชาการและภาคปฏิบัติ เนื่องจากว่าหากโรงเรียน ประถมศึกษามีคุณภาพที่ดีก็สามารถทำการต่อยอดทางการศึกษาได้ เพื่อจะได้มีการศึกษาและทำความเข้าใจให้กระจ่าง ให้ชัดเจนและถ่องแท้ถึงที่มาความหมาย แนวคิดพื้นฐาน รูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง โดยการเรียนรู้ทั้งประสบการณ์ในประเทศและต่างประเทศ เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องและหาข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม

การบริหารองค์การนิเทศบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียน
ประถมศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การ
นิเทศบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหาร
องค์การนิเทศบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาที่มี
คุณภาพสูงกับคุณภาพต่ำ
3. เพื่อเสนอกรอบพฤติกรรมการบริหาร
องค์การนิเทศบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ประเด็นการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ
พฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลที่มีคุณภาพ
ของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องในประเด็น
ต่างๆ ดังต่อไปนี้ (1) การวางแผน (2) การจัดองค์การ
(3) การควบคุม (4) การใช้อำนาจ (5) การทำงานเป็นทีม
(6) การจูงใจ (7) การตัดสินใจ (8) การมุ่งเน้นความสำคัญ
ของนักเรียน และ (9) การประเมินผลและรายงานผล
2. คุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ในการ
วิจัยนี้ พิจารณาจากเกณฑ์ของสำนักงานรับรอง
มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในด้านนักเรียน
ประกอบด้วย (1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่
พึงประสงค์ (2) มีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิต
ที่ดี (3) มีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ
ดนตรี และกีฬา (4) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์
คิดสังเคราะห์ มีวิจรรย์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์
คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ (5) มีความรู้และทักษะที่
จำเป็นตามหลักสูตร (6) มีทักษะในการแสวงหาความรู้
ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
(7) มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน
ร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้หน่วยประชากรเป็นผู้บริหารและครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2552 จำนวน
29,517 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นสองส่วน ส่วนที่หนึ่งใช้
วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้ขนาด
กลุ่มตัวอย่าง 133 โรงเรียน ส่วนที่สองทำการเลือกแบบ
จับคู่ ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มทดลอง 3 โรงเรียน และ
กลุ่มควบคุม 3 โรงเรียน

เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 แบบ โดยเครื่องมืออย่างหนึ่งที่
ใช้เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อหนึ่งและสอง เครื่องมือ
อย่างที่สองใช้เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อสาม เครื่องมือ
อย่างหนึ่งที่หนึ่ง เป็นแบบสอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ
พฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลของโรงเรียน
ประถมศึกษาแบ่งเป็นสองฉบับคือแบบสอบถาม
พฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลที่มีคุณภาพของ
โรงเรียนประถมศึกษา สำหรับผู้บริหาร และสำหรับครู
โดยที่เครื่องมือทั้งสองฉบับนี้เป็นแบบสอบถาม
คู่ขนานกัน โดยฉบับสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย
สองส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งถามเกี่ยวกับตัวแปรประกอบ
มีลักษณะเป็นนามบัญญัติ (nominal scale) และส่วน
ที่สองถามเกี่ยวกับตัวแปรแต่ละตัวในประเด็นต่างๆ
ที่นิยามไว้ มีลักษณะเป็นมาตราส่วน (interval scale)
ห้าระดับ คือ ไม่มี/น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก
มากที่สุด ในลักษณะของ rubric scale สำหรับฉบับครู
ประกอบด้วยสองส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งถามเกี่ยวกับข้อมูล
ส่วนตัว และส่วนที่สองถามพฤติกรรมของผู้บริหาร
เกี่ยวกับตัวแปรแต่ละตัวในประเด็นต่างๆ ที่นิยามไว้

เครื่องมืออย่างที่สอง เป็นเครื่องมือสำหรับ
ประเมินคุณภาพด้านผู้เรียนของสำนักงานรับรอง
มาตรฐานการศึกษา

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมการ
การบริหารองค์การนิเทศบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียน
ประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรม

การบริหารองค์การนิเทศบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคุณภาพสูงกับคุณภาพต่ำ และเพื่อเสนอพฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานวิจัยในเรื่องหลักๆ สี่ประการคือ วิธีการและขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย การจัดองค์การบริหารโครงการ และแผนการดำเนินงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคล ที่มีคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา การบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ว่าด้วยการบริหารจัดการและการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิเทศบุคคล เกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยทำการศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย รวมถึงเอกสารของทางราชการต่างๆ เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการเกี่ยวกับเครื่องมือในการวิจัย นั่นคือ การจัดทำแบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาโดยเริ่มตั้งแต่เตรียมการออกแบบวัด พฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลสำหรับผู้บริหารและครู นำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 5 ท่าน ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหาร และครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน โดยเป็นผู้บริหาร 2 คน และครู 2 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาสำหรับบริหาร .970 และสำหรับครู .941

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 โรงเรียนที่ต้องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา และเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลของโรงเรียน

ประถมศึกษาที่มีคุณภาพสูงกับคุณภาพต่ำ รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ผล สรุปผล

ขั้นตอนที่ 4 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาจากขั้นตอนที่สามเพื่อนำเสนอกรอบพฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบ ต่อจากนั้นนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ผล สรุปผล และนำเสนอข้อมูล

ผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากการวิจัยพฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สรุปผลตามวัตถุประสงค์และคำถามในการวิจัย ได้ดังนี้ (1) ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการวางแผน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการควบคุม (2) พฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคุณภาพสูงกับคุณภาพ ต่ำแตกต่างกันหรือไม่ ข้อค้นพบจากงานวิจัยพบว่า พฤติกรรม การบริหารองค์การนิเทศบุคคลของโรงเรียนที่มีคุณภาพสูงกับคุณภาพต่ำ ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน ในด้านการทำงานเป็นทีม การจัดองค์การ และการมุ่งเน้นความสำคัญของนักเรียนที่ $\alpha=.05$ โดยที่โรงเรียนที่มีคุณภาพสูง ผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านการทำงานเป็นทีม การจัดองค์การ และการมุ่งเน้นความสำคัญของนักเรียนสูงกว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำมี (3) คุณภาพของโรงเรียนประถม ศึกษากลุ่มต่ำด้านนักเรียนที่เกิดจากพฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนกับหลังการนำกรอบพฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลที่กำหนดขึ้นไปใช้แตกต่างกันหรือไม่ ข้อค้นพบจากการวิจัย พบว่า หลังจากนำคู่มือพฤติกรรมการบริหารองค์การนิเทศบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาไปใช้กับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่มีคุณภาพต่ำตามผลการประเมินของสำนักงานรับรอง

มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนพบว่า คุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาตามสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนระหว่างโรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำซึ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกัน $\alpha=.05$ โดยที่กลุ่มทดลองมีคุณภาพสูงกว่ากลุ่มควบคุม

การอภิปรายผล

1. ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารนิติบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การนิติบุคคลในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการควบคุม ด้านการใช้อำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความมุ่งมั่นความสำคัญของนักเรียน ด้านการประเมินผลและรายงานผล โดยรวมอยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับแนวคิดของ Myers and Stonehill (1993, p. 32) และยังสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ ชัชวาล (2550, หน้า 75) และชุตินันท์ใจงาม (2555) ที่พบว่าพฤติกรรมทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารนิติบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การนิติบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันในด้านการทำงานเป็นทีม การจัดการองค์การ และการมุ่งมั่นความสำคัญนักเรียนสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิธ พึ่งตน (2544, หน้า 35) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนมีระบบการบริหารตนเองโดยหลักการกระจายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน

3. คุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มต่ำด้านนักเรียนที่เกิดจากพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การนิติบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนและหลังการนำคู่มือไปใช้ พบว่า ก่อนนำไปใช้คุณภาพของการบริหารองค์การนิติบุคคลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง หลังการนำไปใช้พบว่ามีความสูงาก่อนทดลองใช้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ควรดำเนินการดังนี้

1. นำสาระพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การนิติบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียนประถม ศึกษาไปขยายผล โดยกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนและเอื้อให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคุณภาพต่ำสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ

2. กำหนดนโยบายและแผนงานการพัฒนาผู้บริหาร รวมทั้งจัดให้มีการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรแกนนำของโรงเรียนที่คุณภาพต่ำอย่างต่อเนื่อง

3. กำกับติดตามให้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำดำเนินการตามบทบาท อำนาจหน้าที่ การมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาทั้งสี่ด้าน

4. สร้างความรู้ความเข้าใจในการนำนโยบายการกระจายอำนาจทั้งสี่ด้าน และหรือทบทวนปรับปรุงนโยบายดังกล่าว เนื่องจากโรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำไม่ให้ความสำคัญรวมทั้งไม่ปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ตามหลักการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติงาน

1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขและพัฒนาโรงเรียน

2. จัดตั้งคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน สมาคมครู ผู้ปกครองนักเรียน หรือชมรมเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และร่วมกันพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน

3. จัดทำแผนการกระจายอำนาจงานทั้งสี่งานของโรงเรียน กำหนดผู้รับผิดชอบและหน้าที่หลักไว้ชัดเจน โดยผู้รับผิดชอบจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานโครงการทั้งสี่งาน

4. จัดตั้งหน่วยตรวจสอบภายในของโรงเรียน ทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินการตามโครงการแผนงาน ทั้งสิ่งานโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมแล้วรายงาน ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ

5. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญให้สอดคล้องกับท้องถิ่นโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมมีการประเมินการใช้หลักสูตรทุกปีการศึกษา เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร

6. มีการแบ่งส่วนราชการภายในโรงเรียนที่เน้น การมีส่วนร่วมเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและ เป็นทีมงาน

7. มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่สั้น คล่องตัวโดยให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบที่กำหนด และมีการประกาศให้ทราบอย่างทั่วถึง

8. มีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีผู้แทนบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าร่วมวางแผนพัฒนาการจัดการ ศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพและประกาศยกย่อง บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาการจัดการศึกษา

9. มีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร โดยสร้างวิธิตดปรับกระบวนการทศนวัฒนธรรม การทำงาน การมีจิตสาธารณะ การสร้างทีมงาน และ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

10. มีการสำรวจและรับฟังความคิดเห็นกับผู้รับ บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนมีการดำเนินงาน หรือตัดสินใจ

ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

1. จัดให้มีผู้รับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการให้ความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้ง พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำให้สามารถบริหาร ตามบทบาท อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสาน และร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาและ หรือโรงเรียนในเขตพื้นที่ซึ่งมีความพร้อมให้มีการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำทุกโรงเรียน

3. จัดให้มีโรงเรียนเครือข่ายที่มีคุณภาพสูง ร่วมพัฒนาโรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำ

4. เผยแพร่ข้อมูลสร้างความตระหนักและ ความรู้ความเข้าใจแก่โรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำกับผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รับความร่วมมือและ การสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมในวงกว้าง

5. ร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน ครูที่เป็นแกนนำ ของโรงเรียน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานและชมรมจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกรอบ ในการพัฒนาตนเองของโรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำ

6. กำกับติดตามให้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพ ต่ำดำเนินการตามบทบาท อำนาจหน้าที่โดยให้ทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมวางแผน พัฒนา ติดตามตรวจสอบ และแก้ไขคุณภาพอย่างจริงจัง

7. ร่วมกันจัดทำข้อตกลง และคู่มือในการ ดำเนินงานร่วมกันกับผู้บริหารโรงเรียน คณะครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน องค์กรท้องถิ่น และคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- จุฑารัตน์ ชัชวาลย์. (2550). *พฤติกรรมทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชุติมณฑน์ ใจงาม. (2555). *พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 6 (1).
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545, 19 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก. หน้า 41*.
- วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. คุรุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิช พึงตน. (2544). *การบริหารโรงเรียนต้องเริ่มต้นที่งานประชาสัมพันธ์*. รายงานการปฏิรูปการศึกษาไทย. 3(15 ธันวาคม).
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2548). *มาตรฐานการศึกษา และตัวบ่งชี้ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). *การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาใน รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- Cheng, Yin cheong. (1999). *School- based management*. Retrieved from <http://www.rdc.udel.edu/pb9601.html>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Myers, D. & Stonehill, R. (1993). *School-based management*. Retrieved from the Florida Department of Education <http://www.ed.gov>
- Sergiovanni, T. (1990). *The principalship: A reflective practice perspective* (2nd ed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.



ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร

Organizational Commitment of Public University Teachers in Bangkok Metropolitan Area

กวีพันธ์ พิวสรรเสริญ



บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความผูกพันและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ผู้สอนมหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างที่สุ่ม จาก 5 มหาวิทยาลัยได้แก่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 2,000 ชุด และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้บริหารในระดับหัวหน้าสาขา หัวหน้าภาควิชา รองคณบดี หรือคณบดีจากมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐให้ความสำคัญกับบรรยากาศเชิงจริยธรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของอายุและรายได้ของอาจารย์กับความผูกพันต่อองค์การพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน แบบผู้นำเน้นงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าสหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์การมีมาก รองลงมา คือความพึงพอใจในงาน แบบของผู้นำเน้นงาน และสภาพจิตตามลำดับมีสหสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางเช่นกัน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายให้ผู้วิจัยได้ศึกษาบรรยากาศเชิงจริยธรรมในฐานะที่เป็นตัวแปรสำคัญในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การในการวิจัยในอนาคตเพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ในด้านปัจจัยที่สำคัญของบรรยากาศเชิงจริยธรรมว่าอะไรคือปัจจัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ, อาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ, กรุงเทพมหานคร

Abstract

The purpose of this study was to examine the relationship between teacher age income, initiating structure leadership style, facet of job satisfaction, ethical climate, psychological well-being and organizational commitment of public teachers in Bangkok Metropolitan area. Six hypothesis were used in the quantitative research. The hypothesis consisted of the relationship between teacher age, teacher income, the initiating structure leadership styles the facet of job satisfaction, the ethical climate, the psychological well-being and organizational commitment. This dissertation use the questionnaires as



follow: (a) personal factors (b) leadership style scales developed by House and Dessler (1974) (c) facet of job satisfaction scales developed by Cellucci and Devries (1978) (d) psychological well-being scales developed by Ryff (f) ethical climate likert scale by Victor and Cullen and (e) organizational commitment scale by Mowday, Steer and Porter. The respondents of this study were the teachers of public university in Bangkok Metropolitan area which random from five universities sampling such as Chulalongkorn university, Thammasart university, Rajapat Pranakorn university Rajapat Chantrakasem university and Rajmankala Pranakorn Technological university that the researcher send 1,784 to respondents; 1,700 were returned and completed. The Pearson correlation coefficients of between teacher age, income and organizational commitment, there are no relationship with significance at the 0.01 level, initiating structure leadership style and organizational commitment were 0.512, facet of job satisfaction and organizational commitment were 0.546, ethical climate and organizational commitment were 0.628, psychological well-being and organizational commitment were 0.497 that there were positive relationship with significance at the 0.01 level. In summary, the pearson correlation between ethical climate and organizational commitment is highly positive relationship, follow to mediate relationship on facet of job satisfaction, initiating leadership style and psychological well-being orderly. In addition to build the qualitative questionnaire to ask for management such as head of sub-division, head of department, sub dean and dean that random sampling from thirty samples for fulfill in this study. The results on this empirical study founded that many teachers of public university mostly rated on ethical climate that highly correlation with organizational commitment. So this is the challenging for researchers to study ethical climate as to the key variables to promote organizational commitment for future research to serve the body of knowledge of what are the key factors of ethical climate contribute to organizational commitment.

Keyword: Organizational commitment



ความนำ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง ด้วยเหตุผลที่ว่านโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มระดับความผูกพันเพื่อผลที่ได้มาในทางบวก อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาความผูกพันมีผู้บริหารน้อยรายที่เข้าใจน้อยมากในความหมายของคำว่าความผูกพันเมื่อจะนำไปใช้ในการประเมินผลงาน และแรงจูงใจกับบุคลากร (Gupta, & Anviti, 2008) ซึ่งนักวิชาการคนแรกที่ยอมรับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรหรือจิตสำนึกต่อองค์กร ได้แก่ นักวิชาการในยุคพฤติกรรมศาสตร์ที่ชื่อว่าเชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) ท่านได้ให้ความหมาย

ของคำว่าองค์การคือ “กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรมเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ” หากพิจารณาแล้วจะสะท้อนให้เห็นว่าองค์การจะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีและสามารถบรรลุเป้าหมายองค์การนั้นจำเป็นต้องมีจิตใจ, จิตวิญญาณ หรือจิตสำนึก และความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากนโยบายของรัฐบาลที่มีการเกษียณอายุของอาจารย์ราชการก่อนกำหนด และการเปลี่ยนแปลงระบบมหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยในกำกับไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยออกนอกระบบซึ่งมหาวิทยาลัย 13 แห่งกำลังจัดเตรียมการไปสู่มหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการวางแผนในการเตรียมการที่จะพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำ และสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ได้ทั้งในประเทศ

และต่างประเทศจึงจำเป็นต้องสร้างบุคลากร และสรรหาคนเก่ง คนดีเข้ามาเป็นอาจารย์ ซึ่งหากอาจารย์ผู้สอนเป็นผู้ที่มีความสามารถแต่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา และมีการลาออกไปซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อภาระขาดแคลนครูอาจารย์ และเป็นปัญหาที่น่าเป็นห่วงต่อคุณภาพทางการศึกษา ดังนั้นหากองค์กรมีบุคลากรลาออกมากเท่าใดก็จะสะท้อนถึงผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ และการแก้ปัญหาต่างจากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นไม่สามารถแก้ไขได้ในระยะเวลานานสั้น และการสร้างความผูกพันต่อองค์กรต้องเริ่มจากฝ่ายจัดการระดับสูงในการส่งเสริมและกระทำเป็นตัวอย่างก็จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติตาม นอกจากนี้นักวิชาการที่ชื่อว่า Witkins (2004) ระบุว่า การรักษาบุคลากรและการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้นำ ดังนั้นจึงเป็นเหตุจูงใจในการศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายได้ทั้งทางพฤติกรรม จิตใจและทางปัญญา (พระธรรมปิฎก, 2540, หน้า 23-24) ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารขาดคุณธรรมและจริยธรรม ก็จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้สมาชิกในองค์กรลาออกจากงานได้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543, หน้า 147) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าผู้บริหาร, คณาจารย์ และนักศึกษา รวมทั้งประชาชนผู้ปกครองที่มารับบริการก็ตาม

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งแสวงหาแนวทางในการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยเพื่อส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษา โดยเลือกศึกษาประชากรที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในเขต กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่เลือกพื้นที่ทำการศึกษาเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยภาครัฐการออกนอกระบบมักเป็นมหาวิทยาลัยภาครัฐที่มีชื่อเสียงอยู่ในส่วนกลางโดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร งานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นในการต่อยอดองค์ความรู้ และทำให้เกิดความเข้าใจในความผูกพันต่อองค์กรในมหาวิทยาลัยภาครัฐ สิ่งสำคัญที่นำมาใช้กับการศึกษาในปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยของไทยอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงของธนาคารพัฒนาเอเชีย ที่ว่า

ในปี 2002 มหาวิทยาลัยทุกแห่งต้องอยู่ในฐานะของการเป็นอิสระ (autonomous) ซึ่งหมายความว่ายังคงให้การสนับสนุนทางการเงินแก่ประเทศนั้น ๆ ภาวะเบียดทางราชการจะต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่การบรรลุถึงความเป็นอิสระ และเสรีภาพทางวิชาการนอกจากนี้สิ่งที่ตามมาของกระทรวงศึกษาธิการในสถานการณ์ปัจจุบันให้ความสำคัญกับการตรวจสอบสาเหตุที่เป็นรากฐานที่แท้จริงของความผูกพันต่อองค์กรในระดับคณะ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในความสำเร็จทางการศึกษาของไทยเรา ด้วยเหตุผลดังกล่าว สถาบันอุดมศึกษาทั้งเก่าและใหม่ต่างเผชิญกับสิ่งท้าทายทางการบริหารและต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ผู้สอนมหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ผู้สอนมหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นศึกษาประชากรที่เป็นอาจารย์ ผู้สอนที่ทำหน้าที่ในการสอนหรือการบรรยาย ทำหน้าที่ด้านวิจัยหรือบริการชุมชนในระดับอุดมศึกษาในลักษณะปฏิบัติงานแบบเต็มเวลา
2. การวิจัยเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป จนถึง 30 พฤศจิกายน 2552
3. กลุ่มเป้าหมายและพื้นที่ในการวิจัย โดยทำการเก็บตัวอย่างจากประชากรของมหาวิทยาลัยภาครัฐทั้งหมด 5 แห่งได้แก่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

สมมติฐานการวิจัย

1. อายุของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความ

ผูกพันต่อองค์กร

2. รายได้ของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. แบบของผู้นำเน้นงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5. สภาพจิตของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

6. บรรยากาศเชิงจริยธรรมของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการรวบรวมข้อมูลจากตำรา เอกสารงานวิจัย บทความวารสารต่าง ๆ จากนักวิชาการต่างประเทศ และนักวิชาการไทย ในการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ตัวแปรอิสระคือแบบของภาวะผู้นำ (leadership style) ซึ่งผู้วิจัยเน้นแบบภาวะผู้นำเน้นงาน (initiating structure leadership style), ความพึงพอใจในงาน (facet of job satisfaction) บรรยากาศเชิงจริยธรรม (ethical climate) และสภาพจิต (psychological well-being) และตัวแปรตามได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เชิงปริมาณ ประชากรของมหาวิทยาลัยภาครัฐทั้งหมด 5 แห่งได้แก่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 2,000 คน

เชิงคุณภาพ ผู้บริหารในระดับหัวหน้าสาขา หัวหน้าภาควิชา รองคณบดี หรือคณบดีจากมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน

การสุ่มตัวอย่างประชากรมหาวิทยาลัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling)

ในการคัดเลือกตัวอย่างกลุ่มมหาวิทยาลัย 3 กลุ่มได้แก่ มหาวิทยาลัยภาครัฐ 2 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ 2 แห่ง และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีก 1 แห่งรวมมหาวิทยาลัย 5 มหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่ม จาก 5 มหาวิทยาลัยได้แก่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 2,000 ชุด

แบบสัมภาษณ์ ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารในระดับหัวหน้าสาขา หัวหน้าภาควิชา รองคณบดี หรือคณบดีจากมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามประชากรอาจารย์ที่ตัวอย่างเป็นจำนวน 1,784 ฉบับ ด้วยตนเองหรือทางไปรษณีย์ให้กับอาจารย์ที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วทำการนัดหมายเพื่อรับแบบสอบถามคืนหรือนำส่งทางไปรษณีย์ปรากฏว่าเก็บแบบสอบถามได้ 1,700 ฉบับ จากมหาวิทยาลัยที่คัดเลือกเป็นตัวอย่าง 5 มหาวิทยาลัยจากจำนวนมหาวิทยาลัยทั้งหมด การสุ่มตัวอย่างประชากรมหาวิทยาลัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ในการคัดเลือกตัวอย่างกลุ่มมหาวิทยาลัย 3 กลุ่มได้แก่ มหาวิทยาลัยภาครัฐ 2 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ 2 แห่ง และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีก 1 แห่งรวมมหาวิทยาลัย 5 มหาวิทยาลัยจากจำนวนมหาวิทยาลัยทั้งหมด 20 แห่ง และทำการสุ่มตัวอย่างประชากรแบบ multiple stage random sampling เป็นกลุ่มวิชา คณะ/สาขาวิชา ภาควิชา และอาจารย์ เพื่อหาตัวแทนประชากรที่เชื่อถือได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถามทั้งหมด 6 ตอนด้วยกันโดยใช้สถิติทดสอบดังนี้ (1) สถิติเชิงพรรณนา

หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างและค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่ออธิบายความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบรายได้ของอาจารย์แบบของผู้นำ สภาพความเป็นอยู่ทางจิตใจ ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศเชิงจริยธรรม และความผูกพันต่อองค์กร (2) การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้โดยใช้สถิติ Pearson Movement Product (3) การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย (4) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา รองคณบดี คณบดี จาก 5 มหาวิทยาลัยโดยสุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 30 ตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์สรุปจากการสัมภาษณ์ การประมวลผลผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจำนวน 1,784 คน มาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถาม แล้วทำการบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และคำนวณหาค่าทางสถิติประมวลผล

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

จากการศึกษาในข้อค้นพบทั่วไป จากประชากรที่สุ่มตัวอย่างจากอาจารย์มหาวิทยาลัยตามสัดส่วนที่ได้กำหนดไว้ พบว่าผู้ตอบคำถามเป็นเพศหญิง และเพศชายมีพอ ๆ กัน ซึ่งมีลักษณะการกระจายข้อมูลทางเพศได้ดีอายุโดยเฉลี่ยของอาจารย์อยู่ในเกณฑ์อายุ 40 ปี ซึ่งเท่ากับอยู่ในวัยการทำงานครึ่งหนึ่งของชีวิตการทำงานที่เป็นข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัย ในด้านสถานภาพสมรสพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่แต่งงานแล้วมากกว่าโสด ส่วนปัญหาการเป็นหม้ายและหย่าร้าง หรือแยกกันอยู่มีปัญหาน้อยเล็กน้อยเท่านั้น และอาจารย์จากกลุ่มวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีมีจำนวนมากกว่าสาขาอื่นๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสายวิทยาศาสตร์มีจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้นทั้งในแง่สาขาวิชาต่างๆ ซึ่งจากการสุ่มตัวอย่างพบว่ากลุ่มวิชาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีมากกว่าสายสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ รายได้ส่วนใหญ่

ของอาจารย์มหาวิทยาลัยโดยเฉลี่ยปานกลางซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจที่พอเลี้ยงตัวได้ ทั้งนี้เนื่องจากระบบมหาวิทยาลัยยังมีรายได้อื่น ๆ เช่น เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการ ผลประโยชน์เกื้อกูล สิ่งจูงใจผลงานวิจัยต่าง ๆ รวมทั้งงานบริการสังคม ซึ่งทำให้สถานภาพทางรายได้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยจัดได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีพอสมควร ทำให้อาจารย์มีความสุขที่พึงพอใจในอาชีพพอสมควร และพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐได้ผลการวิจัยดังนี้

แบบของภาวะผู้นำ

จากข้อค้นพบในความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐต่อแบบของภาวะผู้นำ (leadership style) พบว่าจากจำนวนอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 1,700 คน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐส่วนมากในการยอมรับแบบของภาวะผู้นำทั้งแบบเน้นงาน มากกว่าเน้นคน (ร้อยละ 67.6) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ยอมรับแบบของภาวะผู้นำไม่ว่าจะเป็นแบบเน้นงาน หรือเน้นคนก็ตาม และการยอมรับทั้งแบบผู้นำทั้งเน้นทั้งสองอย่างพอ ๆ กันได้รับการยอมรับมากที่สุด เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยปรารถนาจะได้แบบผู้นำทั้งสองแบบพอ ๆ กันมากที่สุดและจากการถามความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยว่ายอมรับผู้นำของคณบดีแบบเน้นงานมากกว่าแบบเน้นคน ซึ่งผิดกับแนวคิดทฤษฎีของต่างประเทศที่ให้ความสำคัญของผู้เน้นแบบเน้นคน (consideration leadership) มากกว่าเน้นงาน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐเคยชินกับการทำงานตามระบบราชการที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีสายการบังคับบัญชาลดหลั่นตามลำดับ และกฎระเบียบข้อบังคับที่แน่นอน และเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ค่อยได้ ในเรื่องกฎระเบียบกฎข้อบังคับต่างๆ ที่อาจารย์ต้องปฏิบัติ ทำให้อาจารย์มีความเคยชินกับการปฏิบัติงานที่รับคำสั่ง หรือเป็นการทำงานแบบเชิงตั้งรับ ส่วนผลความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำเน้นงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ยอมรับผู้นำ

แบบเน้นงานว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Johnston, et al., 1990; Luthans et al., 1987; Morris และ Sherman, 1981 ที่มีทัศนะว่ามีผลงานวิจัยจำนวนมากระบุว่าผู้นำแบบเน้นงานช่วยให้บุคลากรได้ปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแบบจงรักภักดี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของผลวิจัยนี้เป็นความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และ Ramdeja (2001) พบว่า ผู้นำแบบเน้นงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างต่ำ ในขณะที่ผลวิจัยนี้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบผู้นำเน้นงานมีการพัฒนาที่ดีขึ้นกว่าเดิมจากผลวิจัยเมื่อหลายปีก่อน แต่ก็ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเช่นบรรยากาศเชิงจริยธรรม และความพึงพอใจในงาน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรตื่นตัวกับการพัฒนาผู้นำแบบเน้นงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพราะปัจจัยผู้นำในทางวิชาการถือว่าเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรถึงร้อยละ 80 จึงควรกำหนดเป็นแผนนโยบายในการพัฒนาผู้นำอย่างต่อเนื่อง

สภาพจิต

จากข้อค้นพบในความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐต่อสภาพจิต (Psychological Well-Being) พบว่า จากจำนวนอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 1,700 คน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เห็นด้วย, รองลงมาเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งแสดงว่าอาจารย์ส่วนมากยอมรับว่ามีสภาพจิตที่ดี เช่นการดูแลรับผิดชอบสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวัน ความเชื่อมั่นและมองโลกในแง่ดีและด้านอื่นๆ ซึ่งจัดว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีสภาพจิต หรือสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสภาพจิต หรือสุขภาพความเป็นอยู่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐแทบจะมีปัญหาน้อยมาก ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสภาพจิตกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหากอาจารย์มีสภาพจิตที่ดีก็จะช่วยส่งเสริมให้มีความผูกพันต่อองค์กร ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับ Dorsch et al (1998) ที่พบว่าสภาพจิต

เป็นสิ่งที่ตอบสนองต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลงานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาในด้านนี้โดยตรงยังน้อยมาก

ความพึงพอใจในงาน

จากข้อค้นพบในความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐต่อความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) จากตัวอย่างประชากรอาจารย์ 1,700 คน พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ต่อความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ยอมรับเป็นส่วนมาก แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า อาจารย์มีความไม่แน่ใจกับการได้รับการสนับสนุนจากคนบดี การมีโอกาสนในการใช้ความสามารถ, การสนุกสนานในการทำงานกับบุคคลอื่นๆ การทำงานกับคนรับผิดชอบ การจ่ายผลประโยชน์แก่ลูก และที่ไม่แน่ใจมากที่สุดคือได้แก่การจ่ายค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบ อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความไม่แน่ใจสูงทีเดียว และข้อการได้รับประโยชน์อย่างเอื้อเฟื้อ ความเบื่อหน่ายในการสอน และสิ่งที่อาจารย์รู้สึกทำงานสำเร็จได้เล็กน้อยพบว่ามีความค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาจารย์มีการยอมรับในความพึงพอใจในตัวตน และไม่ค่อยยอมรับในด้านผลตอบแทนโอกาสความสำเร็จ ได้ทำงานที่ท้าทายน่าสนใจ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง นอกจากจะสอดคล้องดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Kovack (1977) ที่มีทัศนะว่าความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร และเช่นเดียวกับของ Senge (1990) ที่มีทัศนะว่าความพึงพอใจในงานเป็นลักษณะหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กรด้วย

บรรยากาศเชิงจริยธรรม

จากข้อค้นพบในความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐต่อบรรยากาศเชิงจริยธรรม (Ethical Climate) พบว่าส่วนใหญ่ให้ความเห็นในลักษณะเห็นด้วยมากที่สุดในการรวมจากแบบสอบถามทั้งหมด 10 ข้อ และเห็นด้วยอย่างยิ่งรองลงมา ดังนั้นอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐให้ความสนใจในบรรยากาศเชิงจริยธรรมค่อนข้างสูง เช่นในด้านความคาดหวังจากมหาวิทยาลัยให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมาย และมาตรฐานทางวิชาชีพสูงถึงร้อยละ 84.2 รองลงมาเป็น

ความห่วงใยต่อสวัสดิการของเพื่อนร่วมงานมีสูงถึงร้อยละ 82.1 และเห็นด้วยกับมาตรฐานทางจริยธรรมทางวิชาชีพถือเป็นเรื่องสำคัญสูงถึงร้อยละ 81.9 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐให้ความใส่ใจและสนใจต่อสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมเป็นอย่างยิ่ง

จากผลการศึกษาบรรยากาศเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมบรรยากาศเชิงจริยธรรมก็จะเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี เพราะแสดงถึงความน่าเชื่อถือ, ศรัทธา ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายนอกของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นตัวอย่งที่ดีต่อนักศึกษา และชุมชนที่อยู่รายล้อม ผลงานที่สอดคล้องที่มีความสำคัญคือ นาย Victor และ Cullen (1988) มีผลงานมากกว่า 170 เรื่อง ที่ได้รับสมญานามว่าเป็น “บิดาแห่งบรรยากาศเชิงจริยธรรม” ซึ่งเขามองว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมคือการรับรู้พฤติกรรมที่ถูกต้องและเป็นกลไกทางจิตวิทยาในการตัดสินใจแก้ปัญหาประเด็นทางจริยธรรมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรกระตุ้นบรรยากาศเชิงจริยธรรมให้มากขึ้นในการส่งเสริมดูแลเอาใจใส่, การส่งเสริมให้คำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม, การปฏิบัติตามกฎหมาย, การกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อผลดีทางอ้อมทางคุณภาพทางการศึกษา และวิชาการภายใต้การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ, คุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา ฯลฯ

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณเป็นส่วนใหญ่ และใช้วิจัยจากการสอบถามความคิดเห็นในเชิงคุณภาพ ได้ข้อสรุปว่าแบบของภาวะผู้นำ, ความพึงพอใจในงาน, บรรยากาศเชิงจริยธรรม, และสภาพจิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และจากผลวิจัยพบว่าบรรยากาศเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงเมื่อเทียบกับตัวแปรอิสระอื่นๆ และจากผลการวิเคราะห์สมการ

ถดถอยเชิงพหุพบว่าตัวแปรอิสระเช่นแบบของภาวะผู้นำเป็นตัวแปรที่มีส่งผลทางตรงต่อตัวแปรความพึงพอใจในงาน, สภาพจิต, และบรรยากาศเชิงจริยธรรม, ตัวแปรความพึงพอใจในงาน และสภาพจิตส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรแบบของภาวะผู้นำ (เนื้องาน) เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในลักษณะเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อตัวแปรอิสระทุกตัว และตัวแปรตามค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลวิจัยของตัวแปรอิสระมีความสอดคล้องต่อการเป็นสาเหตุในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐ ส่วนผลการวิเคราะห์ในเชิงคำถามคุณภาพในการถามผู้บริหารตั้งแต่หัวหน้าสาขาวิชา, หัวหน้าภาควิชา, รองคณบดี, คณบดีพบว่าอาจารย์ที่มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเป็นศิษย์เก่า และมาปฏิบัติงานเป็นอาจารย์, และอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงเช่นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง มีความตั้งใจจะพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีชื่อเสียงต่อสังคม ส่วนอาจารย์ที่มาจากต่างมหาวิทยาลัยที่มาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยหรือมีความแตกต่างระหว่างวัยในการทำงานมักมีปัญหาความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างต่ำ รวมทั้งมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงน้อยกว่าจะมีความผูกพันน้อยกว่ามหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงดีกว่า ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรจึงสรุปว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรกำหนดเป็นนโยบายดังนี้

1. นโยบายเชิงจริยธรรม โดยการส่งเสริมบรรยากาศเชิงจริยธรรมเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของอาจารย์ สำหรับนโยบายเชิงจริยธรรมที่นำไปใช้ และเป็นตัวชี้วัดประเมินผลได้แก่ (1) รูปแบบนโยบายเชิงจริยธรรม (2) การจัดการควบคุมดูแลจริยธรรม (3) การสื่อสารจริยธรรมให้เป็นที่รับรู้และเข้าใจเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งเป็นไปตามทัศนะของ Clarkson and Deck (1992)

2. นโยบายสร้างความพึงพอใจในงาน เช่น ส่งเสริมการจ่ายค่าตอบแทนที่หลากหลายและจูงใจมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมต่อสถานภาพอาจารย์ที่มีตำแหน่งต่างกัน แต่ได้รับแรงจูงใจที่มี

โอกาสสูงขึ้น เช่นค่าเขียนบทความ, ส่งเสริมงานวิจัย, ให้โอกาสแสดงฝีมือทางวิชาการในต่างประเทศ, การจัดหาทุนการศึกษาในช่วงระยะสั้น ๆ, การส่งเสริมให้เขียนผลงานทางวิชาการ ฯลฯ

3. นโยบายในการพัฒนาผู้นำแบบเน้นงาน เช่นมีแผนการพัฒนาฝึกอบรมผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง จากสถาบันการฝึกอบรมผู้บริหารชั้นนำ, ส่งเสริมการเลื่อนวิทยฐานะโดยใช้ระบบการคัดเลือกแบบระบบคุณธรรมเพื่อป้องกันการแต่งตั้งที่เป็นระบบอุปถัมภ์ ซึ่งจะส่งผลวิจัยจะพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยให้ความสนใจในตัวผู้นำหรือผู้บริหารมหาวิทยาลัยในระดับปานกลางที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นเพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้นำควรใช้ระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากผู้ที่มีความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรมที่เชื่อถือได้

4. นโยบายส่งเสริมสุขภาวะที่ดีและสภาพจิตที่ดี เช่นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยให้น่าอยู่ และส่งเสริมความสุขของอาจารย์ในรูปแบบต่างๆ เช่นการส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการ, การส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นกันเองแทนที่จะเป็นบรรยากาศในระบบราชการมากเกินไป, การให้ความอิสระและสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยโดยไม่ติดระบบพวกพ้องหรือไม่ยึดติดตัวบุคคลมากเกินไป และมุ่งส่งเสริมสภาวะทางจิตใจที่ดีมากกว่าทางด้านวัตถุอย่างเดียว (การส่งเสริมคุณค่ามากกว่ามูลค่า) เพราะบางครั้งการส่งเสริมทางวัตถุอย่างเดียวทำให้นักศึกษามีความเห็นแก่ตัว และไม่เห็นแก่คนอื่นหรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น

โดยสรุปการกำหนดนโยบายดังกล่าวก็เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนคุณภาพคน, คุณภาพจิตใจตลอดจนคุณภาพทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยในท้ายที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่องานวิจัยในอนาคต

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการวิจัยเพื่อเป็นทางเลือกในการวิจัยในอนาคต

1. การต่อยอดเกี่ยวกับการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระเช่นแบบของผู้นำ, ความพึงพอใจในงานบรรยากาศเชิงจริยธรรม, สภาพจิต กับตัวแปรตามได้แก่ความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรวิจัยเกี่ยวข้องกับบรรยากาศเชิงจริยธรรม (ethical climate) เพื่อดูว่าปัจจัยเชิงจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันต่อองค์กรในด้านความจงรักภักดี (affective commitment) ความผูกพันต่อองค์กรในการคงอยู่กับองค์กรนาน ๆ (continuance commitment) ความผูกพันต่อองค์กรในการทุ่มเทเสียสละ (normative commitment) เพราะว่าจากผลการวิจัยครั้งนี้จะเห็นความสำคัญของบรรยากาศเชิงจริยธรรมที่อาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐให้ความสำคัญในลำดับสูง โดยประยุกต์ใช้สถิติการวิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis)

3. ควรเพิ่มเติมในการศึกษาวิจัยโดยเพิ่มขอบเขตเนื้อหางานวิจัยเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันต่อองค์กรภาครัฐและเอกชน ต่อจากผลงานวิจัยนี้ หรือใช้เปรียบเทียบระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมของภาครัฐและเอกชน ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้บรรยากาศเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรตาม (dependent variable) กับตัวแปรอื่น ๆ เช่นความพึงพอใจในงาน, สภาพจิต และตัวแปรอื่น ๆ

4. ควรทำการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรที่เน้นรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ เพื่อทำการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการวิจัยเชิงลึก และทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีความสะดวกต่อการให้คำสัมภาษณ์เชิงลึกมากกว่าวิธีทางสถิติอย่างเดียว

5. ควรศึกษาเพื่อทดสอบตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ แรงสนับสนุนจากองค์กร (organizational support), การปฏิบัติกรด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource practice), ภาวะนำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยน (Transactional leadership and transformational leadership) ว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด



เอกสารอ้างอิง

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2523). การวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมที่ควรส่งเสริมในเยาวชนและประชาชนไทย. *วารสารการวิจัยทางการศึกษา*, 10(2), 29-47.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). *ธรรมะกับการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.
- Barnard, C. I. (1984). *The functions of the executive: 30th anniversary edition*, Kenneth richmond: Books andrews.
- Clarkson, M. B. E., & Deck, M. C. (1992). *Applying the stakeholder management model to the analysis and evaluation of corporate codes*. Chestnut Hill, MA: International Association for Business and Society.
- Dorsch, M. J., Swanson, S. R., & Kelly, S. W. (1998). The role of relationship quality in the stratification of vendors as perceived by customers. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 26(2), 128-142.
- Gupta, A. (2008). *Organizational commitment: Basic concept and recent developments*. Retrieved from http://www.selfgrowth.com/articles/Organizational_Commitment_Basic_Concepts_Recent_Developments.html.
- Johnston, M. W., Parasuraman, A., Futrell, C. M., & Black, W. C. (1990). A longitudinal assessment of the impact of selected organizational influences on salespeople's organizational commitment during early employment. *Journal of marketing research*, 27, 333-344.
- Kovack, K. A. (1977). *Organization size, job satisfaction, absenteeism and turnover*. Washington, DC: University Press of America.
- Luthans, F., Baack, D., & Taylor, L. (1987). Organizational commitment: Analysis of antecedents. *Human Relations*, 40(4), 219-236.
- Morris, J., & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24, 512-526.
- Ramdeja, D. J. (2001). *Organizational commitment of Thai university instructors: A study of public and private universities in Bangkok metropolis*. Unpublished doctorate dissertation, The National Institute of Development Administration, Bangkok.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline*. New York: Doubleday.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organization bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Wilkins, E. (2004). Healthcare employee commitment rises among strong leaders. *Managed Healthcare Executive*, 14(6), 44-45.



การบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

The Administration of Hospital Service Quality in the Ministry of Public Health

พวงพกา มะเสนา และ รองศาสตราจารย์ ประนต นันทิกะกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการในด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและด้านคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลภาครัฐ (2) ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่มีผลต่อการบริการที่มีคุณภาพของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และ (3) นำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างผู้มารับบริการ จำนวน 5,625 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย และการสัมภาษณ์จากบุคลากรทางการแพทย์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 18 คน โดยใช้กรอบแนวคิดการบริหารจัดการองค์กร McKinsey 7-S วิเคราะห์ปัจจัยภายในและวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กรโดยใช้ PEST-HEP Model

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญในด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการคิดเป็นร้อยละ 83 ค่าเฉลี่ย 4.15 (2) ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่มีผลต่อการบริการที่มีคุณภาพของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้บริหารในโรงพยาบาลทุกระดับให้ความสำคัญในด้านกลยุทธ์องค์กรอันดับแรก (3) รูปแบบการการบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากผลการวิจัยสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์จาก SWOT analysis TOWS Matrix 4 ด้าน จึงนำไปสู่แผนพัฒนาระบบบริหารสุขภาพ (service plan) ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการการบริการ, การบริการที่มีคุณภาพ, โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

Abstract

The purpose of this research are as follows: (1) to study the opinion level of stakeholders for process services in providers, facilities and quality of service in public hospitals, (2) to study the factor of the management of organization that affect the quality of the government hospital (3) to present the

formation of the service of the government hospital and managing by quantitative and qualitative research, the method of quantitative research by sampling 5,625 people such as: the questionnaire and analyze by statistic and educational research by interviewing medical professors in 18 government provinces in the hospital of province and analyzing the data by using the concept of the administration of organization McKinsey 7-S and analyzing the internal factor and external factor by PEST-HEP Model.

The result of the study are as follows; (1) the level of the patient to the service of the government hospital that emphasis on the officer that is 83% the average is 41.5, (2) the factor of the administration of organization that affect the quality of the government hospital the executive of the hospital emphasis on the strategy of organization, (3) the formation of the administration in the government hospital from the result of research analyzing the strategy from SWOT analysis TOWS Matrix 4 factors, developing the quality of the officer and developing the information system and evaluation leading to developing health plan (service plan) in adapting to the quality managing in every level of hospital of public health in the future potentially.

Keyword: Service Administration, Service Quality, Ministry of Public Health

ความนำ

จากข้อมูลของฝ่ายวิจัยธุรกิจ ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย หรือเอ็กซิม แบงค์ ระบุว่า ปัจจุบันประเทศไทยมีโรงพยาบาลที่ได้มาตรฐาน Joint Commission International: JCI Accreditation ของสหรัฐอเมริกา จำนวน 28 แห่ง ถือว่ามากที่สุด ในอาเซียน สะท้อนว่าโรงพยาบาลในประเทศไทยมีความโดดเด่น ด้านมาตรฐานของสถานพยาบาล อีกทั้งแพทย์ไทย ยังได้รับการยอมรับด้านความสามารถในระดับสากล ขณะที่อัตราค่าบริการยังต่ำกว่าประเทศคู่แข่งอย่าง สิงคโปร์ ทำให้ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบที่เกื้อหนุน ให้สามารถดึงดูดผู้ป่วยต่างชาติเข้ามาใช้บริการรักษาพยาบาลได้มากที่สุด ในเอเชีย ซึ่งสถิติใน พ.ศ. 2553 มากถึง 1.74 ล้านคน แต่ธุรกิจการรักษาพยาบาลของ ประเทศไทยภายใต้ AEC ก็ยังต้องเผชิญกับความท้าทาย และต้องเร่งปรับตัว เนื่องจาก

1. ยังมีปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์
2. การแข่งขันในการรักษาพยาบาลมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น โดยเฉพาะกับสิงคโปร์และมาเลเซีย (ศูนย์

การศึกษาการค้าระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2555)

แม้กระทรวงสาธารณสุขจะสามารถผลิตแพทย์สู่ระบบเพิ่ม แต่ปัญหาขาดแคลนแพทย์และปัญหาการเข้าถึงบริการยังคงอยู่ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลและชนบท เมื่อเปรียบเทียบอัตราส่วนแพทย์ในชุมชนกับแพทย์ทั่วประเทศ พบว่าอยู่ที่ 17% แต่กลับต้องดูแลประชากรกลุ่มใหญ่กว่าครึ่งหนึ่งของประเทศ นั่นเท่ากับแพทย์กลุ่มนี้มีภาระหนักมาก หากพิจารณาตัวเลขยิ่งชัดเจนว่า ประเทศไทยต้องการกระจายแพทย์ต่อประชากร คือ 1 : 2,000 พบว่าบางจังหวัดในภาคอีสานมีอัตรา 1 : 8,000 ส่วนในพื้นที่กรุงเทพมหานครอัตราเพียง 1 : 700-800 เท่านั้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2555)

สภาพของโรงพยาบาล จะพบปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากความด้อยคุณภาพในการบริการ ผู้ใช้บริการเกิดความไม่พึงพอใจซึ่งแต่ละแห่งอาจมีปัจจัยและมุมมองที่แตกต่างกันไปเกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. วิถีชีวิตองค์กรซึ่งโดยสรุปมีปัจจัยกดดันองค์กร 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความร่วมมือในองค์กร ความเครียดในการทำงาน ขวัญกำลังใจ สถานการณ์

การเงิน ภาพลักษณ์ขององค์กร ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ การแข่งขัน ความต้องการของประชาชนที่เพิ่มขึ้น และไม่ได้รับการตอบสนอง การฟ้องร้อง เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ก้าวหน้าทันสมัยอย่างรวดเร็วและนโยบายของรัฐบาล

2. ความรู้สึกของผู้ให้บริการ ในขณะที่สังคมคาดหวังให้โรงพยาบาลบริการอย่างมีคุณภาพ ตัวผู้ให้บริการเองกลับมีความรู้สึกทำนอง “งานหนัก ภาพลักษณ์ด้อย เงินน้อย คนร่อยหลอ” เดิมทำงานหนักอยู่แล้ว ยิ่งพัฒนาให้คุณภาพดี ก็ยิ่งมีคนไข้มาหามากขึ้น เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลไม่มีความสุขกับงานที่ทำอยู่ เมื่อมีปัญหา ก็ไม่สามารถประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ได้

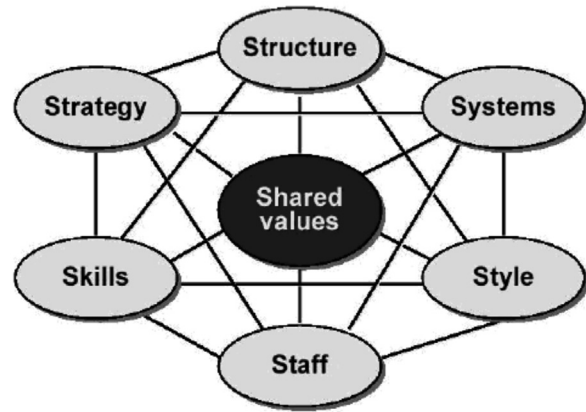
3. ความรู้สึกของผู้บริหาร ผู้บริหารไม่อยากถูกผู้ป่วยหรือญาติผู้ป่วยร้องเรียน ฟ้องร้อง

4. ผู้จ่ายเงิน เช่น สำนักงานประกันสังคม บริษัทประกันสุขภาพต่างมุ่งหวังว่าผู้ป่วยในความคุ้มครอง จะได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมและสามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย มีความพยายามที่จะจัดทำแนวทางการดูแลรักษาผู้ป่วย การตรวจสอบเวชระเบียนเพื่อควบคุมความเหมาะสมและผลลัพธ์ของการดูแลรักษา

5. ความเสี่ยงหรือโอกาสที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อผู้ป่วยนั้น มีอยู่ทั้งในตวัระบบและที่ตัวผู้ปฏิบัติงาน ความเสี่ยงในระดับตวัระบบ หมายถึง การที่ไม่มีระบบตรวจสอบที่ดี เพื่อให้ค้นพบปัญหาได้ตั้งแต่เริ่มแรก ความเสี่ยงในตัวผู้ปฏิบัติงาน คือ ความประมาทหรือละเลยต่อแนวทางปฏิบัติที่ได้มีการกำหนดไว้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แมคคินซี (Peter & Waterman, 1982, p.10) กรอบแนวคิด McKinsey 7-S Framework ประกอบด้วย ปัจจัย 7 ประการ ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร โดยในระยะต่อมาได้รับการยอมรับและนำไปใช้อย่างกว้างขวางและในปัจจุบันได้มีการนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์องค์กรในส่วนของ SWOT ในด้านของปัจจัยภายในว่าองค์กรนั้น ๆ มีจุดแข็งและจุดอ่อนในปัจจัยทั้ง 7 อย่างไร แผนภาพข้างล่างนี้เป็นแบบจำลองของ McKinsey 7-S Framework ซึ่งจะเห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้



ภาพ 1 แบบจำลองของ McKinsey 7-S Framework

ที่มา: Peter and Waterman, 1982, p.10

1. กลยุทธ์องค์กร (strategy) การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ

2. โครงสร้างองค์กร (structure) คือ โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการหรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ระบบการปฏิบัติงาน (system) ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงานก็มีความสำคัญยิ่ง

4. บุคลากร (staff) ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่

5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (skill) ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ

6. รูปแบบการบริหารงาน (style) แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

7. ค่านิยมร่วม (shared values) สมาชิกของ

องค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร
วิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร
หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร

หลักการให้บริการที่ดี

Millet (1954, p.357) ได้ชี้ให้เห็นว่าในการบริหาร
รัฐกิจนั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ การปฏิบัติงาน
ด้วยการบริการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งมีลักษณะ
ที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกันโดยยึดหลักว่า
คนเราทุกคนเกิดมาเท่าเทียมกัน ความเท่าเทียมนั้น
หมายถึง ประชาชนทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ทั้งทาง
กฎหมายและทางการเมือง การให้บริการงานของรัฐ
ต้องไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ศิพหรือความยากจน
ตลอดจนสถานะทางสังคม

2. การให้บริการอย่างรวดเร็วตรงต่อเวลา

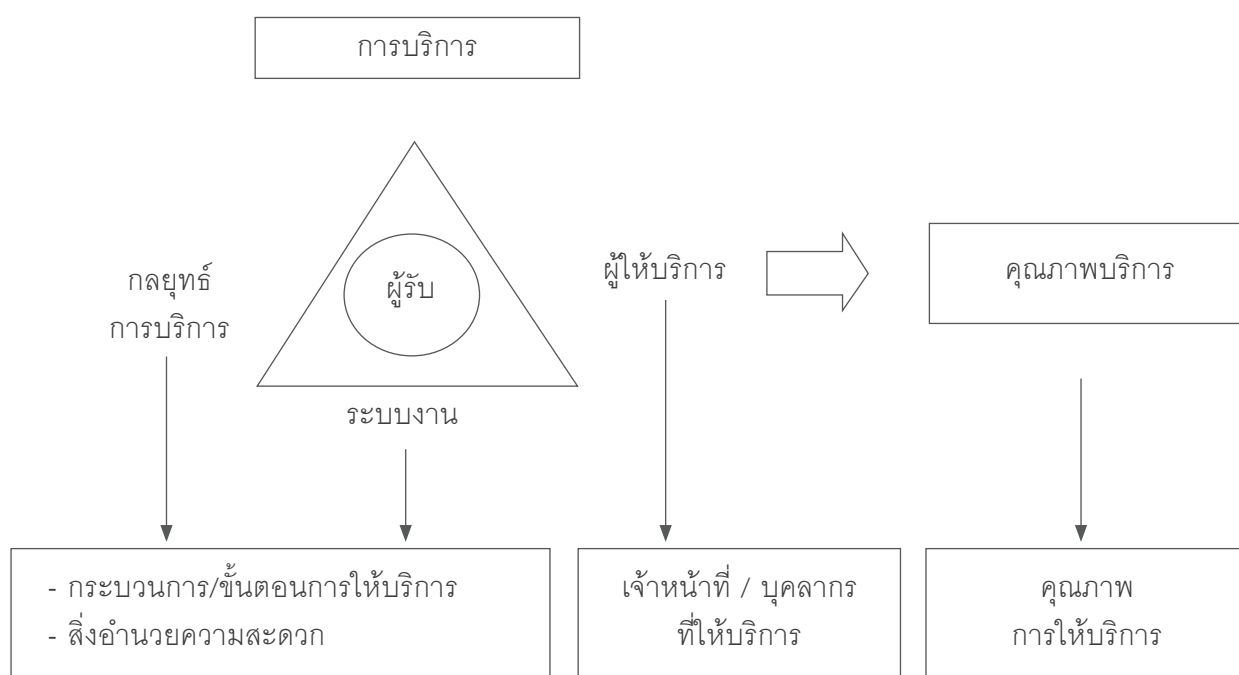
จะไม่มีผลงานทางสาธารณะใด ๆ ที่เป็นผลงานที่มี
ประสิทธิภาพ หากไม่ตรงต่อเวลาหรือทันเหตุการณ์

3. การให้บริการอย่างเพียงพอ นอกจาก
ให้บริการอย่างเท่าเทียมกันและให้บริการอย่างรวดเร็ว
แล้วต้องคำนึงถึงจำนวนคนที่เหมาะสม จำนวนคนที่
ต้องการในสถานที่ที่เพียงพอในเวลาที่เหมาะสมอีกด้วย

4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง คือ การให้บริการ
ตลอดเวลา ต้องพร้อมและเตรียมตัวต่อความสนใจ
ของสาธารณะชนเสมอ มีการฝึกอบรมอยู่เป็นประจำ

5. การบริการอย่างก้าวหน้า เป็นการบริการ
ที่มีความเจริญคืบหน้าไปทั้งทางด้านผลงาน คุณภาพ
และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถเขียนเป็น
แผนผังแนวคิดเกี่ยวกับบริการและการพัฒนาคุณภาพ
การให้บริการ 4 ด้าน ดังนี้



ภาพ 2 ความเชื่อมโยงของแนวคิดเกี่ยวกับบริการและการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ 4 ด้าน

สามารถสรุปได้ว่า การให้บริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขเป็นการดำเนินการของกระทรวงสาธารณสุขทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน การรักษาและฟื้นฟูแก่ผู้รับบริการอย่างยอดเยี่ยม เป็นเลิศและถูกต้องตรงกับความต้องการของผู้รับบริการมากที่สุด อันนำมาซึ่งความประทับใจของผู้รับบริการ ดังนั้น กระบวนการสร้างการพัฒนาคุณภาพการบริการโรงพยาบาลภาครัฐ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ
2. ด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
4. ด้านคุณภาพการให้บริการ

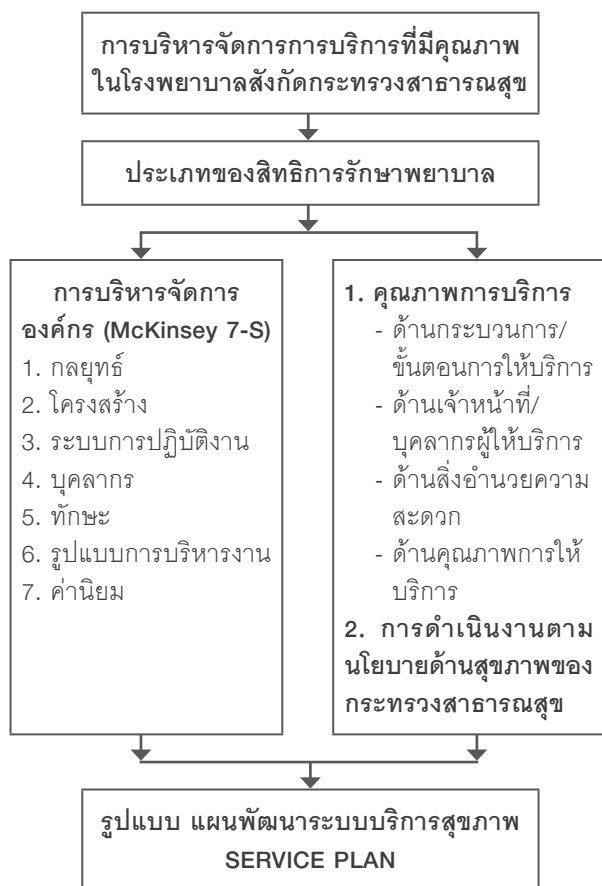
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการในด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลภาครัฐ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่มีผลต่อการบริการที่มีคุณภาพของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการการบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการศึกษาความคิดเห็นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจ (survey) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) กับผู้รับบริการซึ่งเป็นผู้ใช้สิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ผู้ใช้สิทธิหลักประกันสังคมและผู้ใช้สิทธิสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการในกลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 5,625 คน โดยใช้สถิติบรรยาย ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพจะศึกษาความคิดเห็นและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) กับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลสังกัดกระทรวง

สาธารณสุขจำนวน 18 คน ได้แก่ ผู้บริหารและกลุ่มผู้ให้บริการตรวจรักษาจากโรงพยาบาลในเขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขทั้ง 18 เขตตรวจราชการ ประกอบด้วย โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้กรอบแนวคิดการบริหารจัดการองค์กร McKinsey 7-S วิเคราะห์ปัจจัยภายในและวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กรโดยใช้ PEST-HEP Model นอกจากนี้ ได้ทำการศึกษาจากเอกสาร (documentary research) โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารวิชาการ บทความ วารสาร สิ่งพิมพ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมร่วมด้วย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการจากโรงพยาบาลในสังกัดของกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศจำนวน 5,625 คน โดยมีการกระจายตัวอยู่ในทั้ง 18 เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขและกรุงเทพมหานครในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการจากโรงพยาบาลในสังกัดอื่นนอกเหนือจากในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด รองลงมาคือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการส่วนใหญ่เป็นผู้รับบริการเพศหญิง มีอายุในช่วงระหว่าง 20-40 ปีมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นผู้รับบริการที่สมรสมีครอบครัวแล้ว การศึกษากลุ่มตัวอย่างของผู้รับบริการอยู่ในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับปริญญาตรี มีจำนวนใกล้เคียงกัน รองลงมาคือ ระดับ ม.6/ ปวช. ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง รองลงมาคืออาชีพเกษตรกร/ประมง ความถี่ในการมาใช้บริการโรงพยาบาลในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา อยู่ในช่วง 1-3 ครั้งมากที่สุด ส่วนใหญ่มารับบริการตรวจรักษาที่แผนกผู้ป่วยนอกและใช้สิทธิการรักษาพยาบาลประเภทบัตรทองมากที่สุด

2. ความคิดเห็นของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการในด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะดวกและด้านคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมผู้รับบริการมีความคิดเห็นต่อการให้บริการของโรงพยาบาลคิดเป็นร้อยละของคะแนน 80.08 โดยผู้รับบริการมีความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการมากที่สุด และผู้รับบริการมีความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการน้อยที่สุด ต่อการให้บริการสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือผู้รับบริการจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และผู้รับบริการจากโรงพยาบาลศูนย์มีความคิดเห็นต่อการให้บริการเป็นอันดับสุดท้าย

3. ความคิดเห็นของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการตามนโยบายด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข

3.1 ความคิดเห็นของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการตามนโยบายด้านสุขภาพจำแนกตามเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ความคิดเห็นในเรื่องความสำคัญด้านนโยบายสุขภาพ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้รับบริการในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 6 มีความแตกต่างในร้อยละของคะแนนเฉลี่ยระหว่างการให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานตามนโยบายด้านสุขภาพน้อยที่สุด ส่วนผู้รับบริการในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 4 มีความแตกต่างในร้อยละของคะแนนเฉลี่ยระหว่างการให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานตามนโยบายด้านสุขภาพมากที่สุด

3.2 ความคิดเห็นของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการตามนโยบายด้านสุขภาพจำแนกตามประเภทของโรงพยาบาล ความคิดเห็นในเรื่องความสำคัญด้านนโยบายสุขภาพ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้รับบริการของโรงพยาบาลทั่วไปมีความแตกต่างในร้อยละของคะแนนเฉลี่ยระหว่างการให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานตามนโยบายด้านสุขภาพมากที่สุด ส่วนผู้รับบริการของโรงพยาบาลศูนย์มีความแตกต่างในร้อยละของคะแนน

เฉลี่ยระหว่างการให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานตามนโยบายด้านสุขภาพน้อยที่สุด

3.3 ความคิดเห็นของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการตามนโยบายด้านสุขภาพจำแนกตามสิทธิการรักษาพยาบาล

3.3.1 ความคิดเห็นในเรื่องความสำคัญด้านนโยบายสุขภาพ ผลการศึกษา พบว่า ผู้รับบริการสิทธิการรักษาพยาบาลบัตรข้าราชการมีความแตกต่างในร้อยละของคะแนนเฉลี่ยระหว่างการให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานตามนโยบายด้านสุขภาพมากที่สุด ส่วนผู้รับบริการสิทธิการรักษาพยาบาลบัตรประกันสังคมมีความแตกต่างในร้อยละของคะแนนเฉลี่ยระหว่างการให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานตามนโยบายด้านสุขภาพน้อยที่สุด

3.3.2 ความคิดเห็นของผู้รับบริการในเรื่องความเหมาะสมในการดำเนินงานของกองทุนที่ผู้รับบริการใช้สิทธิ ผลการศึกษา พบว่า ผู้รับบริการสิทธิการรักษาพยาบาลบัตรทองที่เห็นว่าการดำเนินงานของกองทุนที่ใช้สิทธิมีความเหมาะสม มีจำนวนมากที่สุด และผู้รับบริการสิทธิการรักษาข้าราชการที่เห็นว่าการดำเนินงานของกองทุนที่ใช้สิทธิมีความเหมาะสม มีจำนวนน้อยที่สุด

4. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

4.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ดังนี้

ผู้บริหารจะให้ความสำคัญในด้านกลยุทธ์องค์กร เนื่องจากเป้าหมายการดำเนินงานไม่ชัดเจน และขาดการวางแผนในการสนับสนุนทรัพยากร ด้านโครงสร้างองค์กร ไม่มีโครงสร้างฝ่ายรับผิดชอบงานคุณภาพในโรงพยาบาล ด้านระบบการปฏิบัติงาน ระบบที่ชัดเจนเกินไป จะทำให้ขาดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ ด้านบุคลากร ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรที่มีคุณภาพรุ่นเก่าได้ทันตามความต้องการ

4.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลชุมชน ดังนี้

4.2.1 ด้านกลยุทธ์องค์กร เนื่องจากขาดผู้รับผิดชอบแต่ละแผนกลยุทธ์แผนปฏิบัติการไม่สอดคล้องและครอบคลุมกับกลยุทธ์ ตัวชี้วัดบางตัวไม่สามารถประเมินผลได้ขาดการติดตาม/ประเมินผลแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง และการปฏิบัติตามแผนไม่ครบถ้วนไม่ครอบคลุมทุกแผน

4.2.2 ด้านโครงสร้างองค์กร เนื่องจากขอบเขตงานรับผิดชอบไม่ชัดเจน มีการทับซ้อนของการปฏิบัติงาน (ขัดแย้งในหน้าที่) การบริหารจัดการของผู้บริหารล่าช้า โครงสร้างองค์กรเป็นแบบสายการบังคับบัญชา ต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหาร (ผอ.) และการตัดสินใจต้องปฏิบัติตามระเบียบราชการ

4.2.3 ด้านระบบการปฏิบัติงาน เนื่องจากระบบงานบริการขาดการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการรับบริการ ล่าช้า/รอนาน กระบวนการลดขั้นตอนไม่ชัดเจนและครอบคลุมทุกหน่วยงาน ระบบการสื่อสารและประสานงาน การประสานงานระหว่างหน่วยงานไม่เป็นตามขั้นตอนและไม่มีแนวทางเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน ระบบการติดตามและประเมินผลไม่ต่อเนื่อง ไม่มีระบบนิเทศกำกับติดตามประเมินผลงานที่ชัดเจน ระบบข้อมูลสารสนเทศหน่วยงานขาดการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ การบันทึกในเวชระเบียนยังไม่ถูกต้องและครบถ้วน

4.2.4 ด้านบุคลากร เนื่องจากขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลที่ทั่วถึง ระบบการบริหารจัดการบุคลากรไม่ตรงกับงาน ขาดการวางแผนด้านอัตรากำลังและบุคลากรส่วนใหญ่มีภาวะเสี่ยงด้านสุขภาพ

4.2.5 ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ เนื่องจากบุคลากรมุ่งทำงานประจำมากกว่าการทำงานแบบริเริ่มสร้างสรรค์ บางหน่วยงานขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น งานแผนงานและงานโภชนาการ การประเมินสมรรถนะบุคลากร

รายบุคคลไม่ครอบคลุม ขาดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระดับปฏิบัติ โดยเฉพาะสายงานสนับสนุนบริการ

4.2.6 ด้านรูปแบบการบริหารงาน เนื่องจากขาดทักษะการประสานงานและการสื่อสาร ขาดการสร้างสรรค์บรรยากาศขององค์กร ขาดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานคุณภาพ การตัดสินใจไม่เด็ดขาด และผู้บริหารขาดการควบคุมกำกับ ตรวจสอบงานที่เป็นรูปธรรม

4.2.7 ด้านค่านิยมร่วม เนื่องจากการสื่อสาร/ทำความเข้าใจไม่ทั่วองค์กรการปฏิบัติของบุคลากรตามค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กรไม่ครอบคลุม และขาดการกระตุ้นจากหัวหน้าอย่างต่อเนื่อง

4.3 ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนี้

4.3.1 ด้านกลยุทธ์องค์กร เนื่องจากพื้นที่ใช้สอยไม่คุ้มค่า เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอและไม่มีคุณภาพ เจ้าหน้าที่ขาดทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์

4.3.2 ด้านโครงสร้างองค์กร เนื่องจากนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน

4.3.3 ด้านระบบการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้อมูลซ้ำซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ข้อมูลไม่เชื่อมโยงกัน ฐานข้อมูลไม่ตรงกัน และมีข้อมูลแต่ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

4.3.4 ด้านบุคลากร เนื่องจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่ตรงกับทักษะของตนเอง เจ้าหน้าที่น้อยแต่ภาระงานมากขึ้น ขาดขวัญกำลังใจ ค่าตอบแทนไม่คุ้มกับการทำงาน เกิดความเครียดในการทำงาน และไม่ให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ (เรียนต่อเวชปฏิบัติ เบิกได้ แต่ถ้าเรียนต่อปริญญาโทและปริญญาเอก เบิกไม่ได้)

4.3.5 ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ เนื่องจากไม่มี พรบ.วิชาชีพ ไม่มีกฎหมายรองรับ

การทำงาน เสี่ยงต่อการถูกร้องเรียน และลักษณะงานกระทบต่อชีวิตคน

4.3.6 ด้านรูปแบบการบริหารงาน เนื่องจากบุคลากรทำงานไม่ตรงกับวิชาชีพ เช่น พยาบาลวิชาชีพทำการเงิน

4.3.7 ด้านค่านิยมร่วม เนื่องจากเจ้าหน้าที่ขาดความเกรงใจกัน มีความขัดแย้งกัน ในองค์กร ความคิดเห็นไม่ตรงกัน มุ่งแข่งขันกันมากเกินไป เพื่อหวังผลในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ ทำให้องค์กรหล้าหลังในการพัฒนา

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษา การบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้รับบริการ มีค่าอยู่ในช่วง 74.57-88.50 ซึ่งมีความแตกต่างกันไม่มากนัก โดยผู้รับบริการมีความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นอันดับรองสุดท้าย และด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ เป็นอันดับสุดท้าย ผลการศึกษานี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานสถิติแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร) ที่ได้ทำการสำรวจผู้รับบริการเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ผลการศึกษา พบว่า ผู้รับบริการมีความคิดเห็นต่อประเด็นสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นอันดับรองสุดท้าย และประเด็นกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการเป็นอันดับสุดท้าย เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นจากผลการศึกษาของสำนักงานสถิติแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร) กับผลการศึกษานี้ปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นมีค่าลดลงเล็กน้อยจาก 4.1208 เป็น 4.0038 หรือคิดเป็นร้อยละของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นมีค่าลดลงเล็กน้อยจาก 82.42 เป็น 80.08 แสดงให้เห็นว่า ควรปรับปรุงการให้บริการในด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้รับบริการ

ที่มีต่อการให้บริการของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในแต่ละด้านของการให้บริการ พบว่า ผู้รับบริการมีความคิดเห็นต่อการให้บริการด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรที่ให้บริการเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร) ที่ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 ผลการศึกษา พบว่า ผู้รับบริการมีความคิดเห็นต่อประเด็นเจ้าหน้าที่/บุคลากร เป็นอันดับแรก

2.2 ผลการศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อบริการสุขภาพในประเทศสหรัฐอเมริกา (New York State Department of Health, 2012) ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อบริการสุขภาพสูงในประเด็นความพึงพอใจต่อแพทย์ประจำตัว และการได้รับการบริการจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

3. การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อการบริการที่มีคุณภาพของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยการวิเคราะห์การบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้ 7S Model สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 ผู้บริหารในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปให้ความสำคัญในด้านกลยุทธ์องค์กรอันดับแรก รองลงมาในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงานและด้านบุคลากร ส่วนผู้บริหารในโรงพยาบาลชุมชนให้ความสำคัญการบริหารจัดการทั้ง 7 ด้าน แต่จะเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์กรสำคัญเป็นอันดับแรก ส่วนผู้บริหารในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ความสำคัญการบริหารจัดการทั้ง 7 ด้าน แต่จะเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์กรสำคัญเป็นอันดับแรกเช่นกัน ซึ่งตรงกับกรอบแนวคิด McKinsey 7-S Framework

(Peter & Waterman, 1982) ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร ด้านกลยุทธ์องค์กร (strategy) การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหน ในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอะไรและใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบขึ้นมาได้ เป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรจะใช้เวลาความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ ด้านกลยุทธ์จึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรกสำหรับการพัฒนาองค์กร

3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในด้านการบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

3.2.1 ด้านผู้รับบริการผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ซึ่งมีข้อร้องเรียน/เสนอแนะจากผู้รับบริการด้านพฤติกรรมบริการ การรักษาพยาบาล การแต่งกายของเจ้าหน้าที่ ความสะอาดของสถานที่ ความล่าช้าของการบริการ เจ้าหน้าที่มีน้อย แพทย์มีเวลาคุยกับผู้ป่วยน้อย ห้องน้ำมีน้อย/ไม่สะอาด แก้วหรือเครื่องดื่มมีน้อย น้ำดื่มมีน้อย สถานจอดรถไม่เพียงพอ ไม่แจ้งข้อมูลการแก้ไขข้อร้องเรียน ขาดการประชาสัมพันธ์ด้านโรคภัยไข้เจ็บตามฤดูกาล

3.2.2 ด้านกระบวนการทำงาน มาตรฐานงานบริการไม่ครบถ้วน/ครอบคลุม เช่น CPG มาตรฐานงานบริการบางเรื่องยังไม่ลงสู่การปฏิบัติ มาตรฐานงานบริการบางเรื่องยังปฏิบัติไม่เป็นแนวทางเดียวกัน มาตรฐานด้านกฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ ยังไม่มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

3.3.3 ด้านงบประมาณ รายรับในงบประมาณ (UC) มีแนวโน้มลดลง รายจ่ายด้านสาธารณูปโภคค่อนข้างสูง รายจ่ายหมวดค่าแรงเพิ่มขึ้นตามระเบียบและนโยบายของรัฐ

3.4 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก โดยใช้ PEST-HEP Model ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านนโยบายและด้านสุขภาพ ดังนี้

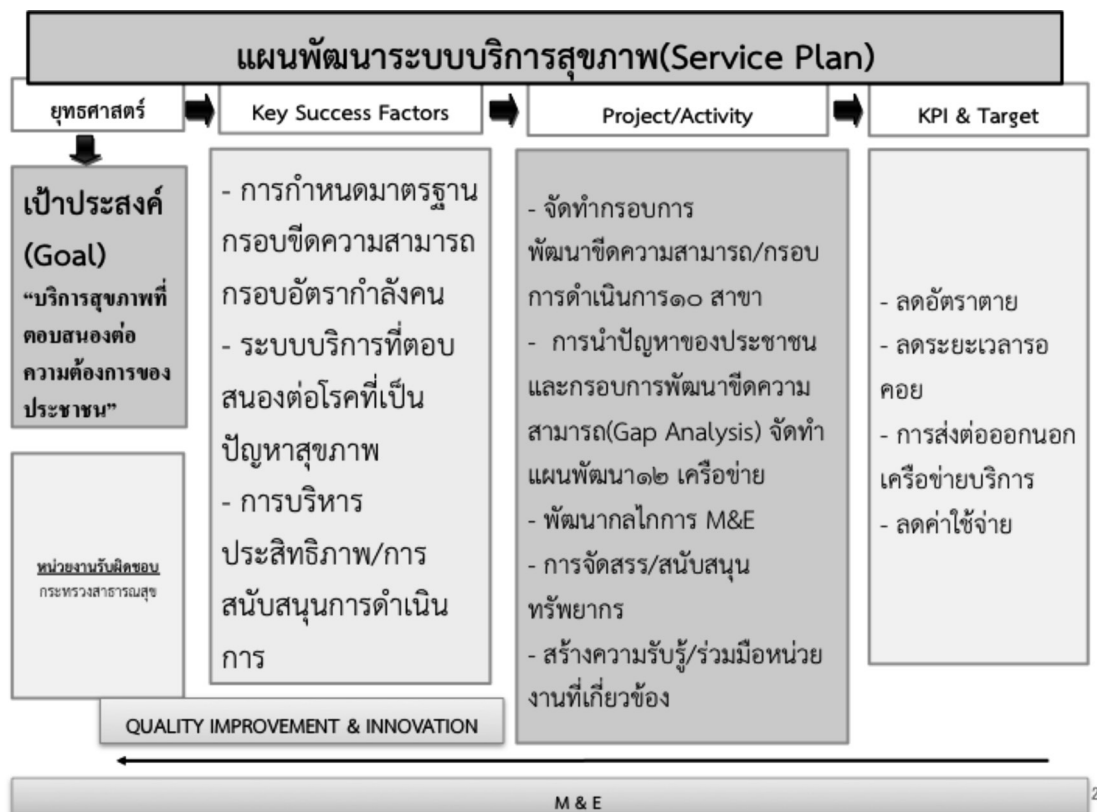
3.4.1 ด้านนโยบาย ได้รับงบประมาณจัดสรรตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ไม่เพียงพอ นโยบายเร่งด่วนไม่อยู่ในแผนยุทธศาสตร์ การปฏิรูประบบราชการ การปฏิรูปกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ โครงสร้าง และ P4P การปฏิรูประบบสุขภาพ ความคาดหวังของประชาชนด้านงานบริการมีสูง

3.4.2 ด้านสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพ เสี่ยงต่อการเกิดโรค ผู้ป่วยเรื้อรังมีจำนวนมาก ปัญหาสุขภาพประชากรมีความรุนแรงและซับซ้อน เกิดการระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดนก ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ และอุบัติการณ์เกิดโรคเรื้อรัง พบในผู้สูงอายุลดลง

จากผลการวิจัยสามารถวิเคราะห์กลยุทธ์จาก SWOT analysis TOWS Matrix ได้ตั้งแผนภาพ 4 และนำไปสู่แผนพัฒนาระบบบริหารสุขภาพ (service plan) ดังแผนภาพ 5 ซึ่งสามารถนำไปใช้กับโรงพยาบาลทุกระดับของกระทรวงสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

SO Strategies 1.พัฒนาคุณภาพระบบบริการครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการบริการ (2) ด้านเจ้าหน้าที่/บุคลากรผู้ให้บริการ (3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (4) ด้านคุณภาพการบริการ 2.พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร McKinsey 7-S	WO Strategies 1.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคีในการจัดบริการสุขภาพ 2.พัฒนาระบบสารสนเทศ
ST Strategies 1.พัฒนาการจัดบริการสุขภาพให้สอดคล้องกับปัญหาในพื้นที่	WT Strategies 1.เสริมสร้างการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร 2.บริหารความเสี่ยงที่มีผลต่อการจัดบริการสุขภาพ 3.พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีคุณภาพ 4.พัฒนาระบบการนิเทศและประเมินผล

ภาพ 4 กลยุทธ์จาก SWOT analysis TOWS Matrix



ภาพ 5 แผนพัฒนาระบบบริหารสุขภาพ (service plan)

ข้อเสนอแนะ

จากผลศึกษาวิจัยทั้งหมดตามที่ได้นำเสนอมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นข้อเสนอแนะทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติการได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการส่วนใหญ่คิดเป็น ร้อยละ 59.64 เห็นด้วยกับนโยบายการยุบรวม 3 กองทุน เนื่องจากจะทำให้เกิดความเท่าเทียมเสมอภาคและง่ายในการบริหารจัดการโดยใช้ข้อดีของแต่ละกองทุนมาผสมผสานกัน โดยเสนอให้กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการศึกษาในรายละเอียดของกระบวนการและวิธีการในการนำนโยบายดังกล่าวนี้ไปปฏิบัติมาตรฐานการให้บริการทางการแพทย์ที่ควรยึดเป็นหลักปฏิบัติสำหรับการให้บริการ ในกรณีที่มีการยุบรวม 3 กองทุน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจให้กับผู้รับบริการที่ใช้สิทธิการรักษาพยาบาลของทั้ง 3 กองทุน

1.2 จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการส่วนใหญ่เมื่อพิจารณาจากเขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขและกรุงเทพมหานคร ประเภทของโรงพยาบาล และประเภทของสิทธิการรักษาพยาบาล ยังมีความแตกต่างกันของผลการศึกษา ส่วนของการให้ความสำคัญหรือความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามนโยบายด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขกับผลการศึกษาในส่วนของการคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามนโยบายด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้น จึงเสนอให้กระทรวงสาธารณสุขเร่งจัดทำแผนงานและกำหนดมาตรการในการสร้างความเข้าใจในเรื่องสิทธิประโยชน์และบริการต่างๆ ให้แก่ผู้รับบริการในทุกเขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขและกรุงเทพมหานคร

ผู้รับบริการในทุกประเภทของสิทธิการรักษาพยาบาลควรรู้เกี่ยวกับการดำเนินมาตรการต่างๆ ในการยกระดับคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.3 จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการให้บริการ

ของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการอยู่ในอันดับสุดท้าย และในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในอันดับรองสุดท้าย ดังนั้น จึงเสนอให้ในกระบวนการจัดทำแผนงานและจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ เพื่อใช้สำหรับการดำเนินงานตามแผนควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบในด้านการพัฒนากระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกการให้บริการ และด้านการรักษาและฟื้นฟู ทั้งนี้เพื่อยกระดับความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ

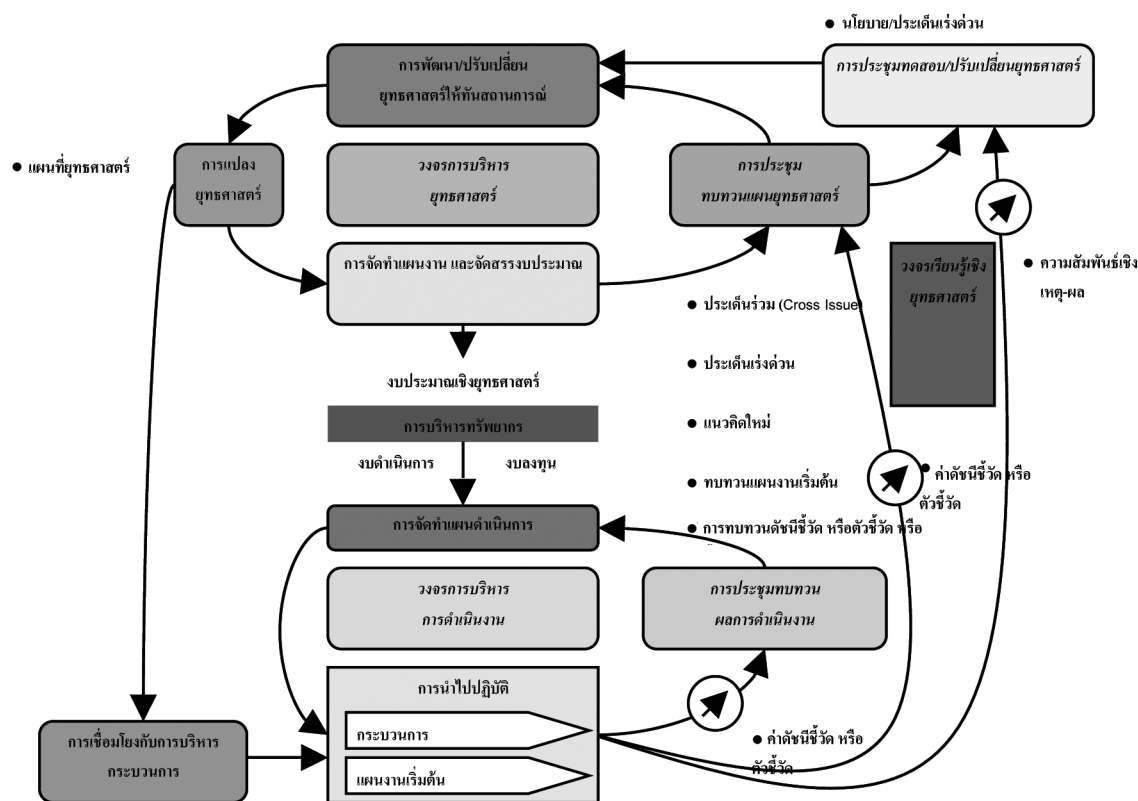
2. ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์

เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขมีตัวชี้วัดกำกับเขตตรวจราชการและโรงพยาบาลทุกระดับ ซึ่งมีทั้งตัวชี้วัดระดับนโยบายรัฐบาล ระดับระหว่างกระทรวง ระดับกระทรวง ระดับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระดับกรม และระดับโรงพยาบาล จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีตัวชี้วัดบางส่วนที่ไม่มีข้อมูลนำเข้าสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ ประเด็นที่เป็นโอกาสในการปรับปรุงร่วมของทุกยุทธศาสตร์ทั้งในปีงบประมาณ พ.ศ.2554 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 คือกระบวนการในการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน ทั้งระดับเป้าประสงค์ ผลผลิต กิจกรรมหลัก/โครงการ

ในการดำเนินการเพื่อให้การประเมินผลตามแผนยุทธศาสตร์เกิดประสิทธิผลกระทรวงสาธารณสุข จึงควรทำการพัฒนาระบบในการกำกับ-ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพนั้น ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบริหารหน่วยงาน รวมทั้งบุคลากรของหน่วยงานทุกหน่วยงานต้องมีความเข้าใจในผลและประเด็นสำคัญจากการดำเนินงานร่วมกัน

ความเข้าใจในประเด็นสำคัญต่างๆ ในเชิงยุทธศาสตร์จะเกิดขึ้นได้ เมื่อองค์กรและหน่วยงานต่างๆ มีการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและนำเสนอสารสนเทศที่ได้จากการดำเนินงานมาสื่อสารทั้งระดับเป้าประสงค์ ผลผลิต กลยุทธ์ แผนงานและกิจกรรมการดำเนินงานหลักภายใต้กระบวนการหรือวงจรการบริหาร 3 วงจร ได้แก่

แนวทางในการดำเนินการของวงจรทั้ง 3 วงจรข้างต้น
มีรายละเอียด ดังนี้



2.1 วงจรการบริหารยุทธศาสตร์ เป็นวงจรสำคัญวงจรแรกที่ต้องนำมาใช้ โดยเฉพาะในขั้นตอนของการพัฒนา กำหนดยุทธศาสตร์และกำหนดประเด็นสำคัญเชิงยุทธศาสตร์โดยคำนึงถึงบริบทหรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นและแปลงยุทธศาสตร์เป็นภาพแผนที่ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและการจัดทำแผนการดำเนินงาน และจัดสรรงบประมาณหรือทรัพยากรเชิงยุทธศาสตร์

2.3 วงจรเรียนรู้เชิงยุทธศาสตร์ เป็นวงจรสำคัญวงจรที่สามที่ต้องนำมาใช้เมื่อมีการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดซึ่งอาจมีการกำหนดไว้เป็นรายปี รายไตรมาสหรือรายเดือน วงจรการเรียนรู้เป็นวงจรของการติดตาม รายงานผลการดำเนินงานและสื่อสารสารสนเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับวงจรการบริหารยุทธศาสตร์และวงจรการบริหารการดำเนินงาน โดยที่ความเกี่ยวข้องกับวงจรการบริหารการดำเนินงานจะเกิดจากการนำสารสนเทศที่เกิดขึ้นซึ่งมักแสดงผลในรูปแบบ

ของค่าตัวชีวิตมาทำการวิเคราะห์ หาข้อสรุปเกี่ยวกับ ประเด็นร่วม (cross issue) ประเด็นเร่งด่วน แนวคิดใหม่ แผนงานที่ได้มีการดำเนินการไปแล้วเพื่อนำไปเป็น ข้อมูลป้อนกลับในการประชุมทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ในวงจรการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ ผลผลิต กลยุทธ์ แผนงานรวมทั้งกิจกรรมการดำเนินงานหลักหรือรายการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบท หรือสภาพแวดล้อม

ในขณะเดียวกันต้องมีการทดสอบถึงความ สัมพันธ์เชิงเหตุ - ผลของแผนที่ยุทธศาสตร์ที่พัฒนาขึ้น ประเด็นร่วม (cross issue) ประเด็นเร่งด่วน แนวคิดใหม่ แผนงานที่ได้มีการดำเนินการไปแล้ว สำหรับใช้ในการ ประชุมทดสอบ/ปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนด เป็นนโยบายหรือกำหนดประเด็นเร่งด่วนในอนาคต ภายใต้บริบทหรือสภาพแวดล้อมที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเห็นพ้องร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อระดมความคิดเห็น สร้างแนวร่วมเพื่อผลักดัน การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติดำเนินการอย่างมี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

3.1 โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่ควรเร่งพัฒนาคุณภาพ การให้บริการด้าน

กระบวนการขั้นตอนการให้บริการ ในเรื่องการลดระยะเวลาในการรอรับบริการของผู้ที่มาใช้บริการและการลด ระยะเวลาในการให้บริการลงจากปัจจุบัน

3.2 โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่ควรเร่งพัฒนาคุณภาพ การให้บริการด้าน เจ้าหน้าที่/บุคลากรที่ให้บริการ ในเรื่องการให้ข้อมูล ตอบคำถามและให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่ผู้ที่มาใช้บริการ และในเรื่องการมีอัธยาศัยดีในการให้บริการ

3.3 โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่ควรเร่งพัฒนาคุณภาพ การให้บริการด้าน สิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องความเพียงพอของสถานที่ สำหรับให้บริการและในเรื่องการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ใช้บริการ เช่น ห้องน้ำ แก้วน้ำ สำหรับนั่งรอรับบริการ น้ำดื่ม เป็นต้น

3.4 โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่ควรเร่งพัฒนาคุณภาพ การให้บริการด้าน คุณภาพการให้บริการ ในเรื่องการให้บริการที่มีความ รวดเร็วและปลอดภัยและในเรื่องการให้บริการที่มีคุณค่า และคุณประโยชน์เกินจากความคาดหวังของผู้รับบริการ

3.5 กระทรวงสาธารณสุขควรเผยแพร่และ ส่งเสริมให้ประชาชนรับรู้นโยบายและสิทธิด้านสุขภาพ ต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2555). *การสาธารณสุขไทย 2551-2554*. นนทบุรี: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข.

ศูนย์การศึกษาการค้ำระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (2555). *ศักยภาพการแข่งขัน ของการเปิดเสรี แรงงานวิชาชีพไทยภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. ค้นจาก <http://www.thaihospital.org/board/index.php?topic=4736.0>

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2548). *การพัฒนาคุณภาพการบริการประชาชน*. นนทบุรี: สถาบันพัฒนา ข้าราชการพลเรือน.

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2541). *เส้นทางการพัฒนาคุณภาพบริการเพื่อประชาชน*. นนทบุรี: สถาบันวิจัย ระบบสาธารณสุข.

- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขและองค์การอนามัยโลก. (2547). รายงานการติดตามประเมินผลโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ระยะที่ 1. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- สมชาย ไตรรักษา. (2545). หลักการและกระบวนการบริหารโรงพยาบาล. ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาโรงพยาบาล (หน่วยที่ 1). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมาน รังสิโยภรณ์. (2543). การบริการราชการไทย อดีต ปัจจุบัน อนาคต. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมิต สัจฉกร. (2542). การต้อนรับการบริการที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- เสน่ห์ จัยโต. (2544). เอกสารประกอบการสัมมนาประสิทธิภาพการบริหารองค์การ เรื่อง ผู้บริหารองค์การสมัยใหม่: วิถีทัศน์และมิติใหม่. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2554). การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. หน้า ข.
- สำนักงานประกันสังคม. (2555). งบประมาณสังคม. ค้นจาก <http://www.manger.co.th>
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2555). งบประมาณโครงการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ปี 2555. ค้นจาก <http://www.stno.moph.go.th/doc/pragun/download.php?>
- Millet, J. D. (1954). *Management in the public service: the quest for effective performance*. New York: Mc Graw-Hill. p.357.
- New York State Department of Health. (2012). *Adult medicaid health plan survey: Ontinuous quality improvement report*. February 2012.
- Peter, Tomas J. & Robert H. Waterman, Jr. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Harper & Row Publishers. p.10.



รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้ตอนล่าง

A Model of Participative Management by Committee Participation in the Basic Education Institutions of the Lower Southern Education Service Areas

มนัรัตน์ บุญเต็ม และ รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงผสมผสานนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) ศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) (3) สังเคราะห์และพัฒนารูปแบบการบริหาร (4) ประเมินรูปแบบ การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้ ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปซึ่งตอบโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้ตอนล่างจำนวน 1,624 คน ผลการวิจัย พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งโดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practices) ของโรงเรียนที่ 1 และโรงเรียนที่ 2 ผลการศึกษาพบว่าความสอดคล้องของรูปแบบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษากับข้อบ่งชี้ภารกิจการบริหารงานสถานศึกษาตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องทั้ง 4 ด้าน การสังเคราะห์และพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากการสนทนากลุ่มอิงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีมติเห็นเป็นเอกฉันท์กับทุกประเด็นของการประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์คณะบุคคลในสถานศึกษา มีความเหมาะสมกับแนวทางการกระจายอำนาจที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษาและมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร, แบบมีส่วนร่วม, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

This research is a mixed methodology design integrating quantitative research and qualitative research. (1) The research aims to study the of participative management by committee participation in Basic Education Institutions (2) to study best practice models of participative (3) to synthesize and develop models of participative management and (4) to evaluate model of participative management by committee participation in the Basic Education Institutions by the following stages : A survey study about opinions of the state of participative management by committee participation in Basic Education Institutions of the Lower Southern Education Service Areas in Academic management. Study best practice models of participative management. Best Practice Models of two schools. The study of participative management by committee participation was at a moderate level and the models of participative management by committee participation were advisory governing body, accountable governing body, mediating governing body and supportive governing body respectively. To achieve goals of committee participation the following steps were taken (1) to prepare persons (2) to develop competency of committee (3) Leadership of administrators (4) Learning network in community and (5) to develop information technology system. Delphi Technique of 17 experts was used to develop models. The results were: the congruity and feasibility of academic, budget, personnel and general management were at a high level. A Connoisseurship Focus Group of 15 experts was used to evaluate models of participative management. The consensus was reached in utility, feasibility ,propriety and accuracy of the models.

Keyword: model of participative management, basic education institute

ความนำ

หลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนา คนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังกำหนดให้ การจัดการศึกษา ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม ของบุคคล ครอบครัว ชุมชนองค์กรชุมชน ตลอดจนการมีส่วนร่วม ในรูปคณะกรรมการในระดับสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคล ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. ด้านวิชาการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสาระหลักสูตรสถานศึกษาที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

3. ส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและการวิจัย

4. ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

เพื่อการศึกษา

5. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคลและองค์กรต่าง ๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งทางชุมชนโดยใช้กระบวนการของการศึกษา

ด้านงบประมาณ

1. พิจารณาและให้การส่งเสริม สนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้มีความคล่องตัว 2. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดหารายได้ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาและการระดมทรัพยากรของสถานศึกษา

ด้านการบริหารงานบุคคล

1. พิจารณาและสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. พิจารณาศึกษาจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับภาระงานของสถานศึกษาหรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

3. พิจารณาและมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

ด้านการบริหารทั่วไป

1. พิจารณาและให้การส่งเสริม สนับสนุนเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2. พิจารณาและให้การส่งเสริมการบริหารงานกิจการนักเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

3. เพื่อสังเคราะห์และพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

มีกรอบแนวคิดการวิจัยคือ (1) แนวคิดรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากผลการศึกษาเกี่ยวกับคณะกรรมการการศึกษาต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามแนวคิดของ โคแกน และคณะ (Kogan and others, 1984) ได้กล่าวมี 4 รูปแบบ คือ (1) ถ้าให้คณะกรรมการการศึกษาเป็นผู้ดูแลการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายเป้าหมาย และแนวทางที่หน่วยเหนือกำหนดแล้ว เรียกว่าเป็นรูปแบบของการเป็นผู้ควบคุม (accountable governing body) (2) ถ้าให้คณะกรรมการการศึกษาเป็นผู้จัดให้มีการประชุม เพื่อการพิจารณารายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมของโรงเรียนให้กับชุมชนทราบ และการพิจารณาว่าโรงเรียนได้ดำเนินการตามความคิดที่ชุมชนให้ไว้หรือไม่ พร้อมกันนั้นก็ช่วยกันดูแลจรรยาบรรณในวิชาชีพของบุคลากรในโรงเรียนด้วย เรียกว่า เป็นรูปแบบของการเป็นที่ปรึกษา (advisory governing body) (3) กรณีที่คณะกรรมการดังกล่าวเป็นผู้สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนโดยให้สัมพันธ์กับสถาบันและกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ทางการศึกษาในท้องถิ่น แล้วเรียกว่าเป็นรูปแบบของการเป็นผู้สนับสนุน (supportive governing body) (4) ขณะเดียวกันถ้ากรรมการการศึกษาทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อดูแลให้ท้องถิ่นได้รับประโยชน์ ด้านการศึกษาจากโรงเรียนไปแล้ว เรียกว่าเป็นรูปแบบของการเป็นผู้สื่อประสาน (mediating governing body) (Kogan & others, 1984, p. 47)

2. แนวคิดในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ในการบริหารงานสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ตามขอบข่ายภารกิจ การบริหารงาน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้าน การบริหารงาน งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการ บริหารงานทั่วไป

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหาร แบบมีส่วนร่วมโดย องค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าสาระสำคัญ เสนอตามลำดับดังนี้

การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา (1) หลักการและเหตุผลของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา (2) วัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจ (3) รูปแบบการกระจายอำนาจ (4) วิธีการกระจายอำนาจ ทางการศึกษา (5) ขั้นตอนในการกระจายอำนาจ

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหาร จัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ภารกิจการบริหาร จัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยองค์คณะบุคคล ความหมายการบริหารแบบมี ส่วนร่วม รูปแบบการมีส่วนร่วม แนวคิดและทฤษฎีการมี ส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคล คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วม ตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา กับคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ความหมาย การพัฒนารูปแบบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พวงแก้ว จุ่งลก (2544, หน้า 52-53) ศึกษา การมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตรัง พบว่า องค์การ บริหารส่วนตำบลในจังหวัดตรัง ต้องการมีส่วนร่วม ในด้านต่าง ๆ ในระดับมาก

ประจวบ สือประสาน (2542, หน้า 81) ศึกษาจากการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของ

คณะกรรมการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตการศึกษา 1 พบว่าคณะกรรมการโรงเรียนมี ส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา เรื่อง การจัดหา การจัดสรรทรัพยากรและการประสานงานอยู่ระดับมาก และการที่มีส่วนร่วมในการวางแผนกระตุ้นการทำงาน และการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการมี ส่วนร่วมเฉลี่ยโรงเรียนทุกขนาดอยู่ในระดับปานกลาง

สังพร ศรีเมือง (2543, หน้า 75-76) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็น รายด้านพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ในด้านการกำหนดนโยบายและการ วางแผนการสนับสนุนทรัพยากร การดำ เนินการ และต้องการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางในด้านการกำกับ ติดตามและประเมินผล2) คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในแต่ละองค์ประกอบต้องการ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

อุทัย บุญประเสริฐ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของ สถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลจากการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนในประเทศไทย ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้วยรูปแบบการบริหาร ที่รวมศูนย์อำนาจ ทำให้เกิดระบบยึดเหนี่ยวในองค์กร ยากที่จะเปิดโอกาสให้ประชาชนกลุ่มต่างๆ ในท้องถิ่น มีส่วนร่วมคิดร่วมทำร่วมส่งเสริมการดำเนินงาน ทั้งในด้านการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา การกำหนดหลักสูตร กำหนดแบบเรียน และการจัดการเรียนการสอนทำให้ การจัดการศึกษาไม่สอดคล้องกับสภาพความต้องการ ของประชาชน

คราฟท์ คราฟท์ (อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2542) บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมิชซูรี ได้ศึกษา ทศนคติของชุมชนต่อการศึกษา และระดับการมีส่วนร่วม ในกิจการของโรงเรียน เป็นการศึกษาเพื่อเสนอความคิด ที่ว่า การมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน จะทำให้

ทัศนคติของชุมชนต่อโรงเรียนดีขึ้น จุดมุ่งหมายคือ ต้องการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างระดับการมีส่วนร่วม สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนและทัศนคติต่อสถานศึกษา ของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนคติและระบบโรงเรียนในแต่ละสิ่งแวดล้อม แต่ไม่มี ค่าสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของชุมชนและสิ่งแวดล้อม หรือทัศนคติของชุมชนกับระดับการเข้าร่วมกิจกรรม ของโรงเรียน

ไซร์เบลโล (อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2542) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้ปกครองนักเรียนในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในบทบาท ที่เป็นจริงและคาดหวังตามทัศนคติของครูประถมศึกษา ครูใหญ่ ผู้ปกครองนักเรียน และผู้ปกครองนักเรียนที่ไม่ใช่ นักเรียนประถมศึกษา ความสัมพันธ์ 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านนักเรียน ด้านหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก และ ด้านการประชาสัมพันธ์ ทุกกลุ่มเสนอให้ผู้มีส่วนร่วม ในการกำหนดจุดหมายของโรงเรียน ส่วนครูใหญ่และ คณะครูมีความเห็นว่า ผู้ปกครองไม่ควรเกี่ยวข้องกับ โรงเรียนในส่วนที่ผู้ปกครองยังไม่มีความรู้และยังไม่มี ความมั่นใจ กลุ่มที่ไม่ใช่ผู้ปกครองนักเรียนเห็นว่า ผู้ปกครองไม่ควรกระตือรือร้นและรับผิดชอบน้อย

ทอย (อ้างถึงใน อุทัย บุญประเสริฐ, 2542) บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยโคโรราโด ได้ศึกษาถึง การพัฒนาแผนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนใน โรงเรียนชนบท ข้อเสนอในการวิจัยนี้ได้เสนอไว้ว่า ในการที่วางแผนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียน ในชนบทนั้น ควรจะมีการพัฒนานโยบายและกฎต่างๆ ให้มีการวิจัยปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องอยู่ กำหนด จุดมุ่งหมาย เป้าหมายให้ชัดเจน สร้างความสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอก จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ที่ ดี การทำให้เกิดความไว้วางใจ ความกระตือรือร้นในการ ทำงาน และจัดให้มีการประเมินผลการทำงานด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ได้ออกแบบและใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีขั้นตอน 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อนำมาใช้เป็นกรณีศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยพิจารณาจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถบริหารจัดการ แบบมีส่วนร่วมในเชิงประจักษ์โดยได้รับ โลเกียรติยศและประกาศเกียรติคุณด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลจาก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพังงา และผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 2 จากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ในระดับดี ทุกมาตรฐาน จำนวน 2 โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การสังเคราะห์และพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของการประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสนทนากลุ่มอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship focus group discussion) ประยุกต์ใช้จากเกณฑ์การประเมินที่เสนอจากคณะกรรมการพัฒนา เกณฑ์มาตรฐานการประเมินโครงการทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards For Educational Evaluation) (Madaus, Scriven and Stufflebeam, 1993:399-402) มี 4 มาตรฐาน คือ 1) มาตรฐานด้าน ความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) 2) มาตรฐานด้าน ความเป็นไปได้ (feasibility standards) 3) มาตรฐานด้าน ความเหมาะสม (propriety standards) 4) มาตรฐานด้าน ความถูกต้องครอบคลุม (accuracy standards)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย บุคคล 4 กลุ่ม ดังนี้ (1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้ตอนล่าง

ในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้ ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนองค์กรศาสนา ผู้แทนครู และผู้บริหารสถานศึกษา (กรรมการ และเลขานุการ) จำนวน 1,624 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) (2) ผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา ที่มีรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์กรคณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อนำมาใช้เป็นกรณีศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยพิจารณาจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในเชิงประจักษ์โดยได้รับโล่รางวัลและประกาศเกียรติคุณด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์กรคณะบุคคลและผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 2 จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ในระดับดี ทุกมาตรฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา จำนวน 2 โรงเรียน (3) ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นนักวิชาการสาขาการบริหารการศึกษา ผู้สอนสถาบันอุดมศึกษา หรือผู้บริหารระดับสูงในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 17 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง เพื่อให้ข้อมูลในการวิจัยขั้นตอนการใช้วิธีเดลฟาย (Delphi Technique) (4) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นนักวิชาการหรืออาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารระดับสูงในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 15 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เพื่อให้ข้อมูลการวิจัยในขั้นตอนการสนทนากลุ่มอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship focus group discussion)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์กรคณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นได้ของร่างรูปแบบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูลเชิงปริมาณประกอบด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่และค่าร้อยละมัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์กรคณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้ตอนล่าง ตามขอบข่ายภารกิจการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคลและ 4) การบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง

2. การศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์กรคณะบุคคลในสถานศึกษากับขอบข่ายภารกิจการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์กรคณะบุคคลที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป พบว่า มีการดำเนินงานในลักษณะการมีส่วนร่วมทั้ง 4 รูปแบบ คือ รูปแบบที่มีการควบคุม (accountable governing body) รูปแบบของการเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษา (advisory governing body) รูปแบบของการเป็นผู้สนับสนุน (supportive governing body) รูปแบบของการเป็นผู้สื่อประสาน (mediating governing body)

3. การสังเคราะห์และพัฒนาแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์กรคณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมโดยองค์กรคณะบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและการศึกษาความสอดคล้อง ของรูปแบบการบริหารแบบ มีส่วนร่วมโดยองค์กรคณะบุคคลทั้ง 4 ด้านของโรงเรียน โดยส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการเป็นคณะที่ปรึกษา รองลงมาตามลำดับ

คือ รูปแบบการเป็นผู้ควบคุม รูปแบบเป็นผู้สื่อประสาน และรูปแบบการเป็น

การพัฒนา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะมีความเป็นไปได้ในระดับมาก ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นการมีส่วนร่วม ตามข้อข่ายภารกิจของสถานศึกษาแต่ละด้าน 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การติดตามตรวจสอบการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก การเสนอแนะให้สถานศึกษาจัดทำโครงการพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้แก่ การเสนอแนะจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ การรับ-จ่าย การระดมทุนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนงบประมาณของสถานศึกษา การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาหรือยกย่องชมเชยให้ขวัญกำลังใจ การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา การเสนอแนะแนวทางแก้ไข ปรับปรุงแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การกำหนดเป้าหมายแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

4. การประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยฉันทามติและโดยความเห็นส่วนใหญ่ในลักษณะมีความ

เป็นประโยชน์(utility standards) ความเป็นไปได้(feasibility standards) ความเหมาะสม(propriety standards) และความถูกต้องครอบคลุม(accuracy standards) ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นในลักษณะการประเมินในระดับมาก

การอภิปรายผล

1. สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้ตอนล่างมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามข้อข่ายภารกิจ การบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารงานวิชาการ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานบุคคลและ (4) การบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลงานการวิจัยหลายเรื่องที่ทำให้เห็นว่า การทำหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ยังไม่เป็นที่ไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติซึ่งมีเจตนารมณ์ ที่จะให้ความสำคัญกับการบริหารในระดับสถานศึกษา จึงกำหนดให้มีการกระจายอำนาจ และโดยเฉพาะมาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมกิจการของสถานศึกษา แต่สถานศึกษาไม่เห็นความสำคัญของกรรมการสถานศึกษาและไม่เปิดโอกาสให้กรรมการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาเท่าที่ควร ศึกษาจากการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่าคณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา เรื่อง การจัดหา การจัดสรรทรัพยากรและการประสานงานอยู่ระดับมาก และการที่มีส่วนร่วมในการวางแผนกระตุ้นการทำงาน และการประเมินอยู่ในระดับปานกลางระดับการมีส่วนร่วมเฉลี่ยโรงเรียนทุกขนาดอยู่ในระดับปานกลาง ผลการบริหารงานดังกล่าวสอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนในประเทศไทย ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

ด้วยรูปแบบการบริหารที่รวมศูนย์อำนาจ ทำให้เกิดระบบยึดเหนี่ยวในองค์กรยากที่จะเปิดโอกาสให้ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ในท้องถิ่น มีส่วนร่วมคิดร่วมทำร่วมส่งเสริมการดำเนินงาน ทั้งในด้านการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา การกำหนดหลักสูตร กำหนดแบบเรียน และการจัดการเรียนการสอน ทำให้การจัดการศึกษาไม่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของประชาชน อยู่ในระดับมาก ส่วนงานบริหารบุคลากร มีส่วนร่วมในระดับ ปานกลาง

2. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) ผลการวิจัยพบว่าความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษากับขอบข่ายภารกิจการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องโดยการบริหารงานสถานศึกษาใน 4 ด้านได้แก่ (1) การบริหารงานวิชาการ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานบุคคลและ (4) การบริหารงาน มีการดำเนินงานในลักษณะการมีส่วนร่วม 4 รูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2547, หน้า 91-95) ได้สังเคราะห์รูปแบบของกระบวนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อจัดการศึกษาในชุมชน 5 รูปแบบ ได้แก่ (1) รูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา (2) รูปแบบการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (3) รูปแบบการมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กรท้องถิ่น (4) รูปแบบการมีส่วนร่วมในการตั้งกองทุนการศึกษา และ (5) รูปแบบการมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3. การสังเคราะห์และพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคล

สรุปได้ว่าจากผลการสังเคราะห์การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและการศึกษาความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลทั้ง 4 ด้านของโรงเรียนที่ 1 และโรงเรียน ที่ 2 ทั้ง 4 ด้าน โดยส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการเป็นคณะที่ปรึกษา รองลงมาตามลำดับ คือ รูปแบบ

การเป็นผู้ควบคุม รูปแบบเป็นผู้สื่อประสาน

4. การประเมินรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้าน ความเป็นประโยชน์ (utility standards) ความเป็นไปได้ (feasibility standards) ความเหมาะสม (propriety standards) และความถูกต้องครบคลุม (accuracy standards) มีลักษณะการประเมินในระดับมาก สอดคล้องกับความคิดเห็นของ รุ่ง แก้วแดง (2543) ที่ได้สรุปว่า การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือการกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำสาระของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปขยายผล โดยกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนและเอื้อให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้เป็นกรอบและนำไปสู่การปฏิบัติ

กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาองค์คณะบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านทักษะและความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้ง ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อตอบสนองความต้องการตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและหลักการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

สถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเลขานุการต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์คณะบุคคลใน

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสามารถบริหารงานสถานศึกษาตามบทบาท อำนาจหน้าที่

แบบมีส่วนร่วมขององค์คณะบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1. ควรมีการวิจัยรูปแบบการจัดตั้ง และกลไกการประสาน ส่งเสริมเครือข่ายที่เหมาะสมเพื่อการบริหาร

2. ควรมีการวิจัยนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดแนวทาง การออกกฎหมายเพื่อส่งเสริมและจูงใจให้เอกชนให้องค์คณะบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามแนวทางการปฏิรูป และการกระจายอำนาจอย่างเข้มแข็ง



เอกสารอ้างอิง

- กองการมัธยมศึกษา. (2544). *กรมสามัญศึกษา.การบริหารโดยใช้โรงเรียนฐานของกรมสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *สำนักงานคู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- บัญญัติ ทองสวัสดิ์. (2541). *การมีส่วนร่วมในกระบวนการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปปฏิบัติ ตามการรับรู้ของครู และผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประจวบ สือประสาน. (2542). *การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารการศึกษา ของคณะกรรมการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- พวงแก้ว จุลลก. (2544). *การมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตรัง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: มติชน
- สังพร ศรีเมือง. (2543). *การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่*. บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). *การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. รายงานการวิจัย.
- Burton, C. (1973). BECK WA. Descriptive study of community service program in Alabama Public Junior College. *Dissertation Abstract International*. 34 (8): 96;October.
- Campbell, R. F.; et al. (1983). *Introduction to educational a administration* (6th ed.). Boston:Allyn and Bacon.
- Cheng, Ying Cheong. (1996). *School Effectiveness and School-based management : A Mechanism for Development*. Washington, D. C.: The Felmer Press.

Dalrymple, B. E. (1986). An analysis low public school board presidents and superintendents opinions regarding selected school public relations policies and practices. *Dissertation Abstract International*. 47.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Book .

Hwang, Woei-Wuu. (1997). A study of the effects of community political ideology on local school output meadures in the state of texas. *Dissertation Abstracts International*, 57 (7) 2768–A; January.



ยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Strategies of Building Teacher Professional Commitment in Basic Education Institutions

สุรชัย วัฒนชัย และ ดร.สุวัฒน์ เจริญ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและปัญหาของความผูกพันต่อวิชาชีพครู (2) พัฒนายุทธศาสตร์สร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครู (3) ศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของยุทธศาสตร์ และ (4) นำเสนอแนวทางการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ประชากร คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง คือครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 450 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม LISREL สำหรับการวิเคราะห์ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) สภาพและปัญหาของความผูกพันต่อวิชาชีพครู ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนต่ำและตัวครูมีความผูกพันกับวิชาชีพต่ำ เนื่องจากขาดแรงจูงใจ ค่าตอบแทนต่ำ และมีภาระหนี้สิน (2) ยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครู พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อวิชาชีพครูได้ร้อยละ 74 และได้ยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานสนับสนุน ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานบังคับบัญชา และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียน (3) ยุทธศาสตร์การสร้าง ความผูกพันต่อวิชาชีพครู มีความเป็นไปได้และเหมาะสมทุกยุทธศาสตร์ (4) แนวทางการนำยุทธศาสตร์ไปสู่ การปฏิบัติ ได้แก่ มาตรการพัฒนาครูทั้งระบบ มาตรการส่งเสริมเผยแพร่เกียรติภูมิของครู มาตรการส่งเสริมด้าน ค่าตอบแทนและมาตรการจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อวิชาชีพครู, ยุทธศาสตร์, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

This study is to develop the appropriateness of the strategies that build the professional commitment of teachers and to suggest strategies to create a professional commitment for effective implementation. The population of this research was The Office of Basic Education and the samples consisted of 450 teachers by multi-stage random sampling. The collected data were analyzed by The LISREL program for analysis the consistency check of the model. The research findings were as follows: (1) The problems

of teachers commitment were as follows: low management of school administrators, lack of motivation, low-income and debts. (2)The Development Strategies were the causal relationship models in empirical data which shows the fitness between the data and model indices. The variables in the model explain the variance of the professional commitment of teachers in basic education is 74 percent. The study found four strategies of building teachers professionalism. They are: supporting agencies, commanding agencies, producing agencies and school environment. (3)The Strategies of building teacher's professional commitment are possible and appropriate. (4) The strategies would be effectiveness if they are carried out with proper action such as all teachers, irrespective of the levels of education, must be developed to be professional.

Keyword: teacher professional commitment, profession commitment strategies

ความนำ

ความผูกพันต่อวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานเลขาธิการสภา, 2548) ได้กำหนดแนวทางดำเนินงานกำกับดูแลรักษาและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาโดยการกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ดังนั้นจึงได้มีพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพควบคุมซึ่งจะเป็นหลักประกันและคุ้มครองให้ผู้รับบริการทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพรวมทั้งจะเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น ความผูกพันเป็นจิตลักษณะที่สำคัญที่เป็นผลผลิตของกระบวนการใช้ครูที่เกิดกับตัวครูตามหลักการบริหารครู ครูที่ผูกพันกับโรงเรียนกับงานสอนกับนักเรียนกับวิชาที่สอนย่อมปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่มีความผูกพันน้อยกว่า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อวิชาชีพ Cohen (2000) ครูผู้สอนต้องมีความผูกพันต่อวิชาชีพ และต้องทุ่มเทกับการสอนอย่างเต็มที่ ครูที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพจะส่งผลให้มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ หากโรงเรียนสามารถทำให้ครูมีความผูกพันต่อวิชาชีพได้มากเท่าใดก็จะทำให้ครูมีความปรารถนาที่จะอยู่ในวิชาชีพนั้นต่อไป

และทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีผลงานที่น่าพอใจ

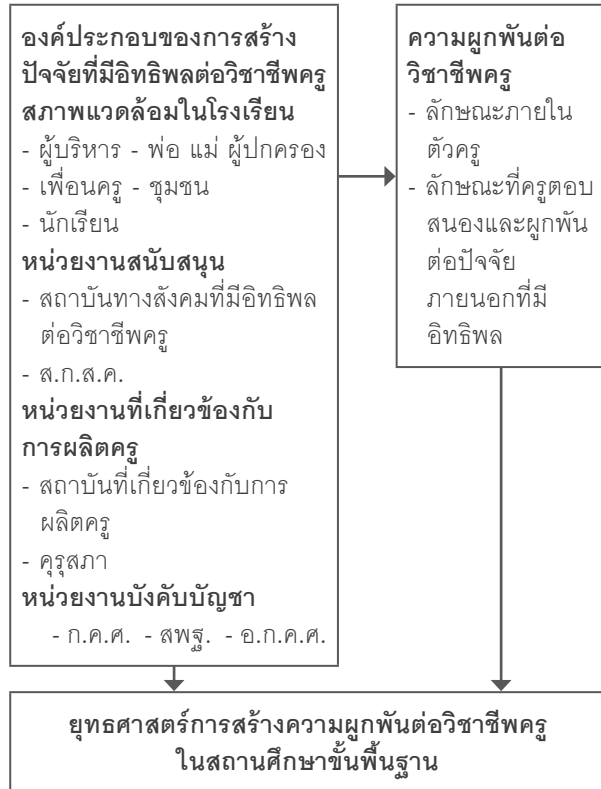
ความผูกพันจึงเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นวิชาชีพมีงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันจำนวนมากที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Hoy others,1990; Fjortoft Lee, 1994) เป็นเรื่องสำคัญ นอกจากนี้งานวิจัย พบว่ามีตัวแปรจำนวน 3 กลุ่ม คือ ลักษณะพื้นฐานของบุคคลสถานะของการทำงานและความสัมพันธ์ทางสังคมและสถาบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ดังนั้นจึงสามารถนำมาเป็นแนวทางของการแก้ปัญหาของครูได้ คือ ต้องมีการพัฒนาครู ดังการศึกษาของ พบพร บำรุงจิต (2542) ที่พบว่า การพัฒนาครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหลักของการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานกำกับดูแลรักษาและพัฒนาวิชาชีพไว้แล้ว โดยกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพที่ควบคุมคุณภาพซึ่งเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อตัวครูและทำให้ผู้รับบริการทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาครูสภา, 2544) ผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครูเพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้ของการพัฒนาครูในสังคมไทย โดยอ้างอิงผลการศึกษาและการวิจัยมีตัวแปรที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพัน

ต่อวิชาชีพครูในต่างประเทศ รวมทั้งผลการศึกษาดังกล่าว
ในประเทศไทยมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่สามารถ
นำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาของความผูกพัน
ต่อวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์ที่สร้างความผูกพัน
ต่อวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสม
ของยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้พัฒนาขึ้น
4. เพื่อนำเสนอแนวทางการนำยุทธศาสตร์
การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครูไปสู่การปฏิบัติที่มี
ประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการสร้างยุทธศาสตร์การสร้างความ
ผูกพันต่อวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพและปัญหาของความผูกพัน ต่อวิชาชีพครู

ผู้วิจัยศึกษาสภาพและปัญหาของ ความผูกพัน
ต่อวิชาชีพครูจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้นำข้อมูล
มาเป็นฐานในการสร้างแบบสัมภาษณ์บุคลากรจาก
หน่วยงานระดับกำหนดนโยบายและหน่วยงานระดับ
ปฏิบัติเพื่อให้ได้ทราบว่าหน่วยงานดังกล่าวเห็นปัญหา
ความผูกพันต่อวิชาชีพครูและได้มีการกำหนดนโยบาย
และยุทธศาสตร์เพื่อการสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครู
อะไรและอย่างไรบ้าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการศึกษาได้แก่ บุคลากรจาก
คณะกรรมการเลขาธิการสภาการศึกษา ครูสภา คณะ
อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้
ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ได้ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้แทน
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ในเรื่องต่าง ๆ
มีสาระดังนี้

1. ลักษณะของครูที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพ
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อวิชาชีพครู
3. บุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบการส่งเสริม
วิชาชีพครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการ
วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์
มาประกอบ การกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพัน
ต่อวิชาชีพครู

ตอนที่ 2 การพัฒนายุทธศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครู

1) สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจากตอนที่ 1

2) วิเคราะห์จากแบบสอบถามของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554

กลุ่มตัวอย่างของการวิเคราะห์ข้อมูล ของ SEM ใช้วิธีการประมาณค่าจากพารามิเตอร์ ซึ่งมีทั้งหมด 55 ค่า และต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง 5 -20 คน (Hair, 1998 อ้างถึงในสุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2551) ดังนั้น สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 270 คน ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนดังนี้

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 450 คน โดยการสุ่มแบบ Satisfied Random Sampling Technique มีดังนี้ เลือกโรงเรียนที่มีคะแนน NT และ O-NET อยู่ในลำดับที่ 1-20 จำนวน 15 โรง แบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 450 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม จำนวน 140 ข้อ

ตอนที่ 3 ความเป็นไปได้และความเหมาะสมของยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพของครู โดยการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (focus groups) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เหมาะสม และเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันของวิชาชีพ

ประชากร บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครูและครูในสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้า ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้แทนครูสภา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครู ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา 20 คน โดยดำเนินการ 2 ครั้ง ๆ ละ 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบบันทึกข้อมูล และข้อความที่เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครู

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครู

ตอนที่ 4 การนำเสนอแนวทางการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล

ดำเนินการสรุปข้อเสนอแนะจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และ การสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาสภาพ และปัญหาของความผูกพันต่อวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพและปัญหาของความผูกพันต่อวิชาชีพครู มีดังนี้ (1) การบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนต่ำ ไม่ให้ความสำคัญกับตัวครู ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียนน้อย มีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนน้อย ไม่ช่วยเหลือดูแลการปฏิบัติการสอนของครู จัดสวัสดิการและสร้างขวัญกำลังใจให้ครูน้อยมาก และไม่สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน (2) มีความผูกพันกับวิชาชีพต่ำ เนื่องจากปัจจัยภายนอกได้แก่ ค่าตอบแทนต่ำ

เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ ทำให้ครูต้องอยู่อย่างลำบาก ต้องประหยัด ซึ่งครูจำนวนมากต้องเป็นหนี้และภาวะหนี้สิน การปฏิบัติงานที่ทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย เพราะขาดความอิสระในการปฏิบัติงาน ขาดบรรยากาศในการทำงานไม่เกิดความร่วมมือ ขาดสวัสดิการที่ดีสำหรับครู ขาดองค์กรที่ดูแลครู ขาดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่ต่อเนื่องและยั่งยืน การขาดแคลนอัตรากำลังครู ปฏิบัติการสอนโดยจัดกิจกรรมที่ซ้ำ ๆ ในรูปแบบเดิม ครูเก่งไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีบทบาทจึงมีแนวโน้มที่จะออกจากวิชาชีพครู ครูสอนไม่ตรงกับความต้องการที่จบ การปฏิบัติงานของครูเป็นงานที่เห็นผลขั้นสุดท้ายได้ยาก ส่วนด้านปัจจัยภายในขาดแรงจูงใจ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองไร้ความหมาย ไม่อยากพัฒนาตนเอง เกิดความท้อแท้ ครูไม่มีส่วนร่วมในการประเมินครูอีกทั้งผลการประเมินไม่ได้นำมาใช้มากนักและยังส่งผลให้แกตัวครูในด้านลบเสียอีก ครูเกิดความรู้สึกไม่ผูกพันกับอาชีพครู ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าอาชีพครูไม่มีความเหมาะสมกับตนเอง ไม่รู้สึกว่าคุณค่าอาชีพครูเป็นส่วนสำคัญในชีวิตของตนเองและรู้สึกว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ไม่มีเกียรติเท่ากับอาชีพอื่น เช่น แพทย์ (3) อื่น ๆ ได้แก่ กฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพครูไม่ชัดเจน นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับวิชาชีพครูขาดความชัดเจน เพียงแต่เขียนไว้ไม่นำไปปฏิบัติ โครงสร้างและบทบาทองค์กรวิชาชีพเน้นผลประโยชน์ขององค์กรมากเกินไป ไม่มุ่งไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครู

2. การพัฒนายุทธศาสตร์สร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผลการวิจัยได้ว่ายุทธศาสตร์ที่สร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครู ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 หน่วยงานสนับสนุน

1. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (ส.ก.ส.ค.)

1.1 ให้การคุ้มครอง พิทักษ์สิทธิของครู เมื่อได้รับการร้องขอหรือได้ทราบเรื่องว่าครูไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือถูกละเมิดสิทธิ

1.2 ให้การยกย่อง เชิดชูเกียรติให้กับครูที่ทำประโยชน์แก่วงการศึกษาด้วยวิธีการประเมินผลงาน

ที่สะท้อนมาจากความเห็นของภาคประชาสังคม

1.3 ให้การช่วยเหลือครูที่ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ ด้วยการเข้าถึงอย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์

2. สถาบันทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อวิชาชีพครู

2.1 กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดให้วิชาชีพครูเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้จริง โดยรัฐบาลประกาศเป็นวาระแห่งชาติ

2.2 จัดตั้งประชาคม ยกย่องสนับสนุนให้มีการปรับปรุงโรงเรียน เพื่อเป็นศูนย์ประสานงาน บริการด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

2.3 ให้สถาบันที่จัดหลักสูตรพัฒนาครูเน้นหลักสูตรที่พัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูมากกว่าวัดความสำเร็จในวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 หน่วยงานบังคับบัญชา

1. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

1.1 กำหนดนโยบายและวางระเบียบข้อบังคับให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

1.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จที่ครูต้องเข้าร่วมปฏิบัติในการสร้างจิตสำนึกความผูกพันต่อวิชาชีพครู

1.3 จัดให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการบริหารอัตรากำลังครูเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.)

2.1 ส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักเกณฑ์การยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2.2 ให้ความเห็นชอบการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านกระบวนการกลั่นกรองด้วยหลักการความยุติธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้

2.3 ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของครูที่สอดคล้องกับสมรรถนะวิชาชีพครูให้ปรากฏต่อสังคม

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

3.1 กำหนดนโยบายเพื่อผลักดันให้มีพระราชบัญญัติเงินวิทยฐานะและการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ให้กับครู

3.2 ส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพครู เพื่อให้ครูสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมและทั่วถึง

3.3 จัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะตามกรอบวิชาชีพครูสำหรับครูใหม่เป็นระยะเวลาที่เหมาะสมและต่อเนื่องก่อนบรรจุเป็นข้าราชการครู

ยุทธศาสตร์ที่ 3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องการผลิตครู

1. สถาบันที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู

1.1 จัดกิจกรรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการปลูกฝังเจตคติที่ดีมีจิตวิญญาณ และเห็นคุณค่าศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพครูว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง

1.2 จัดหลักสูตรการอบรมพัฒนาองค์ความรู้ให้ครูสามารถนำไปใช้เปลี่ยนแปลงสถานภาพตำแหน่งให้สูงขึ้น

1.3 กำหนดมาตรฐานด้านคุณลักษณะเฉพาะของผู้ที่จะเข้าศึกษาในสาขาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานเดียวกันทุกสถาบัน

2. ครูสภา

2.1 กำหนดหลักสูตรวิชาชีพครูและกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ครูมีความรู้และความมั่นใจในวิชาชีพครู และใช้เป็นบรรทัดฐานเดียวกันในการผลิตครู

2.2 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อรับรองกระบวนการการสร้างความรู้ความผูกพันต่อวิชาชีพของครูอย่างเป็นรูปธรรม

2.3 จัดเวทีให้ครูได้ทำงานร่วมกันได้

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนา และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และมีน้ำใจ ยกย่องเชิดชูเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จหรือมีผลงานเป็นแบบอย่างปฏิบัติที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

1. ผู้บริหาร

1.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะ เพื่อยกระดับผลงานให้สูงขึ้น

1.2 ให้การยกย่องความดีความชอบให้ครูเมื่อทำงานสำเร็จและได้รับการยกย่องชมเชยจากชุมชน

1.3 ร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของสถานศึกษา

2. เพื่อนครู

2.1 ให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนที่เป็นบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย

2.2 มีอิสระในการตัดสินใจ เลือกวิธีปฏิบัติอย่างหลากหลายภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน

2.3 ร่วมมือกันหาวิธีสอนแบบต่างๆ เพื่อจูงใจนักเรียนให้สนใจที่จะเรียนรู้ เกิดความรู้สึกรักทำวิทยทางปัญญา

3. นักเรียน

3.1 มีความประพฤติเหมาะสมกับการเป็นศิษย์ และหลีกเลี่ยงการกระทำใด อันเป็นการสร้างความเสื่อมเสียต่อตนเอง และเกียรติยศศักดิ์ศรีของครู

3.2 มีความกระตือรือร้นในการค้นหาความรู้ด้วยตนเองโดยมองผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก และการสร้างความหมายจากสิ่งที่เรียน

3.3 ปฏิบัติตนร่วมกิจกรรมโอกาสต่างๆ ที่เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครู

4. พ่อแม่ผู้ปกครอง

4.1 สนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับความคิดหวังของผู้ปกครอง

4.2 ร่วมมือกับผู้บริหารและครูบูรณาการ การจัดการศึกษาของโรงเรียนเข้ากับเครือข่ายความ สัมพันธ์ทางสังคม

4.3 จัดตั้งเครือข่ายสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ประกอบการเพื่อพิทักษ์ปกป้องและสนับสนุน การปฏิบัติหน้าที่ของครู

5. ชุมชน

5.1 สนับสนุนผู้มีความรู้และประสบการณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนให้เป็นอาสาสมัครถ่ายทอด ความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้บริหาร ครูและนักเรียน

5.2 สนับสนุนให้หน่วยงานและสถาบัน ในชุมชนให้การสนับสนุนด้านโอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน

5.3 จัดตั้งองค์กรชุมชน ประกาศเกียรติคุณ ครูที่มีผลงานดีเป็นที่ยอมรับของชุมชน

5.4 ความเป็นไปได้และความเหมาะสม ของยุทธศาสตร์การสร้างความรู้ความผูกพันต่อวิชาชีพครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการสนทนากลุ่ม (focus group) ของผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับยุทธศาสตร์ทุกยุทธศาสตร์ โดยมีข้อสังเกต เพิ่มเติมว่าหน่วยงานที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความ ผูกพันในวิชาชีพครู ควรนำยุทธศาสตร์เหล่านั้นไปกำหนด เป็นนโยบาย มาตรการ แผนงาน รวม 3 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานบังคับบัญชา หน่วยงานสนับสนุน หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู ในประเด็นสาระยุทธศาสตร์ สำคัญ ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักเกณฑ์ การยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูและให้การคุ้มครอง พิทักษ์ สิทธิของครูเมื่อได้รับการร้องขอหรือได้ทราบเรื่องว่า ครูไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือถูกละเมิดสิทธิ รวมถึง ยุทธศาสตร์ที่เร่งด่วนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ ผลิตครู กำหนดหลักสูตรวิชาชีพครูและกิจกรรมการเรียน การสอนให้ครูมีความรู้ มีความมั่นใจในวิชาชีพ และ ใช้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน และยังพบว่า ความเหมาะสม ของยุทธศาสตร์ที่จะนำไปพัฒนาสภาพแวดล้อมใน โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะของครู เพื่อยกระดับ

ผลงานให้สูงขึ้น ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ของตนที่เป็นบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย นักเรียนมีความประพฤติเหมาะสมกับการเป็นศิษย์ และหลีกเลี่ยงการกระทำใด อันเป็นการสร้างความ เสื่อมเสียต่อตนเอง และเกียรติยศศักดิ์ศรีของครู ผู้ปกครองสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ อย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับความคาดหวัง ของผู้ประกอบการ และชุมชนสนับสนุนผู้มีความรู้และ ประสบการณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชน ให้เป็น อาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับ ผู้บริหาร ครูและนักเรียน

4. นำเสนอแนวทางการนำยุทธศาสตร์การสร้าง ความผูกพันต่อวิชาชีพครูไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล สรุปผลการวิจัย จากการสนทนากลุ่ม (focus group) เสนอแนะแนวทางการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่มี ประสิทธิภาพ ได้แก่ มาตรการพัฒนาให้ครูมีความผูกพัน ต่อวิชาชีพครูทั้งระบบ มาตรการส่งเสริม เผยแพร่ เกียรติภูมิของครู มาตรการส่งเสริมด้านค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และมาตรการจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการพัฒนาครูให้เป็น มืออาชีพ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยผู้วิจัยขออภิปรายผลเป็นประเด็น ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาสภาพและปัญหาของความ ผูกพันต่อวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพและปัญหาของความผูกพันต่อวิชาชีพครู มีดังนี้ (1) การบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีความ สามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนต่ำไม่ให้ความสำคัญ กับตัวครู ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โรงเรียนน้อย มีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครู ในการจัดการเรียนการสอนน้อย ไม่ช่วยเหลือดูแล การปฏิบัติการสอนของครูจัดสวัสดิการและสร้างขวัญ กำลังใจให้ครูน้อยมาก และไม่สร้างสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน (2) ตัวครู การที่มีความ ผูกพันกับวิชาชีพต่ำ เนื่องจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทนต่ำ เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ ทำให้ครู

ต้องอยู่อย่างลำบาก ต้องประหยัด ซึ่งครูจำนวนมาก มีภาวะหนี้สิน การปฏิบัติงานที่ทำให้ครูเกิดความ เบื่อหน่าย เพราะขาดความอิสระในการปฏิบัติงาน ขาดบรรยากาศในการทำงาน ไม่เกิดความร่วมมือ ขาดสวัสดิการที่ดีสำหรับครู ขาดองค์กรที่ดูแลครู ขาดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่ ต่อเนื่องและยั่งยืน การขาดแคลนอัตรากำลังครู ปฏิบัติ การสอนโดยจัดกิจกรรมที่ซ้ำๆ ในรูปแบบเดิม ครูเก่ง ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีบทบาทจึงมีแนวโน้มที่จะ ออกจากวิชาชีพครู ครูสอนไม่ตรงกับความต้องการ วิชาเอก ที่จบ การปฏิบัติงานของครูเป็นงานที่เห็นผลขั้นสุดท้าย ได้ยาก ส่วนด้านปัจจัยภายในขาดแรงจูงใจ ทำให้รู้สึกว่ ตนเองไร้ความหมาย ไม่อยากพัฒนาตนเอง เกิดความ ท้อแท้ ครูไม่มีส่วนร่วมในการประเมินครูอีกทั้งผลการ ประเมินไม่ได้นำมาใช้มากนัก และยังส่งผลให้แก่ตัวครู ในด้านลบเสียอีก ครูเกิดความรู้สึกไม่ผูกพันกับอาชีพครู ทำให้รู้สึกว่าอาชีพครูไม่มีความเหมาะสมกับตนเอง ไม่รู้สึกว่าอาชีพครูเป็นส่วนสำคัญในชีวิตของตนเอง และ รู้สึกว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ไม่มีเกียรติเท่ากับอาชีพอื่น เช่น แพทย์ (3) อื่นๆ ได้แก่ กฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพครู ไม่ชัดเจน นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับวิชาชีพครูขาด ความชัดเจนเพียงแต่เขียนไว้ไม่นำไปปฏิบัติ โครงสร้าง และบทบาทองค์กรวิชาชีพเน้นผลประโยชน์ขององค์กร มากเกินไปไม่มุ่งไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครู สอดคล้องกับ แนวคิดของข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2539 อ้างถึงใน ดิเรก พรสีมา และคณะ, 2541) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีพื้นความรู้ ระดับปริญญาตรี และปฏิบัติราชการเฉลี่ยประมาณ 20-30 ปี มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอในการบริหาร ยึดความเห็นของตนเองเป็นใหญ่ ครูมีส่วนร่วมในการ บริหารโรงเรียนต่ำ ไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครองและชุมชน การประชุมครูและผู้ปกครอง ส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะชี้แจงข้อเท็จจริงมากกว่า การแสวงหาแนวทางแก้ปัญหา ครูจึงแทบไม่มีส่วนร่วม ในการบริหารโรงเรียน ขวัญและกำลังใจของครูจึงอยู่ใน ระดับต่ำ และสอดคล้องกับผลการสำรวจของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539) พบว่า ในปี พ.ศ. 2539 ครูเพียงร้อยละ 50 ที่สามารถอยู่ได้อย่าง ประหยัดด้วยเงินเดือนครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

ผลการสำรวจของกระทรวงศึกษาธิการ (2539 อ้างถึงใน ดิเรก พรสีมา และคณะ, 2541) พบว่า ร้อยละ 95 ของ ครูไทยเป็นหนี้ และภาวะหนี้สินนี้ส่งผลให้ครูขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีผลกระทบต่อการเรียน การสอนของตน

2. จากผลการศึกษา พัฒนายุทธศาสตร์ที่สร้าง ความผูกพันต่อวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 หน่วยงานสนับสนุน ได้แก่

1. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (ส.ก.ส.ค.) (1) ให้การคุ้มครอง พิตักษสิทธิของครูเมื่อได้รับการ ร้องขอหรือได้ทราบเรื่องราวครูไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือถูกละเมิดสิทธิ (2) ให้การยกย่อง เชิดชูเกียรติให้กับ ครูที่ทำประโยชน์แก่วงการศึกษาด้วยวิธีการประเมิน ผลงานที่สะท้อนมาจากความเห็นของภาคประชาสังคม (3) ให้การช่วยเหลือครูที่ประสบภัยพิบัติต่างๆ ด้วยการ เข้าถึงอย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ 2. สถาบันทางสังคม ที่มีอิทธิพลต่อวิชาชีพครู (1) กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัด ให้วิชาชีพครูเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนนำความรู้ ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริงโดยรัฐบาลประกาศเป็น วาระแห่งชาติ (2) จัดตั้งประชาคม ยกย่องสนับสนุน ให้มีการปรับปรุงโรงเรียน เพื่อเป็นศูนย์ประสานงาน บริการด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน ในชุมชน (3) ให้สถาบันที่จัดหลักสูตรพัฒนาครู เน้น หลักสูตรที่พัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูมากกว่า วัดความสำเร็จในวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 หน่วยงานบังคับบัญชา ได้แก่

1. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา (ก.ค.ศ.) ทำหน้าที่ (1) กำหนดนโยบายและ วางระเบียบ ข้อบังคับให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนา วิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง (2) จัดทำ เกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จ ที่ครูต้องเข้าร่วมปฏิบัติในการสร้างจิตสำนึกความผูกพัน ต่อวิชาชีพครู (3) จัดให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาการบริหารอัตรากำลังครูเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน 2. คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.)

(1) ส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักเกณฑ์ การยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (2) ให้ความเห็นชอบ การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ผ่านกระบวนการกลั่นกรอง ด้วยหลักการความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ (3) ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของครู ที่สอดคล้องกับสมรรถนะวิชาชีพครูให้ปรากฏต่อสังคม 3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (1) กำหนดนโยบายเพื่อผลักดันให้มีพระราชบัญญัติเงิน วิทยฐานะ และการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ให้กับครู (2) ส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพครูเพื่อให้ครูสามารถนำไปใช้ ได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง (3) จัดระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะตามกรอบ วิชาชีพครู สำหรับครูใหม่เป็นระยะเวลาที่เหมาะสม และต่อเนื่องจนบรรลุเป็นข้าราชการครู

ยุทธศาสตร์ที่ 3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องการผลิตครู ได้แก่ 1.สถาบันที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู ทำหน้าที่ (1) จัดกิจกรรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการปลูกฝังเจตคติที่ดี มีจิตวิญญาณ และเห็นคุณค่าศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพครู ว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง (2) จัดหลักสูตรการอบรมพัฒนา องค์ความรู้ให้ครูสามารถนำไปใช้เปลี่ยนแปลงสถานภาพ ตำแหน่งให้สูงขึ้น (3) กำหนดมาตรฐานด้านคุณลักษณะ เฉพาะของผู้ที่จะเข้าศึกษาในสาขาวิชาชีพครูให้มี มาตรฐานเดียวกันทุกสถาบัน 2. ครูสภา (1) กำหนด หลักสูตรวิชาชีพครูและกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครู มีความรู้และความมั่นใจในวิชาชีพครู และใช้เป็น บรรทัดฐานเดียวกันในการผลิตครู (2) กำหนดเกณฑ์ มาตรฐานเพื่อรับรองกระบวนการการสร้างคุณภาพพัน ต่อวิชาชีพของครูอย่างเป็นรูปธรรม (3) จัดเวทีให้ครู ได้ทำงานร่วมกันได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนา และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และมีน้ำใจ ยกย่อง เชิดชูเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จ หรือมีผลงาน เป็นแบบอย่างปฏิบัติที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ 1. ผู้บริหาร (1) จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะ เพื่อยกระดับ

ผลงานให้สูงขึ้น (2) ให้การยกย่องความดีความชอบ ให้ครูเมื่อทำงานสำเร็จและได้รับการยกย่องชมเชย จากชุมชน (3) ร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของสถานศึกษา 2. เพื่อนครู (1) ให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ของตนที่เป็นบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย (2) มีอิสระในการตัดสินใจ เลือกวิธีปฏิบัติอย่างหลากหลาย ภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน (3) ร่วมมือกันหาวิธีสอน แบบต่าง ๆ เพื่อจูงใจนักเรียนให้สนใจที่จะเรียนรู้เกิด ความรู้สึกท้าทายทางปัญญา 3. นักเรียน (1) มีความประพฤติ เหมาะสมกับการเป็นศิษย์และหลีกเลี่ยงการกระทำใด อันเป็นการสร้างความเสื่อมเสียต่อตนเอง และเกียรติยศ ศักดิ์ศรีของครู (2) มีความกระตือรือร้นในการค้นหา ความรู้ด้วยตนเอง โดยมองผ่านกระบวนการเรียนรู้ เชิงรุก และการสร้างความหมายจากสิ่งที่เรียน (3) ปฏิบัติตน ร่วมกิจกรรมโอกาสต่าง ๆ ที่เป็นการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้ครู 4. พ่อแม่ผู้ปกครอง (1) สนับสนุนส่งเสริม ให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและ สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครอง (2) ร่วมมือ กับผู้บริหารและครูบูรณาการการจัดการศึกษาของ โรงเรียนเข้ากับเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม (3) จัดตั้งเครือข่ายสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง เพื่อพิทักษ์ปกป้องและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ ของครู 5. ชุมชน (1) สนับสนุนผู้มีความรู้และประสบการณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชน ให้เป็นอาสาสมัครถ่ายทอด ความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้บริหาร ครูและนักเรียน (2) สนับสนุนให้หน่วยงานและสถาบันในชุมชนให้การ สนับสนุนด้านโอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน (3) จัดตั้ง องค์การชุมชนประกาศเกียรติคุณครูที่มีผลงานดีเป็นที่ ยอมรับของชุมชน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ แนวคิด ของเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2551) ที่กล่าวว่า วิชาชีพครู ถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง ต้องผ่านกระบวนการฝึกอบรม มีหลักวิชาเฉพาะของตนหรือมีวิทยากรแม่บทแห่ง อาชีพอันได้แก่ วิชาศึกษาศาสตร์ หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่ง ว่า วิชาการศึกษา วิชาครู หรือวิชาครุศาสตร์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกระบวนการกลั่นกรองบุคคลเข้าสู่อาชีพ และมีการกำหนดมาตรฐานของวิชาชีพ ทั้งนี้ต้องได้รับการ ยอมรับจากมวลสมาชิกผ่านสถาบัน หรือสมาคม วิชาชีพ คือองค์กรวิชาชีพครู ได้แก่ ครูสภา และมนตรี

จุฬารัตน (2543) ที่กล่าวถึงปัญหาที่พบเกี่ยวกับตัวครูว่า ครูมีเงินเดือนต่ำ วิชาชีพครูไม่ได้รับการยกย่อง คุณภาพการสอนต่ำลง ครูต้องทำงานบริหารต่าง ๆ ครูลาออกจำนวนมาก ครูมีเจตคติที่เป็นลบเกี่ยวกับวิชาชีพครู เป็นต้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กุลพล พลวัน (2541) ได้วิจัยเกี่ยวกับบทบาททางองค์กรวิชาชีพกับการศึกษา ได้เสนอแนวทางใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูของไทย เพื่อให้การพัฒนาวิชาชีพครูบังเกิดผลในทางปฏิบัติ โดยให้สถาบันผลิตครูปรับปรุงหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเป็นระยะ เพื่อให้สามารถสร้างครูยุคใหม่ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ครบถ้วน ทั้งความเข้มข้นในเนื้อหาสาระเชิงวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Fjortoft and Lee (1994) ที่ได้ทดสอบและพัฒนาแบบจำลองความผูกพันวิชาชีพ โดยศึกษา อิทธิพลของตัวแปร จำนวน 3 กลุ่ม คือ ลักษณะพื้นฐานของบุคคล ได้แก่ เพศ เชื้อชาติ อายุ ผลการเรียนเฉลี่ย ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว อาชีพของครอบครัว ส่วนสถานะของการทำงาน ได้แก่ ไม่ได้ทำงาน ทำงานเกี่ยวกับที่เรียน และทำงานแต่ไม่ตรงกับที่เรียน และความสัมพันธ์ทางสังคมและสถาบัน ได้แก่ กลุ่มเพื่อน การพัฒนาสถาบัน ความสัมพันธ์กับคณะ ความเกี่ยวข้องกับคณะ และความผูกพันกับสาขาที่เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Singh & Billingley (1998 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ วิมลภักดี) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรทำให้เกิดความผูกพันต่อวิชาชีพครู โดยได้ศึกษา การสนับสนุนด้านวิชาชีพและผลที่มีต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครูพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครูและอิทธิพลทางอ้อม ผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหารและจากเพื่อนครูรวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา ศรีสว่าง (2544) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัวที่สามารถพยากรณ์

ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าจ้าง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

ผลจากการสนทนากลุ่ม

ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของ ยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มส่วนใหญ่เห็นด้วยกับยุทธศาสตร์ทุกยุทธศาสตร์ โดยมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่าหน่วยงานที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันในวิชาชีพครู ควรนำยุทธศาสตร์เหล่านั้นไปกำหนดเป็นนโยบายมาตรการ แผนงานรวม 3 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานบังคับบัญชา หน่วยงานสนับสนุน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู ในประเด็นสาระยุทธศาสตร์สำคัญได้แก่ส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักเกณฑ์การยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และให้การคุ้มครอง พิทักษ์สิทธิของครูเมื่อได้รับการร้องขอหรือได้ทราบเรื่องราวว่าครูไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือถูกละเมิดสิทธิ รวมถึงยุทธศาสตร์ที่เร่งด่วนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู กำหนดหลักสูตรวิชาชีพครู และกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครูมีความรู้ มีความมั่นใจในวิชาชีพ และใช้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน และยังพบว่า ความเหมาะสมของยุทธศาสตร์ที่จะนำไปพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะของครู เพื่อยกระดับผลงานให้สูงขึ้น ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนที่เป็นบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย นักเรียนมีความประพฤติเหมาะสมกับการเป็นศิษย์ และหลีกเลี่ยงการกระทำใดอันเป็นการสร้างความเสื่อมเสียต่อตนเอง และเกียรติยศศักดิ์ศรีของครู ผู้ปกครองสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครอง และชุมชนสนับสนุนผู้มีความรู้และประสบการณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชน

ให้เป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้บริหาร ครูและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mintzberg (1998) เสนอแนวคิดและศึกษายุทธศาสตร์ 10 สำนัก ซึ่งสรุปเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ (1) กลุ่มเสนอหนทางปฏิบัติ แบ่งกลุ่มย่อยศึกษาเรื่องการออกแบบการวางแผน และการวางตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (2) กลุ่มให้คำอธิบายแบ่งกลุ่มย่อย เป็นกลุ่มศึกษาเรื่องแนวคิดผู้ประกอบการ กลุ่มศึกษาเรื่องความคิด กลุ่มศึกษาเรื่องการเรียนรู้ กลุ่มศึกษาเรื่องอำนาจ กลุ่มศึกษาเรื่องวัฒนธรรม กลุ่มศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อม และกลุ่มศึกษาเรื่องโมเดล

3. การนำเสนอแนวทางการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล สรุปผลการวิจัย จากการสนทนากลุ่ม (focus group) เสนอแนะแนวทางการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผลได้แก่ ให้มีมาตรการในการพัฒนาให้ครูมีความผูกพันต่อวิชาชีพครูทั้งระบบ มาตรการส่งเสริม เผยแพร่เกียรติภูมิของครู มาตรการส่งเสริมด้านค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และมาตรการจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ Lawrence G. Hrebiniak (2005) กล่าวว่า การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลนั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและยุ่งยากซับซ้อนมากกว่าการวางยุทธศาสตร์ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเงื่อนไขหรือปัจจัยแห่งความสำเร็จหลายประการ เช่น การเริ่มต้นด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ดี การบริหารการเปลี่ยนแปลง การออกแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม เชื้อต่อการประสานงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมอบหมายงานที่ชัดเจนและเกิดภาระรับผิดชอบ การวางระบบกำกับดูแลควบคุมและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับตัว การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร การมอบอำนาจการตัดสินใจ การมีภาวะผู้นำและความมุ่งมั่นจริงจัง รวมถึงการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

ข้อเสนอแนะ

1. ควรดำเนินการดังข้อเสนอจากการสนทนากลุ่มในการสร้างยุทธศาสตร์การสร้างความรู้ความผูกพันต่อวิชาชีพ

ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีดังนี้

1.1 ควรมีการสร้างความรู้ความผูกพันต่อวิชาชีพของครูทั้งระบบโดยไม่แบ่งแยกเป็นระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา

1.2 ครูต้องรักในอาชีพครูเพื่อเป็นตัวแบบ

1.3 ประชาสัมพันธ์ความรู้ความผูกพันต่อวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอดำเนินการยกย่องครูที่เป็นแบบอย่างของสังคมเพื่อให้เกิดความรู้สึกรักความเป็นอาชีพที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคม

1.4 ปรับระบบโครงสร้างของเงินเดือนค่าตอบแทนของครูให้เพียงพอต่อการครองชีพในสังคมเพื่อที่ครูจะได้ไม่ต้องหาอาชีพอื่นเป็นอาชีพสำรองเพราะจะได้ทำหน้าที่ครูได้อย่างเต็มที่

1.5 และจัดให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับสร้างความรู้ความผูกพันต่อวิชาชีพครูอย่างชัดเจนรวมถึงทำหน้าที่สร้างครูมืออาชีพ

2. ส่วนการนำเอายุทธศาสตร์ไปปฏิบัติปัจจัยที่นำไปสู่ผลสำเร็จของยุทธศาสตร์เมื่อมีการวางแผนยุทธศาสตร์แล้วสิ่งต่อไปที่ต้องคำนึงถึงคือ การนำยุทธศาสตร์หรือแผนดังกล่าวมาปฏิบัติ การนำเอายุทธศาสตร์หรือกลยุทธมาปฏิบัติให้เกิดผลอย่างจริงจังคงต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ

2.1 การติดต่อสื่อสารเพื่อให้เข้าใจในการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานต้องสามารถสื่อสารให้เข้าใจตรงกันให้ได้ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหารกับพนักงานหรือระหว่างหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (external stakeholders)

2.2 การเปลี่ยนแปลงในการบริหารการดำเนินการตามยุทธศาสตร์จำต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหาร แต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต้องใช้เวลาไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทันที การเปลี่ยนแปลงต้องมีการเตรียมการที่ดี สร้างความเข้าใจให้ได้ในหมู่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ความไม่เข้าใจ การวางแผนที่ไม่ดีไม่รอบคอบทำให้การเปลี่ยนแปลงส่งผลที่ติดลบได้

2.3 วัฒนธรรมขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรของตน วัฒนธรรม

ดังกล่าวเป็นได้ทั้งปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยขัดขวาง การเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานใหญ่ๆ อาจมีวัฒนธรรม ย่อยๆ ปรากฏอยู่วัฒนธรรมย่อยนี้อาจมีส่วนขัดขวาง การเปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์ได้ ดังนั้น ผู้บริหาร จำต้องรู้ว่า วัฒนธรรมส่วนไหนขัดขวางส่วนไหนสนับสนุน และแก้ไขให้ตรงจุด วัฒนธรรมส่วนไหนสนับสนุน ก็คงต้องพยายามให้วัฒนธรรมดังกล่าวแพร่ขยายออก ถ้าส่วนไหนขัดขวางก็ต้องหาทางปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมดังกล่าว การที่ผู้บริหารจะล่วงรู้ว่าวัฒนธรรม ส่วนไหนเป็นอย่างไรไม่ใช่เป็นเรื่องง่ายนัก แต่ก็ต้อง พยายามถ้าต้องการให้การเปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์ เป็นผลสำเร็จ

2.4 การเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยทั้ง วิสัยทัศน์ ทักษะ แรงกระตุ้น ทรัพยากร และการวางแผนปฏิบัติการ ที่ดี การเปลี่ยนแปลงที่ปราศจากวิสัยทัศน์ อาจนำมา ซึ่งความสับสนวุ่นวาย การเปลี่ยนแปลงที่ขาดทักษะ ทำให้เกิดความวุ่นใจ (Anxiety) การเปลี่ยนแปลงที่ ปราศจากการวางแผนปฏิบัติการที่ดีคือ การเริ่มต้นที่ ผิดพลาด ส่วนการเปลี่ยนแปลงที่ปราศจากแรงกระตุ้น (incentive) ทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างเชื่องช้า

และการเปลี่ยนแปลงที่ไม่มีทรัพยากร จะทำให้เกิดความ คับข้องใจในการนำเอายุทธศาสตร์ไปปฏิบัติย่อมมี ปัญหาอยู่แล้ว และเมื่อนำเอายุทธศาสตร์การบริหาร จัดการที่ดีมาปฏิบัติ ช่องว่างระหว่างแผนกับการปฏิบัติ ย่อมกว้างขึ้น ดังนั้น ผู้ปฏิบัติจึงต้องมีความเข้าใจ ในกลยุทธ์เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงทดลองในรูปแบบของ การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพ
2. ควรทำการวิจัยเรื่องนี้ โดยการเปรียบเทียบกัน ระหว่างระหว่างครูที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนกับครูใน โรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานภาครัฐ เพื่อเปรียบเทียบ ความคล้ายคลึงและความแตกต่างของความผูกพัน ต่อวิชาชีพครู
3. ควรศึกษาการนำยุทธศาสตร์การสร้างความ ผูกพันต่อวิชาชีพครู ไปใช้ในรูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง ในสภาพที่เป็นจริงโดยใช้ตัวแปรทางจิตสังคมเพื่อเป็น การพัฒนาต่อยอดความผูกพันต่อวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กุลพล พลวัน. (2541). บทบาทขององค์กรวิชาชีพเกี่ยวกับการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ.
- เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2551). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน และความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- ดิเรก พรสีมา. (2541). การพัฒนาวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พบพร บำรุงจิตร. (2542). การศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา การศึกษา กรณีโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสวรรค์. ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (การประถมศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มนตรี จุฬาววัฒน. (2543). นโยบายการผลิตและพัฒนาครู. กรุงเทพฯ: พริกหวาน.

- ลัดดาวัลย์ วัฒนภักดี. (2548). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการสนับสนุนด้านวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิทยาการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539). *แนวโน้มของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในอนาคต*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานครูสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2544). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและจรรยาบรรณครู*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ. (2551). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารองค์การและการจัดการ), มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Cohen, A. (2000). *The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models*. Human Relations n.p.
- Fjortoft, N. F., & Mary W.L.Lee. (1994). Developing and Testing a Model of Professional Commitment. *American Journal of Pharmaceutical*. 58(Winter), 370-378.
- Hoy, W. K., Tartar, C. J., & Bliss, J. R. (1990). *Educational administration quarterly*. Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis.
- Lawrence G. H. (2005). *Making strategy work: Leading effective execution and change* (2nd ed). New Jersey: Wharton school publishing.
- Mintzberg, H. (1998). *The role of the CEO*. Retrieved from, http://www.di.net/article.php?artical_id=23



การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีสำหรับลูกเสือชาวบ้าน

Development of a Non-formal Education Program for Enhancing the Good Citizenship for Civil Boy Scouts

วรวิทย์ เจริญศรีพรพงศ์, รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติวรรณ อมาตยกุล และ ดร.ชนันทร สุขเจริญ

บทคัดย่อ

การวิจัยกึ่งทดลองนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาโปรแกรมการศึกษาอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีสำหรับลูกเสือชาวบ้าน (2) ศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการศึกษาอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดี สำหรับลูกเสือชาวบ้านที่พัฒนาขึ้นทางด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม และ (3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริม และปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ลูกเสือชาวบ้าน จำนวน 60 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า (1) โปรแกรมการศึกษาอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีสำหรับลูกเสือชาวบ้านที่พัฒนาขึ้น แบ่งเป็น 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ เคารพกฎระเบียบของสังคม มีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในอุดมการณ์ มีเกียรติเชื่อถือได้ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นผู้ผลิต และผู้บริโภคที่ดี ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่ดีกว่า อดทนต่อความขัดแย้ง แสดงความเห็นอย่างมีเหตุผล สามารถพึ่งตนเองได้ มีจิตสาธารณะ เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ กล้าเสนอตนเป็นตัวแทน (2) โปรแกรมการศึกษาอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดีสำหรับลูกเสือชาวบ้านให้สูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (3) ปัจจัยที่ส่งเสริม ได้แก่ ความชัดเจนและครอบคลุมของวัตถุประสงค์ การนำเนื้อหาไปใช้ได้จริง กิจกรรมสร้างบันดาลใจในการเป็นพลเมืองดี การจัดบรรยายภาคีให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน และความน่าสนใจของสื่อปัญหาอุปสรรค ได้แก่ ความเหมาะสมของเวลา สภาพความพร้อมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมความสามารถในการเรียนรู้ และความแตกต่างของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาโปรแกรม, การเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดี, ลูกเสือชาวบ้าน

Abstract

The purpose of this research is to: (1) develop a non-formal education program for enhancing good citizenship for civil boy scouts; (2) implement a program and study of knowledge, attitude and skills related to good citizenship and (3) study the supporting factors and the problems which affect the non-

formal education program. The samples in this study consisted of 60 civil boy scouts. Instruments used for collecting data were scales. Data was analyzed by using the two-tailed t-test. The research findings were as follows: (1) the non-formal education program for enhancing good citizenship was divided into 5 units: national loyalty, religion and king, law and abiding by social rules , honesty, ideology, trusty, magnanimity, good productivity and consumerism, self-sufficiency; (2) the developed program enhanced participants' knowledge, attitude and behavior at the highest level; at the .01 level and (3) the supporting factors were clear and coverage objectives, practical contents, inspiring learning activities, learning atmosphere and interesting learning media, the problems were lack of time, learners readiness, learning ability, and differences among the learners.

Keyword: Non-formal educational program, good citizenship, civil boy scout

ความนำ

การฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้านเป็นรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนรูปแบบหนึ่งทำให้ประชาชนได้รับความรู้ในเรื่องการแก้ไขปัญหาหลักในการดำเนินชีวิตอย่างประหยัด เห็นประโยชน์ส่วนรวมสำคัญกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีจิตสำนึกรับผิดชอบตนเองและสังคม ส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องที่เกิดประโยชน์กับชุมชนและประเทศชาติเพราะเป็นการฝึกอบรมด้วยการปฏิบัติตน ผู้ที่ไม่รู้หนังสือจึงสามารถ เข้าร่วมการอบรมได้ การใช้ระบบหมู่ของลูกเสือชาวบ้านยังเป็นการฝึกประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน อีกด้วย กิจกรรมลูกเสือชาวบ้านเป็นศูนย์รวมอุดมการณ์ของมวลชนที่ไม่มีการแบ่งชั้นยศวรรณะ บรรดาศักดิ์ เพศ วัย ฐานะ เชื้อชาติหรือศาสนา ทุกคนสามารถเป็นมิตรกันได้ในระบบลูกเสือชาวบ้าน วิธีการทางลูกเสือชาวบ้านจะเป็นวิธีการสร้างคนให้เป็นพลเมืองดี ตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดี ในทัศนคติของลูกเสือมี 5 ประการ ได้แก่ (1) มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ (2) มีเกียรติเชื่อถือได้ (3) มีระเบียบวินัยสามารถบังคับใจตนเองได้ (4) สามารถพึ่งตนเองได้ (5) เต็มใจและสามารถช่วยเหลือชุมชนและบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นได้ทุกเมื่อ ลูกเสือชาวบ้านทำให้ชุมชนเกิดความรักความสามัคคีระหว่างผู้คนทั้งต่างอำเภอหรือต่างตำบล ทำให้เกิดความเป็นรุ่นพี่รุ่นน้องระหว่างกัน สร้างความผูกพันและภาคภูมิใจซึ่งต้องช่วยกันดำเนินการต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนา

ความเป็นพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย 18 ข้อ ดังนี้

(1) การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล (2) การรับฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่น (3) การยอมรับเมื่อผู้อื่นมีเหตุผลที่ดีกว่า (4) การตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ (5) การเคารพระเบียบของสังคม (6) การมีจิตสาธารณะคือเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมและรักษาสาธารณสมบัติ (7) การประหยัดและอดออมในครอบครัว (8) การซื่อสัตย์สุจริตต่ออาชีพที่ทำ (9) การพัฒนางานอาชีพให้ก้าวหน้า (10) การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม (11) การสร้างงานและสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมไทยและสังคมโลก (12) การเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภคที่ดี มีความซื่อสัตย์ยึดมั่นในอุดมการณ์ที่ดีต่อชาติเป็นสำคัญ (13) การเคารพกฎหมาย (14) การรับฟังข้อคิดเห็นของคนโดยอดทนต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้น (15) การยอมรับในเหตุผลที่ดีกว่า (16) การซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว (17) การกล้าเสนอความคิดเห็นต่อส่วนรวม กล้าเสนอตนเองในการทำหน้าที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือสมาชิกวุฒิสภา (18) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ดังนั้นการฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้านสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพัฒนาพฤติกรรมสร้างความเป็นพลเมืองดีได้ในระดับหนึ่งและเป็นจุดเริ่มต้นที่เป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาเนื้อหาความเป็นพลเมืองดีโดยการสังเคราะห์ขึ้นจากพลเมืองดีตามวิถี

ประชาธิปไตยร่วมกับพลเมืองดีในทัศนคติของลูกเสือจะสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย ร่วมกับการใช้ แนวคิดกลุ่มสัมพันธ์แนวคิดนีโอฮิวแมนนิสและแนวทางการเพิ่มศักยภาพตนเองของแอนโทนี ร็อบบิ้นส์มาผสมผสานกันเป็นโปรแกรมเพื่อการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีสำหรับลูกเสือชาวบ้านและเพื่อเป็นต้นแบบการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีสำหรับลูกเสือชาวบ้าน
2. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดี สำหรับลูกเสือชาวบ้านที่พัฒนาขึ้นทางด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม และ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริม และปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดเชิงระบบ (Input-Process-Output) ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามกรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมเชิงพัฒนา Boyle (1981) ได้แก่

- 1) แนวคิดกลุ่มสัมพันธ์
- 2) แนวคิดนีโอฮิวแมนนิส
- 3) แนวคิดแอนโทนี ร็อบบิ้นส์
- 4) แนวคิดลูกเสือชาวบ้าน
- 5) แนวคิดพลเมืองดี

2. กระบวนการ

เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการนำปัจจัยนำเข้าทั้งหมด กำหนดเป็นโปรแกรม กำหนดเป็น 3 ส่วน คือ กรอบการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน กิจกรรม และการประเมิน

2.1 กรอบการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเชิงพัฒนาของ Boyle (1981) 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพื้นฐานสำหรับพัฒนาโปรแกรม ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ของชุมชนและกลุ่มผู้รับบริการ ขั้นตอนที่ 3 การพิจารณาผลที่พึงประสงค์ ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดแหล่งทรัพยากร และการสนับสนุน ขั้นตอนที่ 5 การสร้างแผน การสอน ขั้นตอนที่ 6 โปรแกรมการปฏิบัติงานขั้นตอนที่ 7 ความน่าเชื่อถือของการใช้ทรัพยากรและขั้นตอนที่ 8 การรายงานค่าของโปรแกรม

2.2 กิจกรรม การพัฒนาขั้นตอนการสอน ผู้วิจัยพัฒนาจัดกิจกรรมตามแนวคิดกลุ่มสัมพันธ์แนวคิดนีโอฮิวแมนนิสและการเพิ่มพลังศักยภาพตนเองของแอนโทนี ร็อบบิ้นส์

2.3 การประเมิน วัดความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม

3. ผลลัพธ์

ประกอบด้วย โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีสำหรับลูกเสือชาวบ้าน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามหลักการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ แนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และการเพิ่มศักยภาพตนเองของ แอนโทนี ร็อบบิ้นส์ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาผลลัพธ์ ปัจจัยเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมการจัดกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นเพื่อนำไปใช้

สมมติฐานการวิจัย

หลังการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีสำหรับลูกเสือชาวบ้านที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ผู้เรียนจะมีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดีสูงกว่าก่อนเข้าโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตและวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ชาวบ้านที่ได้รับการฝึกอบรมตามวิธีการของลูกเสือกับได้ปฏิบัติตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ กลุ่มตัวอย่างคือ ลูกเสือชาวบ้านที่มีความพร้อมในการเข้าร่วมตลอดทั้งโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีจำนวน 60 คน และแบ่งลูกเสือชาวบ้านเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง กลุ่มละ 30 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลากแบ่งกลุ่มและดำเนินการดังนี้

1. กลุ่มควบคุม

1.1 นัดหมายเพื่อทำความเข้าใจการเข้าร่วมโปรแกรมและจัดปฐมนิเทศแนะนำโปรแกรม

1.2 ทำแบบวัดความรู้ ทักษะและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี

1.3 มอบเอกสารคู่มือพลเมืองดีให้กลับไปเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.4 นัดหมายกลับมาทำแบบวัดความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี

2. กลุ่มทดลอง

2.1 นัดหมายเพื่อทำความเข้าใจการเข้าร่วมโปรแกรมและจัดปฐมนิเทศแนะนำโปรแกรม

2.2 ทำแบบวัดความรู้ ทักษะและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี

2.3 จัดการอบรมในห้องเรียน

2.4 เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามคู่มือ ใบความรู้ และใบงานที่มอบให้

2.5 นัดหมายกลับมาทำแบบวัดความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบวัดความรู้การเป็นพลเมืองดี แบบวัดทัศนคติการเป็นพลเมืองดี แบบวัดพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี แบบประเมินผลความพึงพอใจการจัดโปรแกรมและ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมและปัญหาอุปสรรคที่ส่งต่อการนำไปโปรแกรมการศึกษา นอกระบบโรงเรียนไปใช้ เครื่องมือทุกฉบับผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน และตรวจสอบค่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) มีผลค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80 - .90

การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีสำหรับลูกเสือชาวบ้าน เริ่มจากการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาความต้องการของลูกเสือชาวบ้านและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นพลเมืองดี และสังเคราะห์แนวคิด/ทฤษฎีต่างๆ เพื่อพัฒนาแผนกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

1. กิจกรรมยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเน้นศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ เคารพกฎระเบียบของสังคม

2. กิจกรรมยึดกลุ่มเป็นแหล่งความรู้ เพื่อเสริมสร้างความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในอุดมการณ์ มีเกียรติเชื่อถือได้ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภคที่ดี

3. กิจกรรมยึดการค้นพบด้วยตนเองเชื่อมั่นในศักยภาพอันยิ่งใหญ่ภายในตน พัฒนาศักยภาพอันไร้ขีดจำกัด เพื่อเสริมสร้างการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่ดีกว่า อดทนต่อความขัดแย้ง แสดงความเห็นอย่างมีเหตุผล

4. กิจกรรมเน้นกระบวนการควบคุมกำกับผลงานมีความรับผิดชอบต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถพึ่งตนเองได้

5. กิจกรรมเน้นการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ กล้าเสนอตนเป็นตัวแทน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามรูปแบบการทดลองแบบ 2 กลุ่ม (The Pretest – Posttest Control Group Design)

ผลการวิจัย

องค์ประกอบของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีสำหรับลูกเสือชาวบ้าน ตามกรอบขั้นตอน การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเชิงพัฒนาของ Boyle (1981) และการสังเคราะห์แนวคิดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากแนวคิดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ แนวคิดนีโอฮิวแมนนิสและแนวคิดการเพิ่มพลังศักยภาพตนเอง ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีสำหรับลูกเสือชาวบ้าน

2. กลุ่มผู้เรียน ได้แก่ ลูกเสือชาวบ้านที่สามารถเข้าศึกษาเรียนรู้ด้วยความสมัครใจเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและมีความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมตามโปรแกรม

3. วิทยากรและผู้ช่วยวิทยากรประจำกลุ่ม

4. เนื้อหาสาระ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตยของกระทรวงศึกษาธิการ และพลเมืองดีตามทัศนคติของลูกเสือชาวบ้าน ได้แก่

4.1 มีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์เคารพกฎระเบียบของสังคมประกอบด้วยการเคารพระเบียบของสังคมและการเคารพกฎหมาย

4.2 มีความซื่อสัตย์ยึดมั่นในอุดมการณ์ มีเกียรติเชื่อถือได้ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภคที่ดีประกอบด้วยการซื่อสัตย์สุจริตต่ออาชีพที่ทำการซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและการเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภคที่ดีมีความซื่อสัตย์ยึดมั่นในอุดมการณ์ที่ดีต่อชาติเป็นสำคัญ

4.3 ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่ดีกว่าอดทนต่อความขัดแย้งแสดงความเห็นอย่างมีเหตุผลประกอบด้วยการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลการรับฟัง

ข้อคิดเห็นของผู้อื่นการยอมรับเมื่อผู้อื่นมีเหตุผลที่ดีกว่าการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์การรับฟังข้อคิดเห็นของทุกคนโดยอดทนต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและการยอมรับในเหตุผลที่ดีกว่า

4.4 สามารถพึ่งตนเองได้ประกอบด้วยการประหยัดและอดออมในครอบครัวการพัฒนางานอาชีพให้ก้าวหน้าการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมการสร้างงานและสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมไทยและสังคมโลกและการทำงานอย่างเต็มความสามารถเต็มเวลา

4.5 มีจิตสาธารณะเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นเสมอกล้าเสนอตนเป็นตัวแทน ประกอบด้วย การมีจิตสาธารณะ หมายถึง การเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมและรักษาสาธารณสมบัติและการกล้าเสนอความคิดเห็นต่อส่วนรวม กล้าเสนอตนเองในการทำหน้าที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือสมาชิกวุฒิสภา

5. กิจกรรมการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ แนวคิดนีโอฮิวแมนนิสและแนวคิดการเพิ่มพลังศักยภาพตนเอง

5.1 ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเน้นศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

5.2 ยึดกลุ่มเป็นแหล่งความรู้

5.3 ยึดการค้นพบด้วยตนเองเชื่อมั่นในศักยภาพอันยิ่งใหญ่ภายในตนพัฒนาศักยภาพ อันไร้ขีดจำกัด

5.4 เน้นกระบวนการควบคุมกำกับผลงาน มีความรับผิดชอบต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

5.5 เน้นการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

6. แหล่งความรู้และสื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย วิทยากร วิทยุทัศน์ นิทรรศการอินเตอร์เน็ตเอกสารตำรา ศูนย์การเรียนรู้สมาคมและชมรม

7. ความน่าเชื่อถือของการใช้ทรัพยากรโดยมีการประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม

8. การรายงานค่าของโปรแกรมคือการศึกษา

ปัจจัยและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องของการนำโปรแกรมไปใช้ และปรับปรุงโปรแกรมให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสม กับความต้องการของผู้เรียนอย่างครอบคลุม

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยก่อนและหลังกลุ่มทดลองมีผล ดังนี้

1. คะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ความเป็นพลเมืองดี สำหรับลูกเสือชาวบ้าน ก่อนและหลังการเข้าร่วม โปรแกรมในกลุ่มทดลองมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. คะแนนเฉลี่ยด้านทัศนคติความเป็นพลเมืองดี สำหรับลูกเสือชาวบ้าน ก่อนและหลังการเข้าร่วม โปรแกรมในกลุ่มทดลองมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. คะแนนเฉลี่ยด้านพฤติกรรมความ เป็น พลเมืองดีสำหรับลูกเสือชาวบ้านก่อนและหลังเข้าร่วม โปรแกรมในกลุ่มทดลองมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมโปรแกรมการศึกษา นอกกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดี สำหรับลูกเสือชาวบ้าน ได้แก่

1) ความชัดเจนและครอบคลุมของ วัตถุประสงค์ในการเป็นพลเมืองดีครบถ้วน

2) การนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน ของเนื้อหาความเป็นพลเมืองดีมีความเหมาะสมกับ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบัน เช่น สามารถพึ่งตนเองได้ในภาวะที่เศรษฐกิจตกต่ำ หรือ มีความอดทนต่อความขัดแย้งทางสังคมและการเมือง ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในขณะที่มีความขัดแย้ง

3) กิจกรรมที่นำไปสู่แรงบันดาลใจใน ความเป็นพลเมืองดี เป็นธรรมชาติของบุคคลที่ต้องการ เป็นพลเมืองดีอยู่ภายในจิตใจ การกระตุ้นจิตสำนึก ส่วนลึกอย่างถูกวิธีสามารถทำให้เกิดแรงบันดาลใจ ในการปรารถนาเป็นพลเมืองดีได้

4) การจัดบรรยากาศให้เกิดความรู้สึก ยอมรับระหว่างกัน ทำให้รู้สึกปลอดภัย อบอุ่น มีความ กล้าแสดงออก และร่วมกิจกรรมอย่างเต็มที่ที่ได้รับ

การยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มทำให้บุคคลกล้าเปิดเผย ตัวตนไม่เขินอายในการร่วมกิจกรรม

5) ความน่าสนใจของสื่อประกอบ โปรแกรม สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นความสนใจ ของผู้เรียนให้เกิดขึ้น แรงจูงใจในการเรียนรู้และความ สนใจของผู้เรียนจะส่งผลโดยตรงต่อโปรแกรม เช่น การชมวิดีโอทัศน์ทำให้ผู้เรียนเห็นภาพที่เคลื่อนไหว ไปพร้อมกับเสียงเพลงที่สร้างอารมณ์และความรู้สึก ร่วมได้ดี

ปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อโปรแกรมการศึกษา นอกกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดี สำหรับลูกเสือชาวบ้าน

1. ความเหมาะสมในเรื่องเวลาต้องคำนึงถึง สภาพความพร้อมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่ามีความ สะดวกในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่ หรือเข้าร่วมได้ มากน้อยแค่ไหน เพราะผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จะคำนึงถึง ประโยชน์ที่ตนได้รับเป็นสำคัญ และการทำอาชีพการงาน เพื่อหาเลี้ยงครอบครัวจึงมีความสำคัญมากกว่าการ เข้าร่วมโปรแกรม

2. ปัญหาส่วนตัว ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม สภาพ ความพร้อมทางร่างกาย เช่น โรคประจำตัว ปัญหา ความเสื่อมของร่างกายความสามารถในการอ่านและ รับฟังโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์กิจกรรม การเรียนรู้ตามแนวคิดกลุ่มสัมพันธ์ แนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และการเพิ่มพลังศักยภาพตนเอง ทำให้ผู้เรียนต้องร่วม กิจกรรมตลอดเวลา การทำโยคะ การประชุมกลุ่มย่อย การนำเสนอหน้าชั้นเรียน การแสดงออกถึงพลังศักยภาพ ภายในตนเอง ต้องอาศัยสภาพความพร้อมของร่างกาย ทั้งสิ้น

3. ความแตกต่างกันของกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม ในด้านการศึกษา อายุ ตำแหน่งทางสังคม ทำให้ โปรแกรมขาดความราบรื่นต่อเนื่อง คนที่เรียนรู้ได้เร็ว เกิดความเบื่อหน่าย คนที่เรียนรู้ได้ช้าเกิดความไม่มั่นใจ ในการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คนที่อายุน้อยไม่กล้าเสนอ ความเห็น คนที่อายุมากกว่าสามารถโน้มน้าวให้กลุ่ม มีความเห็นไปในทิศทางที่ต้องการได้

การอภิปรายผล

โปรแกรมการศึกษาครอบครัวแบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีสำหรับลูกเสือชาวบ้าน โดยให้การสังเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ แนวคิดนีโอ ฮิวแมนนิส และการเพิ่มพลังศักยภาพตนเอง และเนื้อหาความเป็นพลเมืองดีที่สังเคราะห์จากพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตยของกระทรวงศึกษาธิการ กับ ความเป็นพลเมืองดีในทัศนคติของลูกเสือชาวบ้าน จึงเป็นการปูพื้นฐานให้ลูกเสือชาวบ้านเกิดสมาธิ สงบนิ่ง ตั้งใจที่จะเรียนรู้มากขึ้น มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเอง ว่ามีศักยภาพที่จะเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ยึด 2 เน้น คือ ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ยึดกลุ่มเป็นแหล่งความรู้ ยึดการค้นพบด้วยตนเอง เชื่อมั่นในศักยภาพอันยิ่งใหญ่ภายในตน พัฒนาศักยภาพอันไร้ขีดจำกัด เน้นกระบวนการควบคู่ไปกับผลงาน มีความรับผิดชอบต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เน้นการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ประกอบด้วย กิจกรรม โยคะอาสนะการหายใจเต็มปอดสม่ำเสมอผ่อนคลาย ทั้งร่างกายและจิตใจ รับประทานอาหารอย่างสมดุลการทำสมาธิ และการคิดในเชิงบวกส่งผลให้ลูกเสือชาวบ้านสามารถเรียนรู้การเป็นพลเมืองดี อย่างไม่เคร่งเครียด และได้ผลทั้งในด้านความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม

ทั้งนี้ การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้จากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และค้นพบผลการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การอาศัยสมาชิกภายในกลุ่มเป็นแหล่งเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนจดจำได้ดีและมีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้มากกว่าการเรียนรู้ที่ได้รับการบอกเล่าจากผู้อื่น (ทิสนา แชมมณี, 2522) ร่วมกับแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส ที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปรับคลื่นสมองของตนเองให้ต่ำการฝึกสมาธิ โยคะอาสนะ การบริหารร่างกาย การหายใจได้เต็มปอดอย่างสม่ำเสมอการผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจอย่างเต็มที่ รับประทานอาหารอย่างถูกต้องการคิดในเชิงบวกและการทำสมาธิ ถ้าสามารถปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจะทำให้มนุษย์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ (เกียรติวรรณ อมาตยกุล,

2537) และแนวความคิดเพิ่มพลังศักยภาพตนเอง ที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเชื่อมั่นในศักยภาพอันยิ่งใหญ่ภายในตนเองกระบวนการของการใช้ภาษาทั้งที่เป็นภาษากายและภาษาพูดที่ส่งผลต่อระบบประสาทในสมอง โดยจะกระตุ้นให้เกิดสภาวะจิตที่สามารถสร้างแรงผลักดันให้มนุษย์เกิดพลังในการลงมือกระทำในสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้อย่างมุ่งมั่นจนกระทั่งประสบความสำเร็จ (Robbins, 1992) เกิดเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนา และปรับปรุงตนเองให้เป็นพลเมืองดี ร่วมกับการจัดบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกยอมรับระหว่างกันทำให้มีความกล้าแสดงออกและร่วมกิจกรรมอย่างเต็มที่สอดคล้องกับแนวความคิดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กล่าวคือ บทบาทของผู้สอนควรมีลักษณะพูดน้อยแต่ให้ผู้เรียนแสดงออกให้มาก บทบาทผู้เรียนคือร่วมกิจกรรมทุกครั้งแสดงความรู้สึกและความคิดอิสระต่อกลุ่มทุกครั้งที่มีโอกาสเพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้ความคิดนั้น ส่วนกิจกรรมการเรียนการสอนที่สำคัญต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมสอดคล้องกับแนวทางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีประเด็นสำคัญคือ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้เมื่อตระหนักว่าการเรียนรู้สามารถตอบสนองความต้องการ และความสนใจของตนเองผู้ใหญ่จะเรียนรู้เมื่อการเรียนรู้นั้นเกิดประโยชน์ต่อชีวิตจริง แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่ดีที่สุดของผู้ใหญ่คือประสบการณ์ของผู้ใหญ่เอง การร่วมอภิปรายในกลุ่ม (discourse) การทบทวนตนเองและสะท้อนออกมาให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ (reflection) และเกิดการตระหนักรู้ (awareness) ผู้ใหญ่มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะชี้แนะตนเอง ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใหญ่เพิ่มมากขึ้นตามอายุ (Knowles, 1981)

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการพัฒนาโปรแกรมในเรื่องความเป็นพลเมืองดีในบริบทอื่น ๆ เช่น เสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีของประชาคมอาเซียนควรมีคุณสมบัติอย่างไร หรือการพลเมืองดีของโลก จะต้องมีความสมบัติอย่างไร และต้องมีแผนการดำเนินการอย่างไรให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์

2. ควรติดตามผลวิจัยในเชิงลึก เกี่ยวกับโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีสำหรับลูกเสือชาวบ้าน ผลการใช้โปรแกรม นอกจากการทดสอบก่อนและหลังการทดลองแล้ว ควรติดตามต่อเนื่องหลังการทดลอง 3 - 6 เดือน เพื่อศึกษาผลการคงอยู่ของความเป็นพลเมืองดีสำหรับลูกเสือชาวบ้าน

3. การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีสำหรับ

ลูกเสือชาวบ้านในบริบทอื่นๆ เช่น สังคมเมือง สังคมอุตสาหกรรมเพราะอาจจะมีผลการวิจัยที่แตกต่างออกไป

4. ควรมีการพัฒนางานวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องความเป็นพลเมืองดีสำหรับลูกเสือชาวบ้าน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยได้รับ “ทุน 90 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2537). *คิดอย่างแชมป์*. กรุงเทพมหานคร: ที.พี.พริน.
- ทิตนา เขมมณี. (2522). *กลุ่มสัมพันธ์ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. เล่มที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บุรพาศิลป์การพิมพ์.
- วรุฒิ เจริญศรีพรพงศ์. (2555). *การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดีสำหรับลูกเสือชาวบ้าน*. วิทยานิพนธ์. ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Boyle, P. G. (1981). *Planning better program*. New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education from pedagogy to andragogy*. Chicago: Follet.
- Robbins, A. (1992). *Awaken the giant within*. New York: Simon & Schuster.

The Effectiveness of e-Commerce Policy Implementation by the Ministry of Commerce towards SMEs Entrepreneurs in Thailand

ประสิทธิภาพของนโยบายพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่ออกโดยกระทรวงพาณิชย์ต่อผู้ประกอบการ SMEs ในประเทศไทย

Pol.Capt. Pawrin Rattanapian and Sman Ngamsnit



Abstract

The purposes of this research are as follow: to study the effectiveness, factors, strategies and plans of e-Commerce policies implementation, and to suggest or improve factors that could influence the effectiveness of e-Commerce policies implementation. An Investigation of e-Commerce Policy requires initial understanding of Strategies and Policy implementation in specific context. The study found that burdens for e-Commerce policy includes a lack of promotion, entrepreneurs' knowledge, internet transaction awareness, and a lack of human resources. Also, there are only two choices for e-Commerce to select from either "DBDmart.com" or "Thaitrade.com" which are not compatible with all types of e-Commerce entrepreneurs. The factor such as "Friend or Foe" or "Prisoner Dilemma" theories might create some fear to entrepreneurs and result in an unsuccessful policy. The study shows that the government should use the bottom-up policy making concept along with the vertical policy that focuses only on the flagship business that could drive an economy in the future. This paper proposes a model for examining the interaction of structural of e-Commerce policies implementation and SMEs in Thailand and integrates the theory concepts with related factors.

Keyword: e-commerce, public policy, entrepreneurs, SMEs

บทคัดย่อ

จุดประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ ปัจจัย กลยุทธ์ และแผนการนำนโยบายมาประยุกต์ใช้ และเพื่อแนะนำหรือปรับปรุงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของนโยบายซึ่งในการวิจัยนโยบายพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์นั้นจำเป็นต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ และการดำเนินนโยบายอย่างถ่องแท้ การวิจัยครั้งนี้ค้นพบว่าอุปสรรคในการดำเนินนโยบายประกอบด้วย การขาดซึ่งการประชาสัมพันธ์ที่ดี ความรู้ของผู้ประกอบการ ความกลัวต่อการทำธุรกรรมในอินเทอร์เน็ตและการขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญ นอกจากนี้นโยบายทางเลือกสำหรับผู้ประกอบการมีเพียงแค่ 2 ทางเลือกเท่านั้น ซึ่งอาจจะไม่เหมาะสมกับประเภทของธุรกิจพาณิชย์



อิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ ปัจจัยเช่นเรื่อง “เพื่อนรักเพื่อนร้าย” หรือ “ทฤษฎีเกมส์:ทางเลือกของนักโทษ” อาจจะก่อให้เกิดความกลัวต่อผู้ประกอบการ และอาจจะส่งผลต่อความล้มเหลวของนโยบาย การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงรัฐบาลควรจะใช้การออกนโยบายแบบจากระดับล่างสู่ระดับบนหรือแบบผสมผสานบ้าง หรือเป็นนโยบายแนวดิ่งที่เน้นธุรกิจที่จะสามารถเป็นตัวอย่างที่สามารถผลักดันเศรษฐกิจได้ในอนาคต การวิจัยนี้ได้นำเสนอรูปแบบการนำมาใช้ร่วมกันของโครงสร้างการใช้นโยบายพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ต่อผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย และบูรณาการกรอบแนวคิดนโยบายสาธารณะกับปัจจัยต่าง ๆ

คำสำคัญ: พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ นโยบายสาธารณะ ผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม



Introduction

Since the financial crisis in 1997, Small and Medium Enterprises (SMEs) are the main driven mechanism of Thailand's economy. It helped Thailand to survive and compete against the competitive globalized world. Nowadays, Thai SMEs hold up more than 80% of the country's industrial producers and account for 70% of all employment. Furthermore, ICT has created some changes to the world in terms of economy, commerce, government, politics, medications, educations, communications, entertainment, etc. Especially, in term of poverty, ICT can be used to minimize such problems, enhance citizen's social life. In Thailand, the government stated the initiatives in 1992 to set up the National IT Committee, or NITC, which is a high-level policy body chaired by the Prime Minister. Its mandates of this organization are to develop policies and plans to promote ICT development and utilization in the country. On the basis of e-Commerce, the Ministry of Commerce (MC) acts according to the ICT master plan 2012- 2016 with an additional issue of the use of e-Commerce for OTOP products.

The terms of Public policy are argumentative. Many theorists defined public policy differently as Lasswell (1951) defined “Public policy” as who will receive, when, and how do they receive the benefits or losses after the public policy is issued;

Frederich (1963), Daneke and Steiss (1978) conceptualized the public as the proposed course of action of a person, group or government within a given environment providing obstacles and opportunities which the policy was proposed to utilize and overcome in an effort to reach a goal or realize an objective.

The public policies approach can be divided into two types include: (i) Descriptive Approach or the study on the policy and its process which includes the examination of policy content (background, causes, and methodology of policy), policy process (how the policy is issued? Policy's steps, and stakeholders in each step), Policy determinants and policy output (understanding of input factors and outcome of the policy), and Policy outcome and impact (ii) Prescriptive Approach which were influenced by new political sciences techniques and tools for the study of policy process includes information for policy making (data management for further decision making) and policy advocacy (data analysis which its results will be used for policy assignment). Also type of public policies can be categorized as “Vertical policy” which starts of broad overarching policy. Decisions are made from the top and guide subsequent decisions throughout the organization. At the lower level, there might be regional or “strategic” policy, which transforms the national decision to regional based on the specific

context. “Horizontal policy” on the other hand referred to an integrated policy that is developed between organizations or parts in organization which share similar hierarchical positions.

Policy implementation process would be seen as all activities that must be undertaken to carry out an intention from its conception to realization. There are three elements in the implementation of a given policy namely (i) a decision to be made concerning the organizational structure.(ii) Policy goals must be translated into specific rules and regulations. (iii) Resources must be allocated and rules must be applied to the specific problems addressed by the policy.

In the realm of policy implementations, Palumbo and Calista (1990) together with Van Meter and Van Horn (1975) shared similar ideas about the perspectives of the Policy implementation which comprise of Top-down and Bottom-up perspectives. The Top-down perspective emphasizes on the formal steering problems and factors which are easy to manipulate and lead to centralization and control. Main factors for considered are organization’s funds, structures, authority relationships among administrative units, regulations and evaluation requirements. The process begins with the policymaker’s intent and the expectation of implementers at each level. The bottom-up perspective, on the other hand, starts with the problem in the society where it focuses on individuals and their behaviors. In this respect, the street-level bureaucrats are made central in the political process because they have a better understanding of what people in the society’s need and they have a direct contact with the public. For Policy Evaluation, Dunn (1994) set up 6 criteria for policy evaluation, including Effectiveness, Efficiency, Adequacy, Equity, Responsiveness, and Appropriateness. The policy

analysis is one of the processes on policy making. Its core is the improvement of policy making through “the use of systematic knowledge, structural rationality and organized creativity.”

In terms of e-Commerce, Lipoff and Janice (1996) defined e-Commerce as ‘a business that is conducted electronically by internet, intranets, or private networks in combination with some amount of human interaction and paper-based processes’ which consists of the business-to-business (B2B), business-to-consumer (B2C) and consumer to consumer (C2C). E-Commerce is usually associated with buying and selling over the Internet, or conducting any transaction involving the transfer of ownership or rights to use goods or services through a computer-mediated network. Electronic Commerce has become the most sought-after technology because it allows SME customers to conduct a real-time access, remote transactions without limitations imposed by time or geography and to access more up-to-date and transparent information which help them make appropriate decisions and fulfilling their requirements (Web Australia, 2005). However, the adoption of e-Commerce technology for SMEs is not easy because entrepreneurs are scared of the lack of human resources and of support by the government. Therefore, e-Commerce implementation requires the provision of information regarding potentials and advantages of e-Commerce development, costs, procedures necessary for implementation, and prospective customers (Araujo and Machado, 2001).

Research Objectives

The research objectives of this research are as follows: to study the effectiveness, factors, strategies and plans of e-Commerce policies implementation, and to suggest or improve factors

that could influence the effectiveness of e-Commerce implementation.

Conceptual Framework

According to the study by Gibbs, Kraemer, and Dedrick (2002), factors that could affect the effectiveness of e-Commerce policy implementation included national environment (e-Commerce entrepreneurs) and national policy (government). Therefore the conceptual framework was adopted accordingly which started with independent variables include e-Commerce Policy, Policy implementation, and the cooperation of entrepreneurs which affected the dependent variables or the effectiveness of e-Commerce implementation as can be seen in figure1

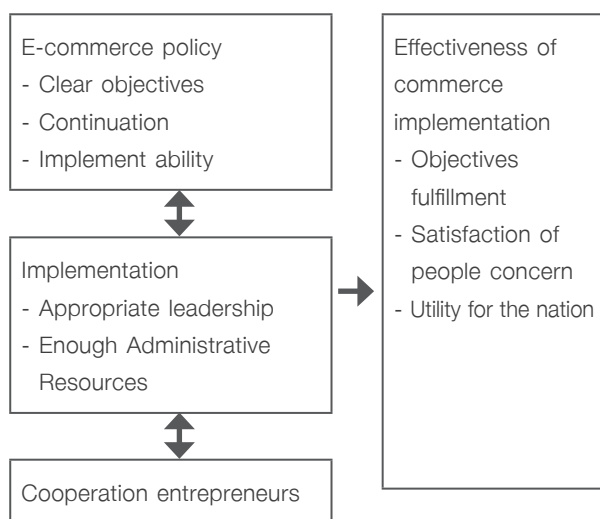


Figure 1 Conceptual Framework

Hypothesis

1. Different e-Commerce entrepreneurs who registered with the Ministry of Commerce (MC) were affected differently from the e-Commerce policy implementation by MC

2. Independent variables can be used to predict the effectiveness of e-Commerce policies that were implemented by MC

Research Method

For the research methods, the researcher had used mixed methods research.

Population and Samples

The population in this study is e-Commerce entrepreneurs who registered with MC (N=7,500) both from beginning expert level. The researcher used Yamane's equation to select the sample size which resulted in 377 samples.

Statistical analysis

In this research, t-Test, and F-test of one way ANOVA were used in order to examine the data from questionnaires with the reliability equal to 0.877

Content Validity

Questionnaire was given to five experts in order to get the content validity (IOC) which valued equal to 1 and were given for the try out session with non-subjective to evaluate reliability of the tool via Cronbach's Coefficient Alpha.

Data Collection

The qualitative methods were used to collect data via an interview with 3 participants at the administrative levels in MC in order to have an understanding on the e-Commerce policies and strategies. Questionnaires were randomly given to e-Commerce entrepreneurs who registered with Ministry of Commerce.

Result

Qualitative method: In an area of e-Commerce policies that were implemented by MC:

(1) Thaitrade.com is the website that provides online trading between Thai sellers and buyers which contain all Thailand trading information online and

help facilitate buyers from all over the world with the sellers or exporters from Thailand. After the launch of the website on 5th July 2011 until 2012, there is more than 3,500 candidate entrepreneurs who registered on the website, and more than 2,000 entrepreneurs are chosen by the board of division to have a right to be members of website. The websites holds more than 7,000 items online and more than 100,000 visitors from other countries.

(2) DBDmart.com is the tools for entrepreneurs who interest in doing business online to build their online stores and it aims to serve the B2C type of business. The website itself acts as the market for entrepreneurs to meet buyers. The functions of the website make it convenient for entrepreneurs to start businesses online. Moreover, the department of business development supports entrepreneurs with new distribution channels to expand their markets, deduce costs, and prepare for AEC in the next three years.

(3) DBD verified is the free trust mark that is issued by the department of business development under MC in order to increase the credibility for e-Commerce entrepreneurs. However, since May 2012 until October 2012, less than 70 companies are approved to have logos on their websites, where there are almost 10,000 websites which registered with MC.

Results from in-depth interviews confirmed that in MC, Export promotion department is in charge of creating values for entrepreneurs to sell their goods, products, or services to other countries. It acts as the medium between sellers and buyers (Thai-foreigners) by setting up a market website called "Thaitrade.com". Business Development department, on the other hand, has duties on planning researching and analyzing the techniques that help improve Thailand e-Commerce, produce

the credibility to both online entrepreneurs and consumers, maintain the e-Commerce standards, and search for opportunities for e-Commerce businesses. The main reasons why people do not want to register with MC are they do not understand why they have to register, they are concerned about taxation issue and what privileges are by registering with MC. For the feedbacks from the entrepreneurs, MC had claimed that the feedbacks are excellent and more than 80% of Thai online entrepreneurs joining workshops are satisfied with the classes. However, there are some barriers on the e-Commerce policy implementation towards Thai online entrepreneurs include the management level or the administrative level do not see the importance of e-Commerce, along with the lack of staffs who are equipped with e-Commerce knowledge, and no budget planning. Moreover, with no stability of government, it could affect the e-Commerce policy in terms of budgeting and infrastructure. Similarly, the majority of the respondents agreed that there are problems of current e-Commerce policy implementation. They include there is insufficient public relation and advertisement to customers, customers do not trust the security system, and they are afraid of the system failure and outdated websites.

Quantitative method: the researcher has conducted online questionnaires by randomly selected respondents from the e-Commerce entrepreneurs who are registered MC. The questionnaires that were given to the respondents comprises of two sections (self-assessment & e-Commerce policy evaluation criteria).

Also, the average scores for e-Commerce policy evaluation criteria are rated approximately at 3 or at moderate level which mean that, with or without the implementation of e-Commerce policy

by MC, e-Commerce entrepreneurs' businesses remain unchanged.

After using multiple regressions, it is found that variables that have correlation with the effectiveness level of e-Commerce policy (Y) with the significant level at 0.01 are as follows: Raw scores equation:

Y (Effectiveness of e-Commerce policy) = 3.184 - .186 (Hotels and tourism businesses) + .459 (Entrepreneurs who have highest effectiveness level) + .169 (Entrepreneurs who have high effectiveness level)

Standard score equation as followed;

Z (Effectiveness of e-Commerce policy) = .267 (scores of highest effectiveness level Entrepreneurs) + .147 (scores of high effectiveness level Entrepreneurs) - .097 (scores of hotels and tourism businesses)

The study can be concluded in different points: variables that have positive correlation with the effectiveness level of e-Commerce policy include entrepreneurs who have highest and high effectiveness level effectiveness level, whereas variables which have a negative correlation are hotels and tourism businesses.

Discussion

Entrepreneurs are more careful or anxious about policies that are implemented by the government due to their negative attitude towards the government. They are uncertain whether the government is "Friend or Foe?" since the government still collect taxes from entrepreneurs especially e-Commerce entrepreneurs to give their business information. The "Friend or Foe" attitude by entrepreneurs is related to the classic prisoner's

dilemma tale where partnerships are endogenously determined, players work together to earn money, after. Prisoner's Dilemma is the Game theory in different situations that point out why two people might not cooperate even they share the same benefits. Axelrod (1984) cited that two players in the game can choose to cooperate or defect. The rule of this game is the benefits will be given to both players once they cooperate, yet more benefits will be given to the one that defects rather than the one that cooperates and no benefit at all if none of them cooperate. Axelrod and Hamilton (1981) stated that the prisoner's dilemma is the biology of selfishness and Altruism or evolution of Co-operative behavior. Tax policy will have a negative impact in different aspects to the SMEs that just start their businesses. Moreover, tax policy is supposed to affect the efficiency in cooperating through incentives or disincentives. Charoenpao (personal communication, May 2012) also agreed that one of the obstacles that block e-Commerce entrepreneurs to register with MC is fear of taxation.

The researcher analyzed the e-Commerce policies, strategies, and action plans that were implemented by MC. It resulted that in terms of strengths, Dbdmart.com is able to serve Thai market mainly for B2C type of business. There are also variety of products and services. It is free of charge and a good start from people who start their online businesses. For threats, business owners do not have freedom to make their own decisions as the site is directed to the governmental sector. Also, the high competition by private sectors and a quick change in the market could potentially obstruct the ways businesses operate. For Strengths of Thaitrade.com are its main focus on international markets, its provision of products and services variety and its collaboration with other global sites. In term

of the site operation, it provides around the clock support for SMEs and OTOP entrepreneurs and its contents are constantly updated. However, some limitations of the website are English is the only language available for visitors and there is no the promotional campaign via Google services. DBD verified's strengths are its service in providing Trust Mark for online entrepreneurs to increase online consumers' confidence in purchasing products, its free-of-charge service and its reliability as it is implemented by the governmental sector. For weaknesses, the criteria in obtaining Trust Mark are strict which leads to the difficulty for amateur entrepreneurs to obtain the mark. Also, Trust mark has not yet recognized by the majority of Thai customers.

Related Plans and strategies that were implemented by MC to e-Commerce are synthesized from IT2010 Policy Framework, the 10th national economic and social development, ICT Master Plan 2009-2013, and the ICT Master plan of MC 2008-2011, which were resulted in action plans by the Department of Export Promotions, and Department of Business Development as "Thaitrade.com", "DBDmart.com", and "DBD verified". It can be said that an e-Commerce policy that were implemented by MC is the horizontal policy where there are many stakeholders involve in the policy. However, the type of policy which best suit e-Commerce policy in the researcher's point of view should be the vertical policy where it should focus on one single type of business (e.g. Hotels and tourisms) rather than policies to support all types of business since that there are some limitations under this policy, namely budgets, human resources, and entrepreneurs' competencies. Moreover, the researcher did not find any marketing strategy for the e-Commerce policies that were implemented by MC, where the

e-Commerce business by privates sectors use the advertising channels such as google.com, yahoo.com, and some other search engine websites to promote their online businesses. Also, there are still some problems that can indicate the departments under MC do not have any contingency plans to handle with situations to entrepreneurs' comments or problems from action plans, or it can be called "Wicked problems", or the problem where a solution of a particular problem cause new problems. These problems cannot be solved through "off the shelf solutions", or they are resistant to traditional sectorial interventions designed and delivered in a top-down fashion by individual government departments. The government needs to use a place-sensitive mode of policy intervention or the strategies are constructed with knowledge of the particular circumstances in communities and delivered via collaborations across stakeholders (Magnusson, 1996; Andrew, 2001; Sabel and O'Donnell, 2001). Apart from that, SMEs entrepreneurs need to build up their own strengths on online stores since the policies that were implemented by MC are merely a pilot test, or an insufficient resources in two departments under MC. Doukidis, Lybereas and Galliers (1996); Matlay and Addis (2003) also showed that the decision for ICT adoption in SMEs are more likely made by the owner which often have little concerns towards the importance of ICT strategy and planning within their business (Beckett, 2003).

From the study, it found that MC does not have enough budgets and revenues for e-Commerce, there is also the limitation of human resources and experts for e-Commerce, no integration among the organization, directions, monitoring, and e-Commerce database is limited as Mr. Banyong Limprayoonwong mentioned on the limitation of the e-Commerce policies that there are lacks of human

resources, government stability, and low budgeting. (Limprayoonwong, 2012, personal communication, 2012). Therefore, e-Commerce entrepreneurs should enhance their competencies and capabilities in order to draw government's attentions to support and promote e-Commerce which is related to the study by Otmazigin (2011) who stated that the policy implementations in Japan and Korea are not originated by the government's visions but it started from the market demands with the support from the entrepreneurs in cultural industry will then become the driven mechanisms for their countries' economy.

Different entrepreneurs who join the e-Commerce program by MC make differences in the effectiveness of e-Commerce policy that were implemented by MC, from the research it found that, entrepreneurs in the smaller type of business agree that the e-Commerce policy in aspects of effectiveness, efficiency, and adequacy are effective rather than medium size of businesses because the smaller business size allow the entrepreneurs to use distribution channels or do activities particularly through social network to expand their market. Department of Innovation, Industry, Science and Research, Australia Government (2011) also stated that SMEs mainly use social network to collaborate with customers as well as to share news about their businesses. By adopting new technology with SMEs, this allows entrepreneurs to reach global market, enhance their competitiveness and competencies.

Recommendations

To recapitulate, the researcher has put recommendations for the government according to the studies on the effectiveness of e-Commerce policies implementation by MC as the government needs to consider the bottom-up management rather than top-down management which requires the participation by the private sectors in order to reduce the "Friend or Foe" problems since an e-Commerce policy is decided for specific purposes and group of citizens. Also, the vertical policy should also be used by focusing on the e-Commerce business groups that can drive the macro economy such as hotels and tourism industries, and unique products such as OTOPs. Apart from e-Commerce policies, the government should issue some other parallel policies, strategies, or action plans accordingly such as the funding policies, marketing and management policies, and innovation policies that are useful to entrepreneurs in reality. Lastly, the government should firstly focus on the e-Commerce businesses that are considered as the flagship industries which acts as the main driven mechanisms for Thailand's economy since Thailand will join an AEC is the next few years. The government should create some capabilities and competencies to those e-Commerce entrepreneurs to compete against other countries in the long term.

The synthesis model comprises of four stages starting from agenda setting and moving to policy formulation stage, then the policy implementation and lastly policy evaluation.



References

- ทิมมพร ทวีเดช สุพจน์ แสงเงิน และณัฐพล ชุมวรฐายี. (2554). การบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 5(2), 50-58.
- Andrew, C. (2001). The Shame of (ignoring) the cities. *Journal of Canadian Studies*, 35(4), 100-111.
- Araujo, J. & Machado, V. (2001) *Adoption e-commerce in SMEs: The common problems and training needs*. Paper presented at the BITWORLD Conference, Egypt.
- Axelrod, R., & Hamilton, W. D. (1981). *The evolution of cooperation*. *Science, New Series*, 211. Retrieved from http://www.cdnresearch.net/pubs/others/axelrod_ham_1981.pdf
- Axelrod, R. (1984). *The evolution of cooperation*. New York: Basic Book.
- Australia Government. (2011). *Key statistics australian small business*. Retrieved from <http://www.innovation.gov.au/.../SmallBusinessPublication.pdf> .
- Beckett, H. (2003). Half of SMEs have no IT strategy. *Computer weekly*, 1, 34.
- Daneke, G. A. & Steiss, A. W. (1978). *Planning and policy analysis for public administrators*. New York: Van Nostrand and Reinhold.
- Doukidis, G. I., Lybereas, P. & Galliers, R. D. (1996). Information system planning in small business: A stage of Growth Analysis. *Journal of Systems Software*. 13(2), 202-216.
- Dunn, W. N. (1994). *Public Policy Analysis: An Introduction*. New York: Prentice Hall.
- Frederich, C. J. (1963). *Man and his government*. New York: McGraw Hill.
- Lasswell, H. D. (1951). *The policy orientation*. in *Lerner and Lasswell*. Stanford: Stanford University Press.
- Lipoff, S. & Jens, J. (1996). Ten steps to success in electronic commerce, *Telecommunications Americas adition*, 30(6), 45.
- Magnusson, W. (1996). *The search for political space: Globalization, social movements, and the urban political experience*. Toronto: University of Toronto Press.
- Matlay, H. & Addis, M. (2003). Adoption of ICT and e-commerce in small businesses: An HEI-based consultancy perspective. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(3), 321-335.
- Otmazgin, N. (2011). A Tail that wags the Dog? cultural industry and cultural policy in japan and south Korea. *Journal of comparative policy analysis*, 13(3), 307-325.
- Palumbo, J. & Calista, D. (1990). *Implementation and the policy process, opening the black Box*. New York: Greenwood Press
- Sabel, C. & O'Donnell, R. (2001). *Democratic experimentalism: What to do about wicked problems after*

whitehall. In devolution and globalization: Implications for local decision-makers. Paris: Organization for economic co-operation and development. Retrieved from <http://www2.law.columbia.edu/sabel/papers/glasPO.html>

Van Meter, D. S. & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: Conceptual framework. *administration and society*, 6(4), 445-88.

Web Australia. (2005) *Internet banking*. Retrieved from <http://www.webaustralia.com.au/banking/brochures/folder/comm2.htm>



การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

The Development Competencies for Primary School Administrators under the Office of the Basic Education Commission

พงษ์ศักดิ์ บุญพรหม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษา ความต้องการ จำเป็น ลำดับความสำคัญในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือผู้บริหารโรงเรียน ใน 5 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉยงเหนือ และกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 150 โรงเรียน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมินหลักสูตร แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการร่างหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 ด้านคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำหลักสูตรที่ได้ไปจัดสนทนากลุ่ม เพื่อประเมินหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน เพื่อนำผลปรับแก้ไขและพัฒนาร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2 จากนั้นนำร่างฉบับที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนประเมินผล ร่างหลักสูตรฝึกอบรมพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบผู้วิจัยใช้ผลประเมินปรับแก้ไขเป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ประถมศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purpose of this research was to study the current situation and needs of school administrators competencies in primary schools under the Office of the Basic Education Commission; and to find out the appropriateness of the competency training curriculum for primary school administrators. The population of this research were school administrators in 5 regions, namely the north, the south, the central and the northeastern regions, and Bangkok. The sample randomly consisted of 150 primary school administrators under the Office of the Basic Education Commission in 2012. The research instruments



were: need development questionnaires, curriculum evaluation form, and focus group discussion form. The statistics used for analysis were percentage, means and standard deviation. There were 7 steps for data collection. The results of the study revealed that there were 3 elements necessary to be developed for school administrators, which were: achievement competency, self-development competency, and analysis and synthesis competency. As a result, the researcher drafted a competency training curriculum. A focus group discussion was conducted by 12 experts. The appropriateness and the possibilities of competency training curriculum were discussed. The result indicated that the whole elements of a drafted competency training curriculum for primary school administrators were rated at a high level. Thus, the researcher used the result of the study of the appropriateness and possibilities to develop the complete competency training curriculum.

Keyword: competencies, primary schools, Office of the Basic Education Commission

ความนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายพัฒนาข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดในโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารทั้งระบบ (2553-2555) โดยเฉพาะด้านสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จต้องมีองค์ความรู้ ทักษะและค่านิยมที่ดีเป็นที่พึงประสงค์ของบุคคลและองค์กรซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการฝึกอบรม และการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ที่ต้องการพัฒนาข้าราชการพลเรือนไทยหรือภาครัฐให้มีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549) มีการประเมินสมรรถนะครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นโดยจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID-PLAN) และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2546) ต้องการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะโดยให้มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงานบริหาร 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล การมีวิสัยทัศน์ และสำนักงานครูสภาฯ กำหนดมาตรฐานการประกอบวิชาชีพผู้บริหารให้มีการประเมินสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานทุก ๆ 5 ปี เพื่อคงสภาพและการเติบโตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตลอดเวลา เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และยุคสมัย โดยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาผู้บริหารในปัจจุบัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาไทยที่มีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป

คำถามการวิจัย

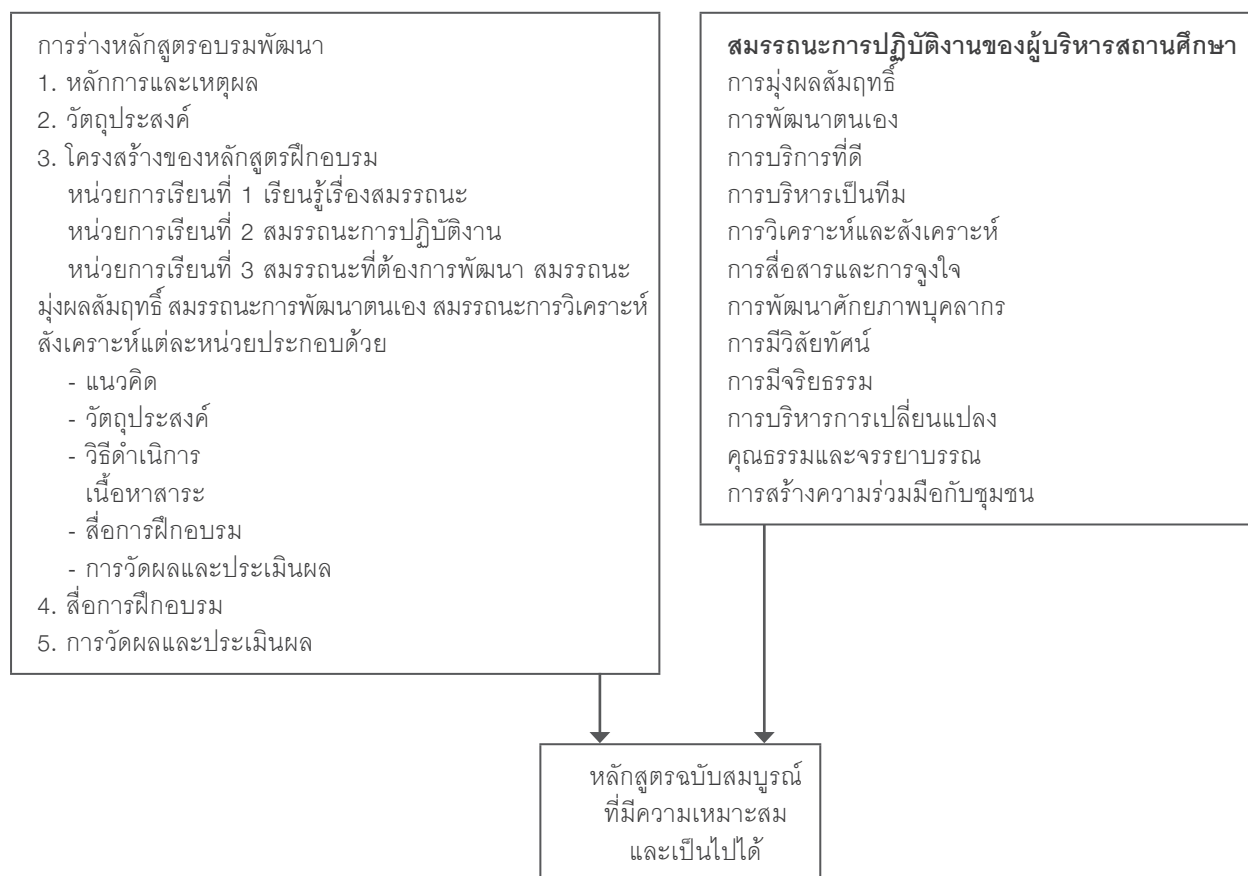
ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านใด ด้วยวิธีการอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการ จำเป็น และลำดับความสำคัญของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ ทฤษฎีสมรรถนะของ (McClelland, 1973) ที่ใช้การเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างกลุ่มของผู้ประสบความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ กับกลุ่มของผู้ประสบความสำเร็จน้อยกว่าเพื่อดูว่าสองกลุ่มแตกต่างกันในเรื่องใด แนวคิดหลักสูตรของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535) ว่าด้วยเรื่องแนวคิดหลักสูตรฝึกอบรมของฮาแกน (Hagan, 2006) และแนวคิดการฝึกอบรมของแพร์รี (Parry, 2006) ดังภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ

1. ศึกษาความต้องการ จำเป็น และลำดับความสำคัญของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้แบบสอบถาม

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการทดลองใช้หลักสูตร

3. ประเมินหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมินผลจากการใช้หลักสูตรและแก้ไขให้สมบูรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาความต้องการจำเป็น การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้บริหารโรงเรียน ใน 5 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 31,872 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 150 โรงเรียน และเลือกกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้น (stratified random sampling) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ ฮ็อค และแมสที่ได้แนะนำว่าถ้าต้องการให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความชัดเจนและแม่นยำ ควรกำหนดให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 100 หน่วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ไม่ต่ำกว่า 150 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. แบบสอบถามความต้องการ จำเป็น และความต้องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบประเมินหลักสูตร

3. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา นำไปวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และวิเคราะห์สรุปอุปนัย (analysis induction)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ใช้ค่า α -Coefficient การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ ใช้ค่า IOC (Index of Congruence) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตรใช้การประเมินผลผ่านแบบประเมิน

ผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็น และลำดับสมรรถนะ มีสมรรถนะที่สำคัญ 3 ประการของผู้บริหารที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้วิจัยจึงทำการร่างหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

2. สร้างหลักสูตร แล้วจึงนำหลักสูตรที่ได้ไปจัดสนทนากลุ่ม เพื่อประเมินหลักสูตรในวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2556 โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน จากนั้นนำผลของการจัดสนทนากลุ่มมาปรับแก้ไขร่างหลักสูตรและพัฒนา เป็นร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2

3. ศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรโดยนำร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2 ไปประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จากผลการประเมินพบว่า ร่างหลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.53$)

การอภิปรายผล

ผู้บริหารมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานสถานศึกษา สอดคล้องกับ แบรนโก (Branco, 2003) ที่ได้ศึกษาการทำนายศักยภาพของสมาชิกในทีม บทบาทของสมรรถนะ ทักษะทางพุทธิพิสัย และบุคลิกภาพของสมาชิกในทีม ผลการวิจัยพบว่าทีมงานในองค์กรที่จะประสบความสำเร็จต้องมีการบริหารจัดการโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน ซึ่งจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม พบว่ามีสมรรถนะที่สำคัญ 3 ประการที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ซึ่งทั้ง 3 สมรรถนะ มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของหน่วยงานและนักทฤษฎีหลายท่านดังนี้

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการของผู้บริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ นับเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ หน่วยงานอื่นๆ ของภาครัฐ เช่น กระทรวงมหาดไทย ที่ได้กำหนดสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้เป็นสมรรถนะหลักในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในแนวทาง

การพัฒนาสมรรถนะหลักบุคลากร กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย การพัฒนาสมรรถนะการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะช่วยให้การบริหารการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีทิศทางในการปฏิบัติงาน มีการบริหารระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับแผนหรือเป้าหมายของสถานศึกษา ครูและบุคลากรสามารถรายงานความก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร และทำให้แก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้ง หากผลการปฏิบัติงานไม่น่าพึงพอใจ ผู้บริหารมีโอกาสรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้ทันที เพราะการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารจะมีเป้าหมายเป็นตัวตั้ง และเป็นหลักในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง เป็นอีกสมรรถนะหนึ่งที่ควรพัฒนา ในผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมรรถนะประจำสายงานที่คณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กคส.) กำหนดไว้ในเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ คือ สมรรถนะในการพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์ตนเอง (2) การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร (3) การใช้ภาษาอังกฤษในการแสวงหาความรู้ (4) การติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ (5) การประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Sowell (1996) และ จงกลณี ประยูรสุข (2555, หน้า 105-116) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง (self-development) เป็นสมรรถนะที่บุคคลแสดงความปรารถนาที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีสมรรถนะทางด้านนี้สูง จะประเมินทักษะปัจจุบันของตนเองอย่างถูกต้อง เช่นเดียวกับประเมินถึงสิ่งที่สถานศึกษาต้องการ และสามารถเพิ่มความสำเร็จในการทำงานได้โดยพื้นฐานของความเข้าใจในศักยภาพของตนเอง ผู้บริหารที่มีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองสูงจะมีการริเริ่มที่จะระบุถึงทักษะ ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งงานในอนาคตและทำในสิ่งที่นำมา ซึ่งทักษะนั้น มีการค้นหาโอกาสที่จะเพิ่มการเติบโตและการพัฒนา ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติจนกลายเป็นพฤติกรรมที่สำคัญ คือ การระบุขอบเขตทักษะของตนเองที่จะต้องได้รับ

การพัฒนาและการค้นหาข้อมูลย้อนกลับทั้งจุดอ่อน และจุดแข็งของตนเอง เพื่อปรับใช้ในการบริหารงาน สถานศึกษาอย่างรอบด้านและเกิดประโยชน์สูงสุด

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์และ สังเคราะห์ เป็นสมรรถนะที่สำคัญยิ่ง ซึ่งผลการวิจัยที่ ออกมามีความสอดคล้องกับ ตัวบ่งชี้ของคณะกรรมการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ระบุไว้ในเกณฑ์การ ประเมินวิทยฐานะของผู้บริหารที่ต้องมีในตัวบ่งชี้ 5.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของงาน และเสนอทางเลือก และตัวบ่งชี้ 5.3 ความคิดเชิงระบบ ในการแก้ปัญหา และสอดคล้องกับ Sowell (1996) ที่ว่า การคิดวิเคราะห์ (analytical thinking) เกี่ยวข้องกับการใช้ ตรรกศาสตร์ เหตุผลอย่างมีระบบ เพื่อการทำความเข้าใจ วิเคราะห์และแก้ไขปัญหา สามารถระบุและประเมิน สาเหตุที่เป็นไปได้ของปัญหา พัฒนาและบริหารแผน เพื่อค้นหาปัญหาที่แท้จริง ผู้บริหารที่มีสมรรถนะด้าน นี้สูงมักวิเคราะห์แนวคิด ข้อถกเถียง ปัญหา ออกเป็น แต่ละส่วน องค์ประกอบ วิเคราะห์ต้นทุน ผลประโยชน์ ความเสี่ยงและโอกาสในการประสบความสำเร็จในการ ตัดสินใจ

จากการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2 โดยการสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเป็น ร่างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ 2 ซึ่งผลจากการจัดสนทนา กลุ่มนั้นได้ให้ข้อคิดเห็นต่างๆ ในการปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตร โดนเน้นย้ำไปที่ระยะเวลาและเนื้อหาของการ อบรม อาจเป็นเพราะสมรรถนะทั้ง 3 ด้านที่ได้จากผลของ การวิจัย เป็นสมรรถนะที่สามารถก่อให้เกิดและอยู่คงทน ในตัวบุคคลได้ยาก จึงควรให้ความสำคัญในเรื่องของ ระยะเวลาการอบรมเป็นอย่างยิ่ง และจากกระบวนการ พัฒนาหลักสูตรการอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาประถมศึกษา โดยประเมินหลักสูตรดังกล่าว พบว่า มีความสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาผู้บริหาร ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่สิ่ง ที่สำคัญที่สุดคือหลักสูตรการอบรมพัฒนาสมรรถนะ

ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และบริบทของการบริหาร สถานศึกษาภูมิภาคต่างๆ ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อให้ การพัฒนาผู้บริหาร มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการนำ หลักสูตรการอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา ไปใช้จะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น บริบทของชุมชน ปัญหาที่พบของแต่ละโรงเรียน ลักษณะของผู้บริหาร แต่สิ่งที่คล้ายกันคือ เป้าหมายของหลักสูตรการอบรม พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา ถูกสร้างขึ้นเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษาท่ามกลาง สภาพ สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การพัฒนาสมรรถนะ 3 ด้าน ตามหลักสูตรนั้น ควรพัฒนาและติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นสมรรถนะที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการ พัฒนาดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดเป็นนโยบายหลัก ในการพัฒนาผู้บริหาร และมีการประเมินผล ติดตาม อย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางการนำหลักหลักสูตรไปใช้ในการ ฝึกอบรม สามารถนำหลักสูตรการฝึกอบรมไปใช้อบรม ได้โดย อาจจะยืดหยุ่นเวลาในแต่ละหน่วยให้เหมาะสม กับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนึงถึง บริบทของการอบรมนั้น ๆ เป็นสำคัญ

3. เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื้อหาในการอบรม อาจจัดดำเนินการเป็นการอบรมทางไกล ชุดการสอน อบรมผ่านทางอินเทอร์เน็ต หรือเครือข่ายทางการศึกษา อาจเป็นเครือข่ายของสำนักงานเขตของโรงเรียน เพื่อให้ได้ใช้เวลาในการศึกษาเนื้อหามากขึ้น

4. หน่วยงานที่รับผิดชอบควรกำหนดนโยบาย ในการวัดและประเมินผล ควรจัดระดับผู้บริหาร และ อบรมผู้บริหารที่สามารถไปเป็นแกนนำแก่ผู้บริหาร ท่านอื่น เพื่อประหยัดเวลาในการอบรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการจัดอบรมกับกลุ่มผู้บริหารกลุ่มอื่น โดยศึกษาตัวแปรเพิ่มเติม เช่น ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพการบริหารฯ เพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมตามความเหมาะสมของผู้เข้ารับการอบรม ของแต่ละกลุ่มที่มีลักษณะพื้นฐานแตกต่างกัน
2. ควรมีการวิจัยเชิงทดลองโดยศึกษาเปรียบเทียบ กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง เพื่อให้การออกแบบ

หลักสูตรเป็นไปตามความเหมาะสมและได้พบข้อพิสูจน์ที่ดี เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

3. ควรมีการวิจัยต่อเนื่องติดตามผลในระยะยาว (longitudinal study) โดยติดตามผลหลังการสิ้นสุด การฝึกอบรมเป็นระยะเวลาต่าง ๆ กัน เพื่อศึกษาความคงอยู่ ความตระหนักรู้ตนเองว่าคงทนในระยะเวลา นานเท่าใด และมีการเสริมสร้างเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- จงกลณี ประยูรสุข. (2555). สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 6(1), 105-116.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535). *การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *หลักสูตรพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- Branco, C. K. (2003). Predicting individual team member performance: The role of team competency, cognitive ability, and personality. *Dissertation abstracts international*, 42(3): 1068.
- Hagan, O. (2006). *Competence in social work practice: A practice guide for professionals*. London: Jessica Kingley.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Parry, B. S. (2006). The quest for competencies. *Training*. (33)7, 48-56.
- Sowell, E. J. (1996). *Curriculum an introduction*. New Jersey: Prentice-Hall.

การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อการบริหารการผลิตอาหารโอท็อป ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

The Development of Innovative Leadership Competencies for the OTOP Foods Production Management in the Northeastern of Thailand

พรทิพย์กา ประทุมรัตน์ เฮอร์ และ ศาสตราจารย์ ดร.บุญกัน ดอกโรสง

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหารการผลิตอาหารโอท็อปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2) ศึกษาหลักธรรม ไตรสิกขา และตัวแบบ KSM ที่นำมาบูรณาการกับการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหาร และ (3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่างจาก ผู้ประกอบการและผู้บริโภค จำนวน 400 คน สุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้ประกอบการที่ได้รับการรับรองคุณภาพระดับ 5 ดาว จำนวน 18 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การอุปมาวิเคราะห์และ ทัศนคติ ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การจำหน่าย กลยุทธ์ทางการตลาด วัตถุประสงค์ การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ การฝึกอบรมเพื่อการผลิตที่มีคุณภาพ (2) หลักธรรม ไตรสิกขา และตัวแบบ KSM สามารถนำมาบูรณาการกับการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้พบว่า ด้านหลักธรรมคือการปฏิบัติตนตามศีล การให้ทาน ด้านการบริหารอยู่ในระดับสูง โดยที่หลักคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับสูง ด้านไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิและปัญญา อยู่ในระดับสูงและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับสูง และการบูรณาการศีลกับความรู้ สมาธิกับทักษะ และปัญญากับการจัดการ หรือ KSM Model อยู่ในระดับสูง (3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือภาครัฐท้องถิ่นและผู้ประกอบการร่วมกันกำหนดนโยบายให้เป็นโอท็อปชุมชน พัฒนาด้านวัตถุดิบ บรรจุภัณฑ์ให้มีมาตรฐาน และส่งเสริมอาหารพื้นเมืองพาแลงให้เป็นที่ยอมรับได้มาตรฐาน เพื่อเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, การผลิตอาหารโอท็อป

Abstract

The objectives of the research were (1) to study the innovative leadership of the OTOP foods production management in Northeast Thailand (2) to study the integration of Sikkhattaya to develop innovative leadership competencies and (3) to propose guidelines of innovative leadership competencies

using international standards. The methodology used was mixed methodology. The quantitative research with 400 respondents comprised of entrepreneurs and consumers of OTOP foods, selected by multistage sampling using a questionnaire as a tool. The qualitative research was conducted by in-depth interviews with 18 key informants selected by purposive sampling from entrepreneurs. Data were analyzed by using mean and standard deviation, analytic induction and interpretation. The research findings were as follows: (1) The innovative leadership overall was at a high level including distribution, marketing strategies, and raw materials., installed saving group, training for quality of production. (2) The integration of Sikkhattaya with KSM Model was able to develop innovative leadership competency. Regarding Dharma the intention of Precept and gifting was important. The principles of management, the principles of morality, the ethics, the principle of Sikkhattaya in accordance with KSM Model and principles of Sufficiency Economy philosophy were at a high level. The best practices integrated Silp and knowledge, Samathi and skill, Panya and management. (3) The guidelines for innovative leadership found that public sectors and community collaborated strategies, policy, promoted Palang the symbol of Isan foods, standardized community products, developed to certified and were enhanced to a high level to enter AEC.

Keyword: innovative leadership, OTOP foods production management

ความนำ

ในช่วงระหว่างปี 2540 ประเทศไทยประสบภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวทั้งภาคการเกษตร และภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ระบบเศรษฐกิจชะงักงันและฝืดเคืองทั้งประเทศ ผลกระทบก่อให้เกิดปัญหาคุณภาพชีวิตของคนไทยทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหาการว่างงาน ความเสื่อมโทรมทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและความเสื่อมล้ำทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง อีกทั้งยังส่งผลให้ภาครัฐมุ่งส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพ รายได้ที่มีมั่นคงในการดำรงชีวิตและเพื่อก่อให้เกิดการขับเคลื่อนในระบบแรงงาน การผลิตและการบริการที่สามารถนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชน สังคม เศรษฐกิจในระดับจุลภาคและมหภาคซึ่งในรัฐบาลของทักษิณ ชินวัตรได้กำหนดนโยบายของรัฐบาลหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์หรือโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์หรือโอท็อป เป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลที่ต้องการส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นสร้างชุมชนให้เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างงาน สร้างรายได้ด้วยการนำทรัพยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาเป็นสินค้าที่มีคุณภาพมี

จุดเด่น มีมูลค่าเพิ่มเป็นที่ต้องการของตลาด การคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เป็นแนวคิดของคณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ ที่ต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผลิตภัณฑ์ชุมชนได้มีโอกาสพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานให้สามารถส่งออกได้ในแนวทางการเชื่อมโยงมาตรฐานสินค้าจากระดับภูมิภาคสู่สากล เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลตามโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ผลความสำเร็จและนโยบายที่มีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ทำให้ชุมชนมีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ทุกพื้นที่ และยังพบว่าในโครงการที่เกิดขึ้นมีทั้งผู้ประสบความสำเร็จและผู้ที่ยังไม่ประสบผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

สำหรับผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์หรือโอท็อป (OTOP) ซึ่งเป็นสินค้าเชิงวัฒนธรรม ไม่อาจหลีกเลี่ยงผลกระทบที่สืบเนื่องจากการเปิดเสรีการแข่งขันในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงได้ในปัจจุบัน ประเทศต่าง ๆ ล้วนหันมาให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพของชุมชน และใช้จุดแข็งของชุมชนทางด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิตและภูมิปัญญาเพื่อเชื่อมโยงสู่ภาคการผลิตและบริการ ในการสร้าง

สัญลักษณ์และขยายโอกาสทางการตลาดให้มากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์หรือโอท็อป โดยเฉพาะกลุ่มสินค้าที่ใช้ในชีวิตประจำวัน อาจจะได้รับผลกระทบจากคู่แข่งและสภาพการแข่งขันในตลาดเพิ่มสูงขึ้น อันเนื่องมาจากสินค้าที่มีคุณภาพต่ำ ราคาต้นทุนต่ำ หรือสินค้าที่สามารถใช้ทดแทนกันได้ เข้ามาวางจำหน่ายในประเทศได้มากขึ้น ทำให้ผู้บริโภคสามารถเลือกบริโภคสินค้าที่หลากหลายและมีอำนาจในการต่อรองสูง ซึ่งนำไปสู่การกดดันทางราคา จึงทำให้ผู้ประกอบการต้องปรับตัวรับการแข่งขันที่เข้มข้นขึ้น และเกิดต้นทุนในการปรับตัว

ในปัจจุบัน มีผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ที่ขึ้นทะเบียนกับกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย จากข้อมูลล่าสุด ปี 2553 รวมทั้งสิ้น 33,228 ราย และมีสินค้าโอท็อป ที่ขึ้นทะเบียนไว้กว่า 85,173 รายการ ซึ่งการส่งเสริมผู้ประกอบการโอท็อป และการพัฒนาสินค้า โอท็อป จึงไม่เพียงแต่จะเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ครัวเรือนและสร้างการจ้างงานในชุมชนท้องถิ่นทั่วประเทศเท่านั้น แต่ยังเป็นการรักษา มรดกทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาให้คงอยู่สืบต่อไปด้วย ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ 2555 สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม ได้จัดทำโครงการยกระดับผู้ประกอบการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์แบบบูรณาการ หรือในชื่อเรียกว่า “OTOP PLUS” วัตถุประสงค์ของ โครงการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ โอท็อป โดยให้เอกลักษณ์ของท้องถิ่นมาสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้สินค้า และเสริมสร้างโอกาสทางการตลาดทั้งในและ ต่างประเทศ ซึ่งเป็นการส่งเสริมเพื่อให้เกิดการปรับตัว ในการดำเนินธุรกิจ และขยายโอกาสทางการตลาด เข้าสู่กลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ในกระบวนการเรียนรู้ ชุมชนต้องร่วมกันค้นหา ศักยภาพของตนเองและตอบคำถามให้ได้ ด้วยวิธีคิดใหม่ แต่พื้นที่ที่จะศึกษานั้นยังไม่มีแนวความคิดใหม่ดังกล่าว ด้วยเหตุผลนี้ชุมชนในท้องถิ่นดังกล่าว จึงต้องการความช่วยเหลือจากองค์กรท้องถิ่น สถาบันการศึกษาเพื่อให้ พวกเขาสามารถค้นพบศักยภาพของตนเองให้มีความรู้ และทักษะในการจัดการทรัพยากรของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นมากที่สุด

ให้สามารถพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และองค์ความรู้อื่น ๆ เช่น สิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิต เป็นต้น

การศึกษา การสร้างสมรรถนะนวัตกรรมภาวะ ผู้นำเพื่อการบริหารการผลิตอาหารโอท็อป ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ เป็นการศึกษาผสมผสาน การบริหารรัฐกิจแนวใหม่ (new public management) ที่เป็นกระบวนการของรัฐประศาสนศาสตร์มาตั้งแต่ ทศวรรษ 1980 มาจนถึงปัจจุบันที่นำแนวคิดทางด้านการตลาด (marketing) และเศรษฐศาสตร์ (economics) มาใช้ในการส่งมอบสินค้าและบริการสาธารณะให้กับ ประชาชน มองว่าประชาชนเป็น ลูกค้า (customer) ที่รัฐ ต้องให้ความพึงพอใจ โดยประชาชนมีทางเลือกในการ ใช้สินค้าและบริการสาธารณะของรัฐ เหมือนกับการไป เลือกใช้สินค้าและบริการของภาคเอกชน ภาครัฐจึงใช้ กลยุทธ์ทางการตลาดและทางธุรกิจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งมอบสินค้าและบริการสาธารณะนอกจากนี้ การศึกษานี้ ยังอยู่ บนพื้นฐานความเข้าใจ รัฐประศาสนศาสตร์ สร้างสรรค์ (creative public management--CPM) ซึ่งบุญตัน ดอกโสง (2555) ได้อธิบายไว้ว่า เป็นทิศทาง แห่งการปรับรูปแบบ การกำหนดนโยบายบริหารจัดการ กระจายรายได้ ให้ทั่วถึงเป็นธรรมที่มีผลต่อการ เปลี่ยนแปลงแบ่งวิถีชีวิตเกษตร ชาวไร่ ชาวนา และ กรรมกร ให้มากที่สุด เพื่อขจัดความยากจนให้พ้นจาก เส้นระดับความยากจนให้เร็วที่สุด รัฐประศาสนศาสตร์ เน้นการออกแบบนโยบายที่ไม่มีการเบียดเบียนคนด้อย ชาติ ยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรมแห่งพุทธศาสนา ประชาชนมีความเป็นประชาธิปไตยทั้งกายวาจาใจ โดยเข้าใจ และยอมรับเนื้อหาของสิทธิ เสรีภาพสมบูรณ์ มีความเป็นธรรมเคารพศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ เท่าเทียมกันและมีระบอบประชาธิปไตยมาจากและ เป็นของปวงชน ซึ่งบุญตัน ดอกโสง (2555) ได้เสนอ หลักการ 10 หลักการ ซึ่งจะตรงประเด็นการศึกษานี้ ประกอบด้วย (1). ความคิดสร้างสรรค์ การกระจายรายได้ อย่างทั่วถึง (inclusive distribution) (2) พัฒนาสังคม ให้มีจิตสาธารณะ (3) การบริหารจัดการหรือเรียกว่า พุทธิปัญญา (4) รัฐธรรมาภิบาล (5) การบริหารชาติ ควรมีความเที่ยงธรรม (6) การเน้นการกำหนด นโยบาย สาธารณะ (7) ยึดหลักประชาธิปไตยสมบูรณ์ซึ่งนำมาจาก

CPM (8) พลังอำนาจในการต่อรอง และผลประโยชน์ อยู่ที่ ประชาชน (9) ประชาชนมีวุฒิภาวะในการเจรจาต่อรอง และ (10) ชาวบ้านรากหญ้า มีพลังใจฝ่าฟันประชาธิปไตย รากหญ้า และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

รัฐประศาสนศาสตร์สร้างสรรค์ คือ การใช้ CPM เป็นยุทธศาสตร์หลัก และใช้เป็นยุทธศาสตร์สร้าง สมรรถภาพนวัตกรรมทั่วถึงโดยกระบวนการเรียนรู้ จากจิต สมการในการสร้างสมรรถภาพของมนุษย์ ทุกรูปทุกนาม (บุญทัน ดอกไธสง, 2555) KSM MODEL สมการ $E = MC^9 + 2$

ด้วยความเป็นมา และความสำคัญดังกล่าว ข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาพื้นที่ เป้าหมายจึงดำเนินการวิจัยเรื่องการสร้างสมรรถนะ นวัตกรรมภาวะผู้นำในการบริหารการผลิตอาหาร โอท็อป ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อหาแนวทาง การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานเพื่อก้าวสู่ระดับ การพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ กรณี ศึกษาผลิตภัณฑ์ประเภทอาหาร อันจะเกิดประโยชน์ ต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

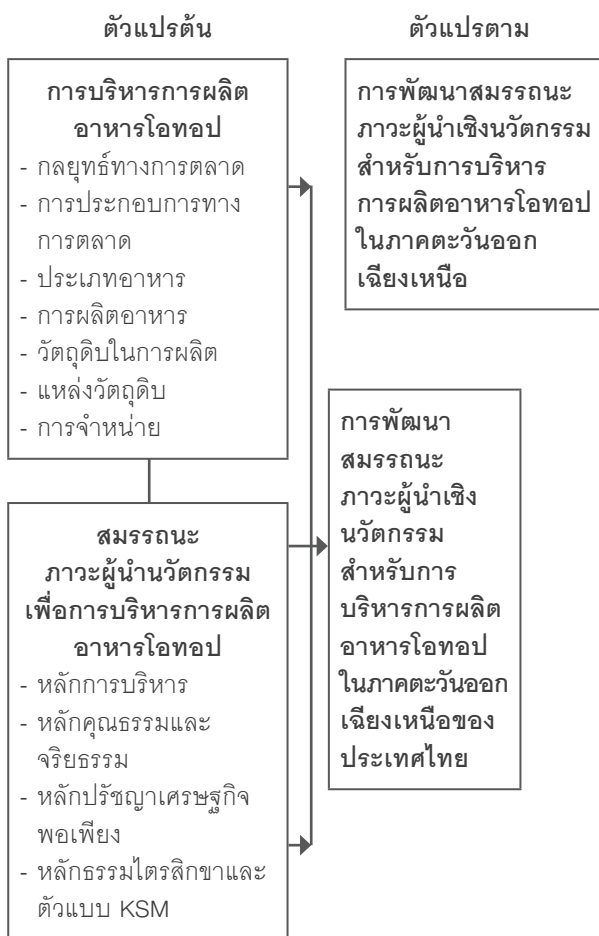
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อการบริหารการผลิตอาหารโอท็อปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาหลักธรรม ไตรสิกขา และตัวแบบ KSM ที่สามารถนำมาบูรณาการกับการสร้างสมรรถนะ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหารการผลิตอาหาร โอท็อปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหารการผลิตอาหาร โอท็อปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สู่มาตรฐานสากล

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนเอกสารถึงแนวคิด ทฤษฎี และฐานข้อมูลงานวิจัยจากเอกสาร เกี่ยวกับการศึกษา ผสมผสานการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ (New Public Management) รัฐประศาสนศาสตร์สร้างสรรค์ (Creative Public Management, CPM) ของบุญทัน ดอกไธสง (2555) หลักพุทธธรรมคือ ศีล สมาธิและปัญญา ตัวแบบ KSM สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของเอเวอร์เรท โรเจอร์ (Everette M. Rogers) กล่าวว่า นวัตกรรมคือ ความคิด การกระทำ หรือวัตถุใหม่ ๆ ซึ่งรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ด้วย ตัวบุคคลแต่ละคนหรือสังคม การพิจารณาว่าสิ่งหนึ่ง สิ่งใดเป็นนวัตกรรมนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ของแต่ละ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขา ดังนั้น นวัตกรรมของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่ นวัตกรรมของบุคคลกลุ่มอื่น ๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคล นั้นว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขาหรือไม่ อีกประการหนึ่ง ความใหม่อาจขึ้นอยู่กับระยะเวลาด้วย สิ่งใหม่ ๆ ตามความหมายของนวัตกรรมไม่จำเป็นจะต้องใหม่ จริง ๆ แต่อาจหมายถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นความคิดหรือ การปฏิบัติที่เคยทำกันมาแล้วแต่ได้หยุดไประยะ เวลาหนึ่ง ต่อมาได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาทำกันใหม่เนื่องจาก เห็นว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาในสภาพการณ์ใหม่นั้นได้ ซึ่งก็นับว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งใหม่ได้ ดังนั้น นวัตกรรม อาจหมายถึงสิ่งใหม่ ๆ ดังต่อไปนี้ (1) สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมี ผู้ใดเคยทำมาก่อน (2) สิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีต แต่ได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ และ (3) สิ่งใหม่ที่มีการ พัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิม เป็นนวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental) หรือเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงวัตรกรรมสำหรับการบริหารการผลิตอาหารโอท็อปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยเป็นการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เรียกว่าการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed method research) โดยศึกษาจากกลุ่มผู้ผลิตอาหารโอท็อป ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่ผ่านการคัดสรรและรับรองคุณภาพผลิตภัณฑ์ มีจำนวน 400 คนในเขตจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดนครราชสีมา ประชาชนและกลุ่มตัวอย่าง

ประชาชนและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multistage sampling) โดยการสำรวจรายชื่อผลิตภัณฑ์อาหารโอท็อปทั้งหมดใน 2 จังหวัด กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ

ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จากจำนวนประชากรจำนวน 1,600 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 320 คน เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของข้อมูลจึงเพิ่มเป็น 400 คน และผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงวัตรกรรมสำหรับการบริหารการผลิตอาหารโอท็อป ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผู้ประกอบการจังหวัดขอนแก่นมี 26 อำเภอโดยเลือกสัมภาษณ์ 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองขอนแก่น อำเภอบ้านฝาง อำเภอพระยืน อำเภอหนองเรือ อำเภอชุมแพ อำเภอสีชมพู อำเภอโนนพะอง อำเภออุบลรัตน์ อำเภอกะนวน อำเภอบ้านไผ่ และกลุ่มผู้ประกอบการจังหวัดนครราชสีมา มี 32 อำเภอ โดยเลือกสัมภาษณ์ 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครราชสีมา อำเภอครบุรี อำเภอเสิงสาง อำเภอด่านขุนทด และอำเภอโนนไทย โดยสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ อำเภอละ 1 ผลิตภัณฑ์ จำนวน 18 คน ทั้งหมดเป็นการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

แบบบันทึกเอกสาร (document recording Forms) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงวัตรกรรมสำหรับการบริหารการผลิตอาหารโอท็อป ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงวัตรกรรมสำหรับการบริหารการผลิตอาหารโอท็อป ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และการวิเคราะห์องค์ประกอบการสร้างสมรรถนะวัตรกรรมภาวะผู้นำในการบริหารการผลิตอาหารโอท็อป ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และแบบสอบถามองค์ประกอบการสร้างสมรรถนะวัตรกรรมภาวะผู้นำในการบริหารการผลิตอาหารโอท็อป ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารการผลิตอาหารโอท็อป ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด) และค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการหาข้อสรุป การตีความ และการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของผลการวิจัยเป็นกระบวนการหาข้อสรุปและตีความหมายของผลโดยใช้เหตุผลตามหลักตรรกะ ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหารการผลิตอาหารโอท็อปในสภาพปัจจุบันพบว่า พฤติกรรมการบริโภคสินค้าโอท็อป ประเภทอาหารส่วนมากซื้อมาจากแหล่งขายและผลิตภายในจังหวัด และเป็นผลิตภัณฑ์ของชุมชน รวมถึงเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีโอกาสพัฒนาการตลาดไปสู่ระดับประเทศ ผู้ประกอบการได้ใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารการผลิตอาหารโอท็อปให้สินค้ามีคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับสูงและรายด้านก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ การจำหน่าย กลยุทธ์ทางการตลาด วัตถุดิบในการผลิต ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหารการผลิตอาหารโอท็อปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเงินหรือเงินทุนโดยการระดมเงินออมของประชาชน โดยการจัดตั้งโครงการพัฒนาศักยภาพของหมู่บ้าน สนับสนุนเงินทุนแก่กลุ่มกิจกรรมและชุมชนเพื่อพัฒนาอาชีพหรือการขยายกิจการเชิงธุรกิจ เพิ่มพูนประสิทธิภาพการบริหาร/จัดการ แก้ไขกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการระดมและพัฒนาเงินทุน จัดทำหนังสือ

คู่มือแนวทางหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาเงินทุน และจัดตั้งชมรมกลุ่มออมทรัพย์ทุกระดับในระดับครอบครัว ด้านการบริหารจัดการให้มีการฝึกอบรมสัมมนา ประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบการและการบริหาร ศึกษาดูงาน การบริหารทุน การผลิต การตลาด แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับกลุ่มอาชีพประเภทเดียวกัน สนับสนุนข้อมูลข่าวสาร และประสานให้เอกชนมีบทบาทพัฒนาผู้ประกอบการ ด้านการผลิตปรับปรุงคุณภาพ พัฒนารูปแบบและบรรจุภัณฑ์ตามเทคโนโลยีที่เหมาะสม ด้านการตลาด ทำการผลิตให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคทั้งด้านรูปแบบการบรรจุภัณฑ์ คุณภาพ ประโยชน์ ความนิยม ราคา

2. หลักธรรม ไตรสิกขา และตัวแบบ KSM ที่สามารถนำมาบูรณาการกับการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหารการผลิตอาหารโอท็อป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขทางใจ เข้าวัดฟังธรรมอยู่ในระดับมาก ปฏิบัติตามศีล 5 อยู่ในระดับมากที่สุด การทำทานอยู่ในระดับน้อย มีความศรัทธาสินค้าโอท็อปอยู่ในระดับมาก ในด้านหลักการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.42 อยู่ในระดับสูง ด้านหลักคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.48 อยู่ในระดับสูง ด้านหลักธรรมไตรสิกขาคือศีล สมาธิและปัญญาที่สอดคล้องกับหลักการของตัวแบบ KSM มีค่าเฉลี่ย 4.48 อยู่ในระดับสูง รวมถึงหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีค่าเฉลี่ย 4.47 อยู่ในระดับสูง เช่นกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของหลักการของตัวแบบ KSM ที่สัมพันธ์กับหลักธรรมไตรสิกขาคือศีล สมาธิและปัญญา พบว่ามีการยึดถือปฏิบัติตามศีลมากที่สุด โดยมุ่งเน้นเรื่องสัมมาอาชีวะ ระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ด้านสมาธิมุ่งเน้นเรื่องการเอาใจจดจ่อในงาน การมีสติรู้ตัวและความมั่นใจในการทำงาน ส่วนด้านปัญญา มุ่งเน้นเกี่ยวกับความสุขสงบของจิตใจ การถือปฏิบัติตามหลักอริยสัจ 4 ของศาสนาพุทธ สรุปได้ว่าหลักธรรม ไตรสิกขา และตัวแบบ KSM สามารถนำมาบูรณาการกับการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหารการผลิตอาหารโอท็อปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้เงื่อนไขของการบูรณาการศีลกับความรู้ (knowledge) สมาธิกับทักษะ (skill) และปัญญา

กับการจัดการ (management) หรือ KSM Model

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหารการผลิตอาหารโอท็อปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สู่มาตรฐานสากล พบว่า

3.1 สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการผลิตอาหารโอท็อปสู่มาตรฐานระดับสากล ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นมีการวางยุทธศาสตร์นโยบาย แผนงาน ผลิตภัณฑ์ชุมชนโอท็อป ด้านวัตถุดิบและการผลิตที่ครอบคลุมทั้งผลิตภัณฑ์ด้านอาหาร การพัฒนาด้านบรรจุภัณฑ์ให้มีมาตรฐานทั้งคุณภาพ ความสะอาด ความปลอดภัย สู่ทางการตลาดและการบริการหลังการขาย

3.2 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำในการผลิตอาหารโอท็อปมีการ ดำเนินการฝึกอบรมและสัมมนาแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้าน ต่าง ๆ โดยนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ยุทธศาสตร์สำคัญคือการส่งเสริมสนับสนุนอาหารพื้นเมืองพาสลาง ซึ่งเป็นอาหารเอกลักษณ์หรืออาหารพื้นเมืองของภาคอีสานให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ให้อยู่ในกลุ่มโอท็อป

3.3 ต้องมีกระบวนการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตในการปรับปรุงบรรจุภัณฑ์หรือหีบห่อ (Packaging) และการสร้างตราสินค้าเพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์ ขยายหรือจัดหาตลาดให้กว้างขวาง

3.4 ภาครัฐให้คำแนะนำด้านการบริหารจัดการเงินทุนโดยการหาแหล่งกู้ยืมด้านการเงินที่มีดอกเบี้ยต่ำ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้กลุ่มผู้ผลิตได้มีการพัฒนาในการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.5 ด้านการบริหารจัดการอาหารโอท็อปต้องเป็นระบบครบวงจร กลุ่มผู้ผลิตสินค้าชุมชนที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบการโอท็อป เมื่อขึ้นทะเบียนเสร็จเรียบร้อยแล้วยังไม่ถือว่าเป็นผู้ประกอบการโอท็อป เพียงแต่ว่าขึ้นทะเบียนไว้ และมีการคัดเลือกเป็นการเปิดตัวสินค้าเข้ามาคัดสรร โดยกระบวนการต้องพิจารณาจากสินค้ามีมาตรฐานหรือไม่โดยพิจารณา

จากเอกสารทางราชการคือมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (มผช.) หลังจากนั้นเอาคะแนนที่ได้มาประเมินเป็นดาว (ระดับ 1-5 ดาว) และมีการรับรองความปลอดภัยโดยองค์การอาหารและยา (อย.)

การอภิปรายผล

การวิจัยการสร้างสมรรถนะนวัตกรรมภาวะผู้นำในการบริหารการผลิตอาหารโอท็อป ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดนครราชสีมา สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

การสำรวจการสร้างสมรรถนะนวัตกรรมภาวะผู้นำในการบริหารการผลิตอาหารโอท็อป คำว่า “การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหารการผลิตอาหารโอท็อปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ของจังหวัดขอนแก่น และจังหวัดนครราชสีมา หมายถึง การสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย ภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คำว่า “นวัตกรรม” ของ

เมื่อพิจารณาความพร้อมตามขั้นตอนของกรอบแนวคิด พบว่า การสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารการผลิตอาหารโอท็อป ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดนครราชสีมา ปรากฏทั้ง 3 ขั้นตอนได้แก่

1. ขั้นการเตรียมพร้อม ภาวะผู้นำคุณภาพการผลิต องค์ประกอบของการผลิตอาหารโอท็อป และสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารการผลิตอาหารโอท็อป ได้แก่ 1) ในขั้นตอนการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย กลยุทธ์ทางการตลาด การประกอบการทางการตลาด ประเภทอาหาร การผลิตอาหาร วัตถุดิบในการผลิต แหล่งวัตถุดิบ การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ โอท็อป เป็นต้น

2. องค์ประกอบของการผลิตอาหารมีความสัมพันธ์ต่อการผลิตภัณฑ์ โอท็อป พบว่า หลักการบริหารคือผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ โอท็อป มีความรู้ในงานที่ทำ มีความสามารถในการบริหารงานและมีความเป็นผู้นำที่ดี เมื่อต้องทำงานร่วมกับบุคลากรหลายระดับในภาวะที่แตกต่างกันออกไปตามระยะ

การเติบโตของกิจการความเป็นผู้นำย่อมแตกต่างกัน
ระยะเริ่มทำธุรกิจต้องรับบทเป็นผู้นำที่ลงมือทำทุกอย่าง
ด้วยตนเองเป็นผู้กำกับดูแลอย่างใกล้ชิด และเป็นกันเอง
และหลักคุณธรรม พบว่า ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์
ได้ปฏิบัติตามข้อตกลงของกลุ่ม โดยยึดหลักคุณธรรม
เป็นหลัก มีความซื่อสัตย์ (loyalty) ต้องมีความซื่อสัตย์
ต่อลูกค้าในด้านคุณภาพสินค้า ซึ่งสอดคล้องกับผลการ
ศึกษาของสมร ปาโท (2555) พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ
ประกอบด้วยมีความรู้ ความเข้าใจลักษณะภาวะผู้นำ
มีความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้
มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน มีความ
คาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีความคิด
เชิงปฏิวัติและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นต้น

3. สมรรถนะผู้นำนวัตกรรมในการบริหาร
การผลิตอาหารโอท็อปในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น และ
จังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

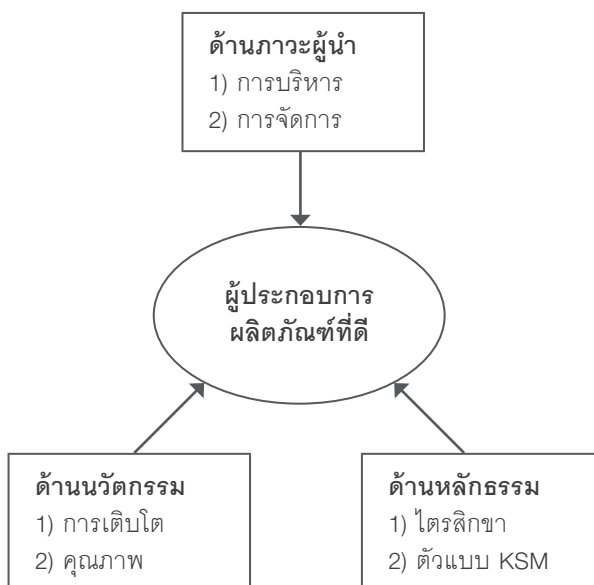
3.1 การใช้หลักไตรสิกขา ศีล สมาธิ ปัญญา
พบว่า ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์มีความรู้เรื่องการทำงาน
อย่างไม่เบียดเบียนคน/สัตว์และไม่ปฏิบัติผิดกฎหมาย
(สัมมากัมมันตะ) ในภาวะผู้นำคุณภาพการผลิต โดยที่
ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์มีการคุ้มครองผู้บริโภคตาม
ตัวแบบแนวพุทธ จึงมีใช้การคุ้มครองผู้บริโภคโดยภาครัฐ
และมีใช้การคุ้มครองที่ตัวผลิตภัณฑ์ตามกฎหมาย แต่เป็น
การคุ้มครองระดับชีวิตที่ทุกชีวิตมีหน้าที่ในการดูแลทุกข์
และสุขของกันและกัน จึงเป็นเหตุที่ผู้ประกอบการ
ผลิตภัณฑ์เลือกนำหลักธรรมในพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้
เพื่อให้ได้วิถีการบริโภคใหม่ที่ทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค
เห็นคุณค่าของการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกัน วิถีชีวิต และวิถี
การบริโภคจึงมีใช้การต่อสู้เพื่อแย่งชิงผลประโยชน์กันอีก
ต่อไป เป้าหมายของการคุ้มครองควรเปลี่ยนจากการ
มุ่งเน้นแต่ที่ยาและผลิตภัณฑ์สุขภาพเป็นการคุ้มครอง
ชีวิตจิตใจตามหลักพุทธธรรม ส่วนวิธีคิดที่มองทุกอย่าง
เป็นสินค้าก็ควรปรับเป็นการรับรู้โลกจากการวิเคราะห์
“ความทุกข์” ที่เกิดขึ้นในวิถีชีวิตและวิถีบริโภคให้เข้าใจว่า
วิถีการบริโภคมิใช่เรื่องการแข่งขันเอาเปรียบ หรือ
การเบียดเบียนซึ่งกันและกัน แต่เป็นการดำรงชีวิตอยู่
ร่วมกันด้วยความเห็นอกเห็นใจ และความรับผิดชอบ
ต่อชีวิตซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยและ

งานวิชาการของ กชปณณ สุทร-ปัญญากุล (2541)
ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับ
การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา (ศีล, สมาธิ และปัญญา)
กับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม
ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย
พบว่า การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา (ศีล, สมาธิ และ
ปัญญา) ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวม
อยู่ในระดับ “มาก” จัดลำดับจากมากไปหาน้อยคือ
การปฏิบัติตามด้านปัญญา การปฏิบัติตามด้านสมาธิ
และการปฏิบัติตามด้านศีล และพบว่าความสัมพันธ์
ระหว่างการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา (ศีล, สมาธิ
และปัญญา) กับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก
อยู่ในระดับ “ปานกลาง” โดยไตรสิกขาเป็นทั้งหลักการ
และวิถีปฏิบัติเพื่อให้สามารถล่วงพ้นจากอบาย, กามธาตุ
และ ภพทั้งปวง ไตรสิกขาเป็นแนวทางปฏิบัติในทาง
สายกลาง มีศีลเป็นปฏิปักษ์ต่อกิเลสที่แสดงออก
ทางกาย วาจา, สมาธิเป็นปฏิปักษ์ต่อกิเลสที่ลุ่มลุ่มจิต
และปัญญาเป็นปฏิปักษ์ต่ออนุสัยกิเลสที่แอบแนบอยู่
ในจิต รวมถึงสมณ อมรวิวัฒน์ (2528) ได้อธิบายถึง
กระบวนการศึกษาที่พัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา
ไว้ดังนี้ ไตรสิกขา เป็นกระบวนการศึกษาที่พัฒนามนุษย์
ทั้งหลาย ทั้งทางกาย วาจา ความคิด จิตใจ อารมณ์และ
สติปัญญา ให้สามารถดำรงและดำเนินชีวิตในสังคม
อย่างมีสันติ มีอิสรภาพ เน้นการปฏิบัติ ผูกอบรมตน
ด้วยหลักของศีล สมาธิ ปัญญา วิธีการปฏิบัติฝึกหัด
อบรมตนตามหลักของศีล สมาธิ ปัญญานั้น ผู้ศึกษา
ต้องปฏิบัติตามแนวทางของมรรค มีองค์แปด ได้แก่ (1) ศีล
ประกอบด้วยสัมมาวาจา - เจรจาชอบ สัมมากัมมันตะ -
ทำการทำงานชอบ และสัมมาอาชีวะ - การเลี้ยงชีพชอบ
(2) สมาธิ ประกอบด้วย สัมมาวายามะ - ความเพียรชอบ
สัมมาสติ - ระลึกรู้ชอบ สัมมาสมาธิ - ตั้งใจชอบ (3) ปัญญา
ประกอบด้วย สัมมาทิฐิ - เห็นชอบ และสัมมาสังกัปปะ -
ดำริชอบ ส่วนการบูรณาการไตรสิกขากับตัวแบบ KSM
ของบุญทัน ดอกไธสงในงานวิจัยนี้ก็สอดคล้องกับสุดาภรณ์
อรุณดี (2551) วิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์
สู่ระดับโลกในศตวรรษที่ 21 กรณีศึกษา การพัฒนา
สมรรถนะทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยา และ
รูปแบบการจัดการทักษะความรู้ (รูปแบบ KSM Model)

มีลักษณะการวิจัยประกอบด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ พบว่าผลการวิจัยเชิงเอกสาร การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การสร้างทุนสมองมนุษย์หรือสมรรถนะสู่ระดับโลก ตามหลักพุทธญาณวิทยา (หลักไตรสิกขา) นั้นสามารถพัฒนาสู่ระดับโลกได้ เพราะการพัฒนาคนนั้นต้องเริ่มด้วยการพัฒนาจิตใจเพราะจิตใจเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างพฤติกรรม เมื่อมนุษย์มีพื้นฐานจิตใจที่แล้วดีจะเก่งได้เองเกิดเป็นทุนสมอง หรือทุนทางปัญญาของมนุษย์ (Human Capital) อริยะ-อัจริยะ (ดี-เก่ง) เรียกว่า เป็นสมรรถนะมนุษย์ หรือ Human Competency สมรรถนะมีอยู่แล้วในตัวมนุษย์ทุกคนแต่ต้องอาศัยการฝึกฝนตนเอง เรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่องจะทำให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะระดับสูงสุดได้ส่วนรูปแบบ KSM Model เป็นสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของมนุษย์การเกิดสมรรถนะต่าง ๆ เหล่านี้ได้บุคคลผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติที่อยู่ในศีล สมาธิ ปัญญา คุณสมบัติ สมรรถนะมนุษย์โดยเกิดจากการฝึกตนตามหลักพุทธญาณวิทยา (หลักไตรสิกขา)

3.2 การใช้เศรษฐกิจพอเพียง พบว่าผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์มีการส่งเสริมหลัก ธรรมาภิบาลของกองทุนชุมชน ในภาวะผู้นำคุณภาพการผลิตในเศรษฐกิจพอเพียง โดยสร้างภูมิ คุ่มกันในตัวที่ดีพอสมควรเพื่อที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว กว้างขวางทั้งทางด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี โดย อาศัยความรอบรู้รอบคอบ และความระมัดระวังในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้วางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน ควบคู่ไปกับการสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติทุกระดับให้สำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร ความมีสติปัญญา และความรอบคอบ มีเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์พร ทวีเดช และคณะ (2554) พบว่า ลักษณะการบริหารจัดการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีการนำหลักการบริหารสากลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีเหตุผล พอประมาณ มีภูมิคุ้มกันที่ดี และมีคุณธรรมเป็นสิ่งกำกับการตัดสินใจ จึงทำองค์กรเจริญเติบโตอย่างสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันต่อโลกาภิวัตน์

จากการศึกษาวิจัยสามารถสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหารการผลิตอาหารโอท็อปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อไปนี้



ภาพ 2 ตัวแบบสังเคราะห์จากการวิจัย “การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหารการผลิตอาหารโอท็อปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

ซึ่งตัวแบบสังเคราะห์จากการวิจัย “การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหารการผลิตอาหารสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. แนวทางการบริหารการผลิตอาหารโอท็อปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทางการสร้างสมรรถนะนวัตกรรมภาวะผู้นำในชุมชน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและต้องการความร่วมมือจากหลายภาคส่วนเพื่อผลักดันให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องสร้างสมรรถนะนวัตกรรมภาวะผู้นำกลไก และการจัดการในพื้นที่ โดยการเสริมกลไกประสานในระดับพื้นที่ (จังหวัด อำเภอหรือตำบล) และสร้างมาตรฐานงาน ตัวชี้วัดการทำงานการบริหารการผลิตอาหารโอท็อปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในชุมชน ที่มุ่งเน้นให้เกิดแนวทางสำคัญในการดำเนินงานระบบการผลิตอาหารโอท็อปในประเทศไทย โดยมีปัจจัยในการผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการสินค้า โอท็อป โดยแบ่งปัจจัยการผลิตออกเป็น 4 ชนิด คือ ปัจจัยการผลิต แรงงาน ทุน และความสามารถในการประกอบการ

ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้ประกอบการสามารถสร้างสมรรถนะนวัตกรรมภาวะผู้นำในการบริหารการผลิตอาหารโอท็อปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ประสบความสำเร็จ

2. แนวทางการบริหารและการจัดการก็เป็นบริบทที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร คือการจัดการ หรือการบริหารองค์การ ให้สามารถอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยรวบรวมเอา กลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมาย โดยคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความประหยัด ดังนั้น ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์โอท็อป จะประสบความสำเร็จได้ ต้องเป็นนักบริหารและการจัดการที่ดีที่จะสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการบริหารการผลิตอาหารโอท็อปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ประสบความสำเร็จ

3. กลยุทธ์แนวทางการตลาดของผู้ประกอบการ ควรมองว่าผลิตสินค้าแล้วผู้บริโภคจะซื้อไปใช้หรือไม่ เนื่องจากผู้บริโภคในปัจจุบันเรียนรู้ที่จะเลือก บริโภค สินค้าแบบไหน อย่างไร ไม่ใช่ผู้ผลิตผลิตอะไรออกมา ก็จะขายได้ทุกอย่างเหมือนเมื่อก่อน ยิ่งตอนนี้เป็นยุคที่ต้องรัดเข็มขัด ผู้บริโภคก็อาจเลือกเฉพาะสิ่งที่จำเป็น เพื่อแก้ปัญหาความฟุ้งเฟ้อของพวกเขา ดังนั้นการวาง กลยุทธ์ทางการตลาดควรคำนึงถึง ดังนี้ 1. กลุ่มดาวเด่น คู่สากล คุณภาพสูง และผลิตได้จำนวนมากอย่างต่อเนื่อง มีตลาดจำหน่ายทั้งภายในและต่างประเทศ มีกำลังการผลิตที่รองรับการสั่งซื้อได้ในปริมาณมากและมี ศักยภาพในการส่งออกตลาดต่างประเทศได้ในระยะยาว 2. อนุรักษ์สร้างมีคุณภาพสูง ผลิตได้จำนวนน้อย ขั้นตอน และกระบวนการผลิตยากและซับซ้อน เป็นงานหัตถกรรม ประณีตศิลป์ มีเอกลักษณ์ของสินค้าแต่ละชิ้น ใช้ระยะเวลาในการผลิต และไม่สามารถผลิตสินค้าที่เหมือนกัน ในปริมาณ 3. คู่การแข่งขัน คุณภาพระดับพื้นฐานตามที่ กฎหมายกำหนด หรือมาตรฐานอื่นที่รองรับ ผลิตไม่มีความซับซ้อน ผลิตจำนวนมาก มีกำลังการผลิตเพียงพอ หรือมีกำลังการผลิตในลักษณะเป็นเครือข่าย มีตลาด จำหน่ายทั้งภายในและภายนอกชุมชน และสามารถเข้าสู่ การแข่งขันในตลาดได้และ 4) กลุ่มปรับตัวสู่ การพัฒนา

มีการผลิตง่ายไม่ซับซ้อน ผลิตได้จำนวนน้อย หรือ หลากหลาย ยังไม่ได้มีการรับรองมาตรฐาน ต้องการ ในการพัฒนาศักยภาพในตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิต และการบริหารจัดการเพื่อเข้าสู่การรับรองมาตรฐาน

4. ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนา โอท็อป ที่ผ่านมามีความท้าทายเพื่อที่จะได้ยกระดับผลิตภัณฑ์โอท็อป ให้ได้มาตรฐานและนำไปสู่สากลในการแข่งขัน ปัญหา และอุปสรรคมีดังนี้ (1) ลำสมัย ไม่น่าสนใจ (2) ผลิตโดย ไม่คำนึงถึงตลาด (3) มีจำนวนมาก แต่ขาดเอกลักษณ์ (4) ไม่สามารถเข้าถึงตลาดและแหล่งทุน (5) ไม่สามารถ เข้าถึงบริการภาครัฐ (6) ขาดการรวมกลุ่ม

5. นวัตกรรมภาวะผู้นำรวมถึงการพัฒนาของ ผู้ประกอบการในการบริหารการผลิตอาหารโอท็อป เพื่อ ก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community) ในปี 2558 ที่จะถึงผู้ประกอบการควรคำนึงถึง ดังนี้ (1) ความต้องการของผู้บริโภค (2) ต้นทุนของ ผู้บริโภค (3) ความสะดวกในการซื้อ และ (4) การสื่อสาร

6. ผู้ประกอบการมีความสามารถในการ บริหารงานและมีความเป็นผู้นำที่ดี เมื่อต้องทำงาน ร่วมกับบุคลากรหลายระดับในภาวะที่แตกต่างกันออกไป ตามระยะการเติบโตของกิจการความเป็นผู้นำย่อม แตกต่างกัน ระยะเริ่มทำธุรกิจต้องรับบทเป็นผู้นำที่ลงมือ ทำทุกอย่างด้วยตนเองเป็นผู้กำกับดูแลอย่างใกล้ชิด และเป็นกันเอง เมื่อกิจการเติบโตขึ้นการบริหารงาน เปลี่ยนแปลงไปไว้วางใจและแบ่งความรับผิดชอบให้ลูกน้อง มากขึ้นจนถึงปล่อยให้ดำเนินการเอง ส่วนตนเองจะได้ มีเวลาใช้ความคิดพัฒนาผลิตภัณฑ์ ขยายกิจการหรือ ลงทุนใหม่กล้าลงทุนจ้างผู้บริหารมืออาชีพมาช่วยงาน รู้จักปรับเปลี่ยนแปลงการบริหารสามารถทำให้อุรกิจ ประสบความสำเร็จได้

7. ต้องมีความร่วมมือและแข่งขันผู้ประกอบการ ที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันจะต้องไม่พยายามทำ ธุรกิจให้เกิดคู่แข่งคู่แข่ง แต่ต้องดำเนินให้เกิดเพียงคู่แข่ง อย่างเดียว ร่วมมือกันพึ่งพาอาศัยกันเพื่อให้ธุรกิจอยู่รอด โดยร่วมกันตั้งเป็นสมาคม ชมรมเพื่อช่วยเหลือกัน การทำธุรกิจต้องมีการแข่งขันควรแข่งขันในเรื่องพัฒนา ผลิตภัณฑ์คุณภาพบริการ ด้านลดต้นทุนการผลิต เพราะ การแข่งขันทำให้เกิดการพัฒนา

8. ในส่วนของภาครัฐควรมีการส่งเสริมมุมมองของประชาชนโดยให้มีการโฆษณาประชาสัมพันธ์ในด้านมุมมองของผู้บริโภค ให้หยุดมองว่าสินค้า โอท็อป เป็นสินค้าของรากหญ้า หรือพื้นบ้านเป็นตลาดล่างแล้วจะมีมาตรฐานกระบวนการผลิตที่ไม่ดีพอเพียงไม่ปลอดภัยเท่าที่ควร อาจจะส่งเสริมให้เกิดความนิยมและรู้คุณค่าของผลิตภัณฑ์สินค้า โอท็อป ที่ผลิตขึ้นในประเทศเพื่อเพิ่มปริมาณการบริโภคในประเทศให้สูงขึ้น โดยการใช้วิธีการโฆษณาประชาสัมพันธ์หรือจัดนิทรรศการเผยแพร่ให้ความรู้ในแนวที่ก่อให้เกิดความชื่นชมให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาอาหารโอท็อป ให้มีแผนแม่บทในการพัฒนาอาหารโอท็อป โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยเฉพาะผู้ประกอบการเพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาบนพื้นฐานของการพึ่งตนเองและมีความยั่งยืนของชุมชนและท้องถิ่นเป็นการกำหนดนโยบายจากล่างขึ้นบน (bottom up) และก้าวไปสู่การเป็นวิสาหกิจชุมชนอย่างแท้จริง

2. การนำนโยบายไปปฏิบัติ ควรมีการศึกษาวิจัยประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการดำเนินโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ อย่างจริงจังตามหลักวิชาการ โดยหน่วยงานอิสระ ระดับชาติและระดับท้องถิ่น ต้องร่วมมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการนำนโยบายไปปฏิบัติระดับพื้นที่

ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการ

1. ระบบบริหารจัดการควรมีการเพิ่มทักษะในกระบวนการผลิตและการควบคุมคุณภาพเพื่อพัฒนาสินค้าโอท็อป ประเภท อาหารและเครื่องดื่ม ผู้การรับรองของคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) เพิ่มหรือมีการพัฒนากระบวนการผลิตสินค้า โอท็อป ผู้การรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน

2. การส่งเสริมบทบาทของภาคส่วนอื่นๆ ประกอบด้วย การบูรณาการความร่วมมือในลักษณะเครือข่าย (Network) เพื่อให้อาหารโอท็อปพึ่งพาตนเองได้ยั่งยืน เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน องค์การทางสังคม ได้แก่ วัด สถานประกอบการ โรงเรียน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องร่วมมือกันอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัย โดยพิจารณาเทคนิควิธีการที่เหมาะสมเพื่อยืนยันคำตอบของวัตถุประสงค์ของการวิจัยของเรื่องนี้ ซึ่งน่าจะเป็นการวิจัยกรณีศึกษา

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในมิติเนื้อหาสาระหรือทฤษฎีนอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ โดยเฉพาะการวิจัยประเมินผล เพื่อยืนยันความเป็นเหตุเป็นผลตามแนวคิดเชิงระบบระดับนโยบายและระดับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยในมิติพื้นที่หรือประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ขยายผลไปสู่กลุ่มอื่นในสภาพของบริบทที่แตกต่างหรือประชากรกลุ่มเป้าหมายที่มีบริบทใกล้เคียงกับงานวิจัยครั้งนี้



เอกสารอ้างอิง

- กชปณญ์ สุทธปัญญากุล. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา (ศีล, สมาธิ และปัญญา) กับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร. (2553). การทำวิจัยทางรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: ไทยประสานการพิมพ์.
- คณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ. (2549). แนวทางและหลักเกณฑ์การคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ไทยปี พ.ศ. 2549 (OTOP PRODUCTCHAMPION). กรุงเทพมหานคร: หจก. บางกอก บล๊อค.
- สมร ปาโท. (2555). รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำของผู้นำสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม-มิถุนายน 2555, (99-109).
- ทิพย์พร ทวีเดช และคณะ. (2554). การบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2554, (39-48).
- บุญทัน ดอกไธสง. (2555). การบริหารเชิงพุทธ. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2552). การบริหารเพื่อสร้างสรรค์ KSM Model. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2553). การจัดการองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2538). เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และทัศนคติ. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2528). แนวคิดการศึกษาแนวพุทธ. ค้นจาก http://www.roong-aroon.ac.th/index.php?option=com_content&view=article&id=144&Itemid=168
- เสรี วงษ์มณฑา. (2542). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.



การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนปรียัติธรรมกลุ่มที่ 5 สู่ความเป็นเลิศ

A Management Model of Phrapariyapariyatdham School Group 5 Towards the Excellence

พระจินดวัตร กิ่งแก้ว และ รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ คชสิทธิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหาร และพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5 จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารวิชาการ คือ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายการจัดการงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.38$, SD 0.96) ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลกระทบ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการของโครงการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.11$, SD = 0.99) ปัจจัยด้านการบริหาร งบประมาณที่ส่งผลกระทบ คือ ความโปร่งใสทางการเงิน การกำหนดรายการและโครงสร้างทางการเงินที่ถูกต้อง หลักฐาน มีระบบควบคุมการเบิกจ่ายและบริหารจัดการงบประมาณที่มี ($\bar{X} = 3.26$, SD = 1.00) และปัจจัยที่ส่งผลกระทบด้านบริหารงานทั่วไป คือ มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน โดยประเมินตามตัวชี้วัด (KPI) และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินสภาพองค์กร หรือการวิเคราะห์องค์กร (SWOT) ศึกษาและประเมินโรงเรียนโดยวิเคราะห์จากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียน และพัฒนาคู่มือการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.38$, SD = 1.02)

คำสำคัญ: การบริหารโรงเรียน, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

Abstract

The purpose of this research were to: study the management model of Prapariyatdham school towards the Excellence. The samples of this research were 181 teachers in Prapariyatdham school group 5. The data-collecting instruments was questionnaires and focus group. Statistics were analyzed using mean and standard deviation The research findings were summarized as follows: In academic affairs administration; to specify vision, task and aim were highest level ($\bar{X} = 3.38$, SD = 0.96). For personnel

affairs administration; to promote and support from the administrator on any process were highest level ($\bar{X}$ = 3.11, SD = 0.99) . For budget affairs administration; to reveal in financial statement and accounting were highest level ($\bar{X}$ = 3.26, SD = 1.00). For general affairs administration; Evaluation and Assessment according to indicator KPI and development continuously were highest level. To develop a development of management model in ordinary sector of Prapariyatdham School towards the Excellence handbook ($\bar{X}$ = 3.38, SD = 1.02).

Keyword: school management, prapariyatdham school

ความนำ

การศึกษาของรัฐแนวใหม่ซึ่งเป็นระบบโรงเรียนที่ได้ดำเนินการอย่างเข้มแข็งและแพร่กระจายไปทั่วประเทศอย่างรวดเร็ว แม้จะเป็นยุคเริ่มต้นในการจัดการศึกษาแบบใหม่ก็ได้เน้นหลักความทั่วถึง และมีประสิทธิภาพแล้ว ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ความว่า “ตั้งแต่ลูกฉันจนถึงลูกไพร่ราษฎรสามัญ จะให้ได้เล่าเรียนจนเสมอกัน” (เสน่ห์ จามริก, 2531) หรือเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี (สนั่น เทพหัสดิน ณ อยุธยา) เสนาบดีกระทรวงธรรมการพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ได้กล่าวเสมอว่า “จะมัวเพียรปั้นยักษ์ และเทวดาอยู่เลย จงพยายามยกคนทั้งชาติให้สูงขึ้นพร้อมกันเถิด” ฉะนั้นเพื่อความทั่วถึงในการจัดการศึกษาของรัฐได้ร่วมมือกับวัดอย่างใกล้ชิด ผู้มีบทบาทสำคัญคือ สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส เป็นแม่กองในการจัดการศึกษาของหัวเมืองได้มีประกาศว่า “ขอท่านภิกษุทั้งหลาย ช่วยกันเอาภาระธุระสั่งสอนกุลบุตรทั้งหลายให้ศรัทธาเลื่อมใสในพระรัตนตรัยและมีวิชาความรู้อันเป็นสารประโยชน์” และยังทรงประกาศให้พระสงฆ์ทุกระดับบำรุงการศึกษาในวัดด้วย (วุฒิชัย มูลศิลป์, 2534) จะเห็นได้ว่าในยุคนี้การศึกษาของรัฐยังอาศัยวัด อาศัยพระสงฆ์ช่วยดำเนินการให้ แต่ก็ยังมีปัญหาด้านปริมาณและคุณภาพ ดังที่เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี (สนั่น เทพหัสดิน ณ อยุธยา) ได้กล่าวถึงสภาพทั่วไปของการศึกษาไทยในปี พ.ศ. 2462 ได้ว่า “ความบกพร่องแห่งการศึกษาของเราในเวลานี้บกพร่องมากที่สุดทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศใกล้เคียงที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น ฟิลิปปินส์ และ พม่า ย่อมปรากฏว่าของเราจัดการศึกษาได้น้อย และล่าช้าเขามาก จำต้องรีบจัดการศึกษาให้เทียบส่วนพอสสมควรกับนานาประเทศที่เจริญ” (วุฒิชัย มูลศิลป์, 2534) ต่อมาจึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2464 โดยให้การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการประถมศึกษาภาคบังคับ บังคับใช้ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แล้วค่อยขยายออกไปหัวเมืองต่าง ๆ ที่ราชอาณาจักร

การศึกษาแบบใหม่ของรัฐระบบโรงเรียนได้กลายเป็นกลไกอันหนึ่งที่ทำหน้าที่เลือกสรรและรับรองบุคคลเพื่อบรรจุเข้าสู่ระดับชั้นของตำแหน่งต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ สังคมการเมือง นี่เป็นกรอบกำหนดระบบและกระบวนการจัดการศึกษาไทยมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน ผลก็คือระบบการศึกษาของไทยสมัยใหม่ได้หลุดลอยออกไปจากพื้นฐานความเป็นจริงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของไทยเรา (เสน่ห์ จามริก, 2531) ละทิ้งเป้าหมายเดิมคือการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากายและจิตของมนุษย์มาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อทรัพยากรมนุษย์ ถือว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตต้องเพิ่มความรู้ อันเป็นประโยชน์เอื้ออำนวยในการแข่งขันทางธุรกิจ ปลุกฝังคุณค่าที่สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ละเลยไม่ได้ฝึกฝนให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สำคัญ 4 ประการ คือ การฟัง (สุ) การคิด (จิ) การอธิบายซักถาม (ป) และการเขียน (ลิ) ถือว่ามีน้อยมาก (อุทัย ดุลยเกษม, 2531) เมื่อรัฐถือว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ รัฐจึงถือเป็นหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับประชากรของตนเอง ใช้กลไก

เชิงบังคับตราเป็นกฎหมายให้การศึกษาบางระดับ เป็นการศึกษาภาคบังคับที่ประชากรทุกคนต้องเข้ารับการ ศึกษา และกำกับควบคุมดูแลศึกษาทุกระดับตั้งแต่ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา นับแต่ มีการปฏิรูปการศึกษาสมัยรัชกาลที่ 5 จนถึงปัจจุบัน ถือได้ว่ารัฐมีอำนาจในการจัดการศึกษา แต่เพียงผู้เดียว (state monopoly) เป็นการจัดการศึกษาที่มีลักษณะ ศูนย์รวม ฟังจะผ่อนคลายเป็นเมื่อทศวรรษที่ผ่านมา (เสนอ แจมริก, 2531) และก่อให้เกิดปัญหาตามมาอย่าง มากมายทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับสังคม ระบบ การศึกษาที่แยกตัวออกมาจากศาสนธรรมอย่างเด็ดขาด เป็นผลผลิตของโลกยุคใหม่เท่านั้น จุดหมายของ การศึกษาในสังคมโบราณทุกแห่งจะรวมจุดหมายทาง ศาสนาเข้าไว้ด้วยทั้งสิ้น เพราะทุกชาติมุ่งที่จะสร้าง พลเมืองที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรมเป็นพลเมืองดีพัฒนา ชาติบ้านเมืองต่อไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กฎหมายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของชาติ ซึ่งเป็นข้อบังคับให้ทุกส่วนทางการศึกษาบริหาร และ ดำเนินการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ แต่ยังมีปัญหา หลายอย่างที่ต้องแก้ไขปรับปรุง โดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรมที่จะต้องดำเนินการ และพัฒนานุเคราะห์ เยาวชนไปสู่ปรัชญาการศึกษาที่เน้น ...ดี...เก่ง...มีสุข ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดของทุกคน

ในการจัดการศึกษาทางพุทธศาสนาปัจจุบัน ได้มีการพัฒนามาจากบาลีหรือพระปริยัติธรรมล้วนๆ ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในวัดที่ผสมผสานทั้งสาย ปริยัติธรรม และสายสามัญ คือ เรียนทั้งบาลี และความรู้ สามัญมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ดังเช่นโรงเรียนมัธยม ทั่วไปในการจัดการศึกษาแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรม สายสามัญนี้เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้ ที่ มาเรียนสามารถออกไปประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อได้ เพราะผู้ที่มาเรียนมาจากท้องถิ่น ชนบท เป็นส่วนใหญ่ และมีบางคนที่มีลักษณะด้อยโอกาส นอกจากการจัดการ ศึกษาแต่บาลี หรือพระปริยัติธรรมอย่างเดียว บางคน เรียนจบ บางคนเรียนไม่จบ ก็ไม่สามารถออกไปประกอบ อาชีพในทางโลกได้ ทางคณะได้เล็งเห็นปัญหา จึงได้ ดำเนินการโดยร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการจัดหลักสูตร

การเรียนการสอนสายสามัญระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ผสมเข้ากับโรงเรียนพระปริยัติธรรมเดิม จึงกลายเป็น โรงเรียนพระปริยัติธรรมสายสามัญ ผู้จบการเรียนบาลี ปริยัติธรรม ระดับเปรียญและอยู่ในพุทธศาสนาก็สามารถ ดำเนินชีวิตแบบบรรพชิต บำรุงศาสนาต่อไปได้ ส่วนผู้ที่ จบสายสามัญมัธยมศึกษาปีที่ 6 ก็สามารถจะเรียนต่อ ระดับอุดมศึกษาได้ทุกประเภท ทุกมหาวิทยาลัยมีศักดิ์ และสิทธิตามหลักสูตรทุกประการ จึงสามารถครองเพศ บรรพชิต หรือลาสิกขาบทออกมาเป็นสามัญชนได้ตาม วัตถุประสงค์

อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาอยู่หลายประการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน ปัญหาที่เด่นชัดที่สุด คือการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมสายสามัญที่ จะต้องยึดหลักตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ ระบุไว้ คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ทั้ง 4 ประการนี้เป็นงานที่เพิ่มขึ้นมาโดยผู้บริหารจะต้อง มีวิสัยทัศน์ (vision) การปฏิบัติ (mission) ไปสู่ การบริหารบุคลากรที่มีมากขึ้นทั้งฝ่ายบรรพชิต และฝ่าย คฤหัสถ์ หลักสูตรที่จะต้องบูรณาการให้สอดคล้องกัน อีกประการหนึ่งคืองบประมาณที่ได้รับจัดสรรจาก กระทรวงศึกษาธิการ และจากศรัทธาของประชาชน อาจจะไม่เพียงพอกับสถานการณ์ใหม่ที่เปลี่ยนไป และ การบริหารงานทั่วไปที่มีข้อปิก้อยมากมาย จำเป็นต้อง ปรับปรุงบทบาทให้สอดคล้องกับหลักสูตรสามัญศึกษา จึงเป็นเรื่องที่ท้าทายผู้บริหารคณะทำงานที่จะต้อง มีความรู้ ความเข้าใจ ที่ทักษะ และยอมรับในการ เปลี่ยนแปลง ซึ่งเมื่อได้ดำเนินการเต็มรูปแบบแล้ว โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ก็ จะ กลายเป็นเลิศในทุกๆ ด้าน

คำถามการวิจัย

1. การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ควรเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสู่ความเป็นเลิศควรมีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

กรอบแนวคิดการวิจัย

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553 และแนวคิดของพระธรรมโกศาจารย์ซึ่งได้กล่าวไว้ในพุทธวิธีบริหาร (พระพรหมบัณฑิต, 2549) ในหลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย งานบริหารงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานงบประมาณ และงานบริหารงานทั่วไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมกลุ่มที่ 5 สู่ความเป็นเลิศ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการไว้ 3 ขั้นตอนได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาและการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมกลุ่มที่ 5 สู่ความเป็นเลิศ

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกกลุ่มที่ 5 สู่ความเป็นเลิศ

2.1 ยกร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 5 จำนวน 41 โรงเรียน จำนวน 332 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 5 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูโดยการเปิดตาราง แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 181 คน และประชากรที่ใช้ในการสนทนากลุ่มย่อย คือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ (1) แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหาข้อคำถามตามลำดับของปัจจัยที่นำมาศึกษา จำนวน 60 ข้อ ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยาม ศัพท์เฉพาะได้ 0.80 (2) ร่างรูปแบบการบริหารโรงเรียนปริยัติ (3) การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองสรุปการประชุมกลุ่มย่อย

การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถาม ใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การสนทนากลุ่ม ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารร่างรูปแบบเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 87.1 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 44.38 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท จำนวน 64 คน คิดเป็น

ร้อยละ 35.95 ประสพการณ์สอน 4-7 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 57.49

ผลการศึกษาสภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรม กลุ่มที่ 5 ผู้มีความเป็นเลิศ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมกลุ่มที่ 5 ผู้มีความเป็นเลิศ ซึ่งวิเคราะห์ ตามลักษณะงานบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือสถานศึกษา มีการกำหนดวิทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายการจัดการวิชาการผู้มีความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.38$, $SD = .96$) รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมพัฒนาหลักสูตรผู้มีความเป็นเลิศ โดยผนวกคุณธรรม จริยธรรมในเนื้อหาสาระของหลักสูตรให้เข้ากับผู้เรียน ($\bar{X} = 3.18$, $SD = .98$) ด้านการบริหารงานบุคคลปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการของโครงการพัฒนาสถาน ศึกษาผู้มีความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.11$, $SD = .99$) รองลงมาคือ มีกระบวนการจัดการศึกษาในพระพุทธศาสนายึดหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 2.88$, $SD = .99$) ด้านการบริหารงบประมาณ ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ มีความโปร่งใสในทางการเงิน การกำหนดรายการ และโครงสร้างทางบัญชี เอกสาร หลักฐาน มีระบบควบคุมการเบิกจ่ายและบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 1.00$) รองลงมาคือ มีการจัดสรรงบประมาณได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึงทุกแผนก และทุกสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.12$, $SD = .68$) และด้านบริหารงานทั่วไป ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือ มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน โดยประเมินตามตัวชี้วัด (KPI) และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 1.02$) และมีการประเมินสภาพองค์กร หรือการวิเคราะห์องค์กร (SWOT) ศึกษาและประเมินโรงเรียนโดยวิเคราะห์จากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.38$, $SD = .96$) รองลงมาคือ มีการเสริมสร้างศักยภาพในโรงเรียนด้วยการจัดหาสื่อ นวัตกรรม วัสดุ อุปกรณ์เพื่อการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.18$, $SD = .98$)

จากผลการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาผู้มีความเป็นเลิศ ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการสนทนากลุ่มเป็นประเด็น

ต่าง ๆ ดังนี้ จากผลการสนทนากลุ่มดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมผู้มีความเป็นเลิศ โดยการเพิ่มประวัติความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในส่วนนำ และมีการปรับปรุงเนื้อหาให้มีความชัดเจนขึ้น

การอภิปรายผล

ด้านการบริหารวิชาการ สอดคล้องกับ วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2542) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบ การจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อพัฒนาแบบ การจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา โดยวิธี การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เอกสารสัมภาษณ์ และสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงบรรยายเพื่อนำผลมาเป็นข้อมูลในการสร้าง รูปแบบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบของรูปแบบและสาระความสำคัญ ของแบบการกระจายอำนาจ ประกอบด้วยมิติด้าน หน้าที่การจัดการสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหาร ทั่วไป ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักการบริหารสถานศึกษาไม่ว่า สถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานคุณภาพของ การศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจาก งานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรม การศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของ สถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและ บุคคลทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรง หรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น พันธ์ หันนาคินทร์ (2524) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน เป็น ชีวิตจิตใจของ สถาบัน ส่วนงานด้านอื่นๆ เป็นองค์ประกอบ

ที่จะให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น และภิญโญ สาร (2526) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาทุกคนควรรับผิดชอบเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครูให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ปราโมทย์ ภูมิจันทร์ (2545) ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารด้านการบริหารงานวิชาการ เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี สรุปผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารด้านการบริหารงานวิชาการเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการนิเทศงานวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการบริหารหลักสูตร และด้านการจัดสื่อการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารด้านการบริหารงานวิชาการเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวัดผลและประเมินผลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับโกศล ศรีทอง (2543) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5 พบว่าคุณลักษณะทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนและด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมด้าน

วิชาการ ด้านการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ และด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียนอยู่ในระดับดีส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการประเมิน ผลการจัดงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณลักษณะทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการภายในโรงเรียนภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกทั้งนี้ยังสอดคล้องกับสมชาย คำปลิว (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามภาระงานการบริหารงานวิชาการ 12 งาน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า การให้รางวัลได้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา มีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบันนั่นคือ ใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ ดังพระบาลีที่ว่า “นิค.คณ.เห นิค.คหารห ปค.คณ. เห ปค.คหารห ข่มคนที่ควรข่ม ยกย่องคนที่ควรยกย่อง” (ขุ.ชา.2/2542/532) เราจะเข้าใจระบบการให้รางวัลและการลงโทษได้ดีจากเรื่องต่อไปนี้เป็นเกสสุตร (อง.จ ตกก.21/111/150)

ด้านการบริหารงบประมาณ ได้สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือ จากรายงานผลการพัฒนาระบบราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 (ฉบับสรุป) ได้มีเนื้อหาบางส่วนกล่าวถึงการประเมินผลเพื่อความเป็นเลิศ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพของสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award-- MBNQA)

ซึ่งนับเป็นหลักการแนวความคิดการบริหารจัดการองค์กร ตามมาตรฐานสากล แนวหนึ่งที่มีประเด็นสำคัญในการ พิจารณาเกณฑ์ความเป็นเลิศ 7 ด้าน ซึ่งในการใช้แนวคิดนี้ ต่อการพัฒนาระบบราชการ ควรจะได้รับศึกษาทำความเข้าใจ หากหน่วยงานใดจะใช้การพัฒนาหน่วยงาน สู่วิธีความเป็นเลิศ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานด้านการศึกษา หน่วยกำลังรบ หน่วยสนับสนุนการรบ หรืออื่นๆ ซึ่งถ้า พิจารณาแล้วอาจเป็นเรื่องพื้นๆ สำหรับบางคน แต่อาจ เป็นเรื่องใหม่สำหรับบางคน แต่ผู้เขียนคิดว่าน่าจะเป็น ประโยชน์ เพื่ออย่างน้อยเราก็อาจจะรู้ทันในระดับหนึ่งว่า มักคอคดล้ม ที่เขาพูดกันคืออะไร เป็นมาอย่างไร มีหลักการ แนวคิดอย่างไร ซึ่งอาจทำให้บางคนนำไปใช้หรือ ศึกษาแล้วเกิดความคิดใหม่ ๆ ที่ดีกว่าก็เป็นสิ่งซึ่งบรรลุ จุดมุ่งหมายของผู้เขียนแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับรายงาน การติดตามผลการดำเนินการการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ปีงบประมาณ 2551 ในส่วนด้าน งบประมาณ สถานศึกษายังไม่มีอำนาจในการบริหาร จัดการอย่างแท้จริง แม้มีกฎหมายเปิดโอกาสให้ สถานศึกษาแสวงหารายได้ เพื่อนำมาใช้จัดการศึกษา ได้เอง รวมทั้งยังมีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา แต่สถานศึกษายังคงต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ คำสั่ง ของสำนักนายกรัฐมนตรีและกระทรวงการคลัง รวมทั้ง กฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ทำให้ไม่มีความคล่องตัว ในการปฏิบัติ (สภาการศึกษา, 2553) นอกจากนี้แนวคิด ทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับการบริหารงบประมาณ อาทิ Schemer Thorn (1999) ที่กล่าวว่าศูนย์ความรับผิดชอบ เป็นหน่วยงานซึ่งมีภาระความรับผิดชอบในงบประมาณ เพื่อทำให้กิจกรรมต่าง ๆ บรรลุผล หรือเป็นหน่วยหนึ่งของ องค์กรที่มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเองโดยความรับผิดชอบ ของผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะอย่าง เป้าหมาย ต่าง ๆ เป็นเป้าหมายด้านการเงิน ประกอบด้วยกำไรรายได้ ต้นทุน หรือการลงทุน การกำหนดศูนย์ความรับผิดชอบนั้น ผู้บริหารจะมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้บริหารระดับ กลางและระดับต่ำเพื่อใช้ในการตัดสินใจในระยะสั้น และระยะยาว ศูนย์ความรับผิดชอบจะกระจายอำนาจ การตัดสินใจ เพื่อให้ผู้บริหารมีอำนาจในการควบคุม และมีความรับผิดชอบมากขึ้น การกระจายอำนาจ

การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอ แก่งกระจาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 2 พบว่า การกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการกระจาย อำนาจการบริหารงบประมาณ เมื่อจำแนกตามขนาด สถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้อิสระ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการ ตรวจสอบได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการกระจายอำนาจ มากกว่าโรงเรียน ขนาดเล็ก ส่วนด้านการจัดโครงสร้าง ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่าโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการกระจายอำนาจ มากกว่าโรงเรียนประถมศึกษาทุกด้าน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กฤษณะ เลิศวิชานันท์ และคนอื่น ๆ (2553) พบว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน และด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการ ศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ คือ (1) ด้าน การจัดสรรงบประมาณ (2) ด้านการจัดทำและเสนอ ของบประมาณ (3) ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน และ (4) ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

ด้านบริหารงานทั่วไป ได้สอดคล้องกับการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วย โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2514 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2514 และปรับปรุงใหม่เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2535 การศึกษาแบบนี้เป็นการศึกษา แบบประยุกต์ หรือเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งทางการศึกษาคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความคิดของ คณะสงฆ์โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ฝายศาสนจักรก็จะได้

ศาสนายาหที่ตีมีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง และสืบทอดพระพุทธศาสนา ให้เจริญสถาพรต่อไปและทางฝ่ายบ้านเมือง เมื่อ พระภิกษุสามเณรได้ลาสิกขาแล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อ ในสถานศึกษาของรัฐได้หรือเข้ารับราชการสร้าง คุณประโยชน์ให้แก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไป ปัจจุบันนี้ การศึกษาประเภทนี้ได้กระจายอยู่ตามจังหวัด ต่าง ๆ ทั่วประเทศ (สมศักดิ์ บุญปู, 2547)

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้ โดยประกอบด้วยข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้ และเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป โดยมี รายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. รัฐบาล หรือกระทรวงศึกษาธิการ ควรจัดหา ทรัพยากรสำหรับการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยดำเนินนโยบายนี้

ให้กระจายอย่างเท่าเทียมทั่วประเทศไทย

2. กระทรวงศึกษาธิการ และมหาเถรสมาคม ควรร่วมมือกันในการบริหารดูแล โรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยร่วมกันวางแผนแนวทางการใช้รูปแบบที่สามารถปฏิบัติ ได้จริง ซึ่งอาจเชื่อมโยงถึงโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ อีกด้วย

3. โรงเรียนพระปริยัติธรรมที่นำรูปแบบไปใช้ ควรจัดเตรียมความพร้อมทั้งด้านทรัพยากรบุคคลและ ทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้การดำเนินงานตาม รูปแบบเป็นไปได้อย่างราบรื่น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของ การวิจัยในส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล มี 1 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไป จึงควร มีการศึกษาเชิงลึกโดยเก็บข้อมูลจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน ฯลฯ

2. การวิจัยครั้งนี้อาจเป็นแนวทางให้มีการศึกษา พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาในระดับอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะ เลิศวิชานันท์ และคนอื่น ๆ. (2553). ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
- โกศล ศรีทอง. (2543). คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2544). ความสามารถในการแข่งขันด้านนานาชาติ พ.ศ.2543. กรุงเทพมหานคร: เซเวนพรีนติ้งกรุ๊ป.
- ปราโมทย์ ภูมิจันทร์. (2545). บทบาทของผู้บริหารด้านการบริหารงานวิชาการ เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยม ศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ภิญโญ สารธ. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ครูสภา.

- วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. (2542). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วุฒิชัย มูลศิลป์. (2534). *การปรับตัวของไทยและจีนในสมัยจักรวรรดินิยมใหม่*. กรุงเทพมหานคร: เลิฟแอนด์ลิฟเฟิลส. สภาการศึกษา. (2553). *การบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: อรุณลาดพร้าว.
- สมชาย คำปลิว. (2549). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามภาระงานการบริหารงานวิชาการ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมศักดิ์ บุญปู. (2547). *พระสงฆ์กับการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เสน่ห์ จามริก. (2531). *พุทธศาสนากับสิทธิมนุษยธรรม*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสน่ห์ จามริก. (2546). *บทวิเคราะห์ว่าด้วยการศึกษากับปัญหาสภาวะความรู้มนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย ดุลยเกษม. (2531). *การจัดการศึกษาไทยในสามทศวรรษที่ผ่านมา (2503-2530)*. กรุงเทพมหานคร: ไกสมลคิมทอง.
- Schumacher, E. F. (2007). *Buddhist Economics*. Retrieved from http://www.schumachersociety.org.buddhist_economics.html.
- Schemerthorn, Jr. (1999). *Management*. New York: John Wiley & Sons.



การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Development of Participation Administration Model of Primary Educational Service Area

วิโรจน์ พลเยี่ยม และ ดร.ศักดา สถาพรวงษา



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา นำผลที่ได้ไปร่างรูปแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความคิดเห็น ที่มีต่อร่างรูปแบบ ปรับรูปแบบ ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบครั้งสุดท้ายโดยผู้ชำนาญการหรือรองผู้ชำนาญการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ หลักการ วัตถุประสงค์และบริบท ส่วนที่ 2 ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมและวิธีการบริหาร วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (1) การกำหนดนโยบายและการวางแผน (2) การตัดสินใจ (3) การดำเนินการ (4) การติดตามและประเมินผล (5) ร่วมรับผิดชอบและรับประโยชน์ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 4 ข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้

คำสำคัญ: รูปแบบ, การบริหาร, การมีส่วนร่วม

Abstract

The main purpose of this research was to propose a development of Participation Administration Model of Primary Educational Service Area . The research and development is based on documentary analyses. An analysis of the content yields relevant data based on which the draft model is constructed. Through interviews, the views of experts on the draft model was obtained. Their pertinent comments were then availed of for adjustment of the model, which was scrutinized for verification of suitability and feasibility at a final collective consultation of Director of education service area office. The results of this research were as follows; Part 1: Introduction with emphases on the context and development of the concept Part 2: The development of participatory model comprising of (1) planning (2) decision-making



(3) implementing(4) monitoring and evaluation (5) benefiting Part 3: Direction for application of model with emphases on legislation. Part 4: Condition or limitations of the model.

Keyword: model development participation

ความนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกิดจากการที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ได้กำหนดว่าการบริหารและการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณ สถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความ เหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรี โดยคำแนะนำของสภาการศึกษาแห่งชาติดำเนินการ ประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งปัจจุบันนี้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ ลงนามประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้ว จำนวน 225 เขต แบ่งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต

สภาพปัจจุบันและปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาทั่วไปของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา

1.1 การแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาเป็น 175 เขต มีผลทำให้การติดต่อประสานงานระหว่างสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาไม่คล่องตัวเท่าที่ควร

1.2 การบริหารจัดการของเขตพื้นที่การศึกษา บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องการความ ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การแบ่งบทบาทอำนาจหน้าที่ระหว่าง สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้ง

ส่วนกลาง ยังขาดความชัดเจน

1.4 กรรมการเขตพื้นที่การศึกษายังไม่มี บทบาทมากนัก โดยมีบทบาทเป็นเสมือนที่ปรึกษา เท่านั้น การตัดสินใจจึงอยู่ที่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ การศึกษาซึ่งเป็นเลขานุการ

1.5 คณะอนุกรรมการครูและบุคลากร ทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) มีอำนาจ ในการบริหารงานบุคคลอย่างอิสระจากคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษา

1.6 การบริหารงานบุคคลยังไม่อิสระ เท่าที่ควร ยังมีปัญหาเรื่องความเป็นธรรมและความ โปร่งใส รวมทั้งความไม่พอเพียงในด้านบุคลากร (วิทยากร เชียงกูล, 2551)

1.7 โครงสร้างการบริหารงานซ้ำซ้อนและ ไม่ครอบคลุมการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

1.8 การบริหารงานบุคคลยังขาดแนวทาง การดำเนินงานที่เป็นเอกภาพ (สำนักติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา, 2550)

1.9 ปัญหานโยบายรัฐบาลขาดความชัดเจน ในนโยบายและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ไม่ชัดเจน การมอบอำนาจการบริหารงาน ยังไม่ชัดเจนและขาดแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน จึงส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ

1.10 ปัญหาสถานภาพของผู้นำองค์กรและ สถานภาพของบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็น ผลกระทบมาจากนโยบายของรัฐในการยุบรวมโครงสร้าง

1.11 ปัญหาองค์ประกอบของ คณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษาและความหลากหลายของคนในเขต พื้นที่การศึกษา กรอบงานและภารกิจไม่ชัดเจน ทำให้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพ (สุทัศน์ วรสิทธิ์, 2549)

2. สภาพปัจจุบันปัญหาการมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ยังไม่มีประกาศใช้ ทำให้การดำเนินงานตามบทบาทอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีการรอบและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

2.2 คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีความมั่นใจในบทบาทและ มีบทบาทน้อย รวมทั้งไม่มีความมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 ความไม่ชัดเจนเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่นอกเหนือจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.4 การกระจายอำนาจให้เขตพื้นที่การศึกษา มีปัญหาด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549)

ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารการมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. กระทรวงศึกษาธิการต้องกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา (พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ, 2542)

2. การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กำหนด เรื่องใดจะกำหนดให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาเป็นผู้รับมอบการกระจายอำนาจให้เป็นไปตามที่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี ประกาศกำหนด (กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจ, 2550)

กล่าวโดยสรุป จากปัญหาการบริหารงานของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเห็นว่า ประเด็นสำคัญของการขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีมากำหนดดำเนินงานที่ชัดเจน และผู้วิจัยมีความสนใจทำการวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” เพื่อให้ได้รูปแบบ แล้วนำรูปแบบไปปฏิบัติและบริหารงานเพื่อให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. เพื่อพัฒนาแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหลักการแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนา รูปแบบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มี 3 แนวคิด ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนา รูปแบบ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. ความหมายของรูปแบบ เป็นข้อความที่เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายด้วยภาษา โครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่เป็นตัวแทนของความเป็นจริงตามแนวคิดของ อุทุมพร(ทองอุไร) จามรมาน (2541); พูนสุข หิงคานนท์ (2540); Kaplan(2001); Willer (1986)

2. องค์ประกอบของรูปแบบ ตามแนวคิดของ Brown and Moberg (1980); สมาน อัสวภูมิ (2537); จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม (2545); วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547) ศักดา สถาพรวงษา (2549) ได้แบ่งองค์ประกอบของรูปแบบเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ หลักการ วัตถุประสงค์ และบริบท

ส่วนที่ 2 ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมและอำนาจหน้าที่ (authority)

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำไปใช้ ประกอบด้วย การเตรียม การนำไปใช้ การประเมินผล

ส่วนที่ 4 ข้อจำกัด ประกอบด้วย เงื่อนไขความสำเร็จ เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค

3. การพัฒนารูปแบบ ตามแนวคิดของ Willer (1986) พูนสุข หิงคานนท์ (2540); ดิเรก วรรณเศียร (2545); ศักดา สถาพรวงษา (2549) สรุปขั้นตอนการพัฒนารูปแบบในการวิจัย ครั้งนี้ได้ 4 ขั้นตอนคือ (1) การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง (2) การพัฒนารูปแบบ (3) การตรวจสอบรูปแบบ (4) การปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบให้สมบูรณ์

4. การตรวจสอบรูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1. ตรวจสอบรูปแบบเชิงคุณภาพ (quality) โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีจุดสนใจเฉพาะ (focus group interview) เป็นขั้นตอนตรวจสอบรูปแบบ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เป็นวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน

ตอนที่ 2. ตรวจสอบรูปแบบเชิงปริมาณ ตามแนวคิดของ สุธิญา จันทรเจ้าฉาย (2553);

Keeves(1988); Eisner (1976); พูนสุข หิงคานนท์ (2540); รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548); ศักดา สถาพรวงษา (2549)

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohan and Uphoff (1980); United Nations (1981); Keith David (1972); Putti (1987); American Public (1983); Who/unicef (1978); Hoy and Miskel (1991) ได้ขั้นตอนการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ (1) กำหนดนโยบายและการวางแผน (2) การตัดสินใจ (3) การดำเนินการ (4) การติดตามและประเมินผล (5) ร่วมรับผิดชอบและรับประโยชน์

2. แนวคิดเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การประถมศึกษาด้วยการศึกษาสภาพบริบทตามบทบาทหน้าที่และอำนาจหน้าที่ ประกอบด้วย กลุ่มงานและโครงสร้าง ครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542, 2545, 2553) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2546, 2553) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(2547, 2551, 2553)

วิธีดำเนินการวิจัย

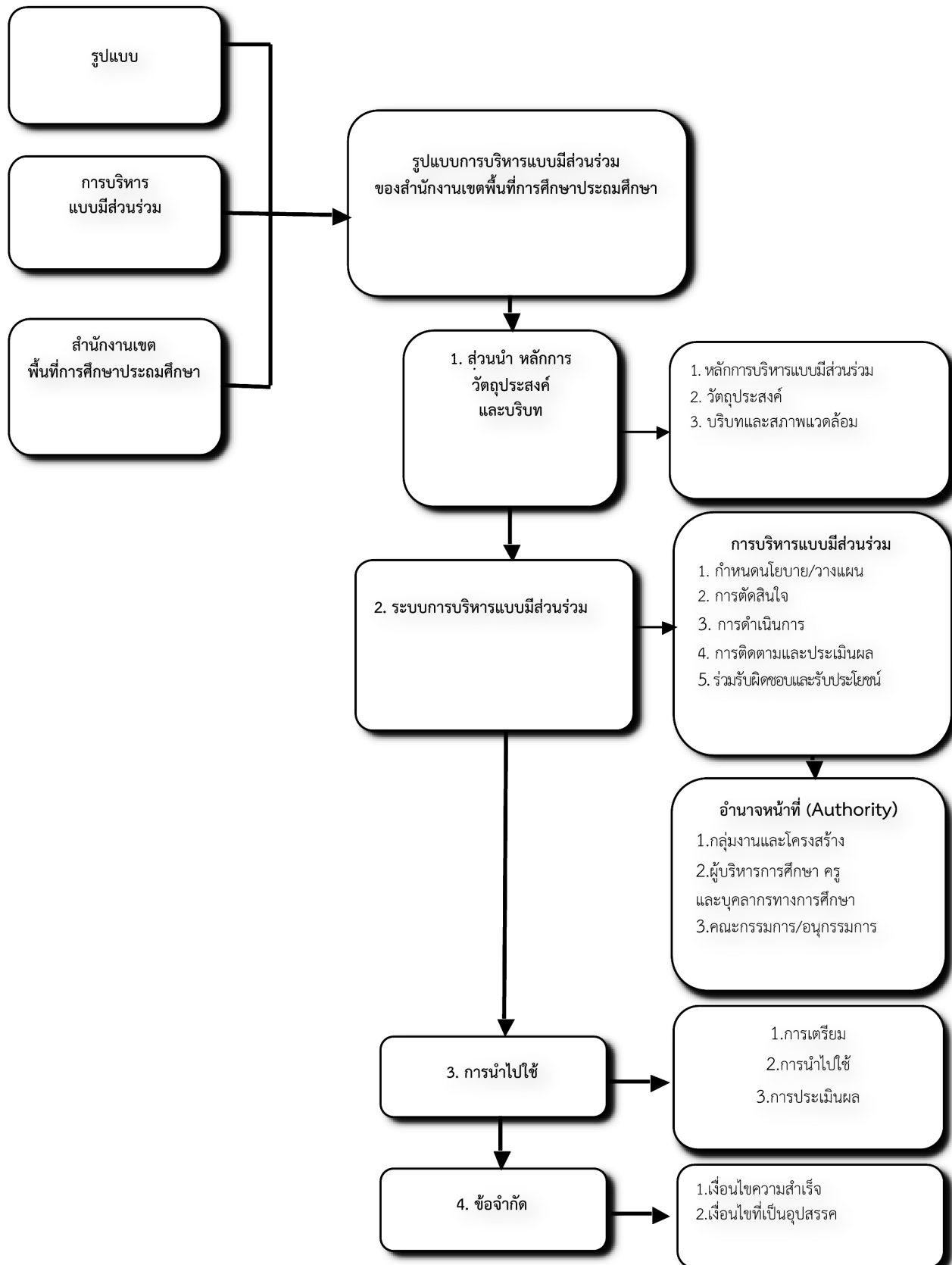
การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขอบเขตการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ผู้บริหารการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา และอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต

ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในกระบวนการวิจัย

คณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศ การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 183 เขต จำนวน 915 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบรูปแบบเชิงคุณภาพ จำนวน 9 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 183 คน

กลุ่มตัวอย่าง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 3 เขต ที่เลือก แบบเจาะจง (purposive sampling) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ จังหวัดที่มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตเดียว จังหวัดที่มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2-4 เขต และในจังหวัดที่มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 5-7 เขต

ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ครูและ บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศ การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา 3 เขต จำนวนเขตละ 5 คน โดยเลือก แบบเจาะจง

ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเชิงคุณภาพ จำนวน 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวนเขตละ 1 คน จำนวน 128 คน ได้มา โดยการเปิดตารางของ เครซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 และทำการสุ่ม แบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากร โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 ขั้นตอน การกำหนด ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเป็น 4 ภาค คือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดเป็นจังหวัดที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังกัด จำนวน 49 จังหวัด โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

ภาคกลาง จำนวน 15 จังหวัด 32 เขต

ภาคเหนือ จำนวน 13 จังหวัด 32 เขต

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 จังหวัด 32 เขต

ภาคใต้ จำนวน 14 จังหวัด 32 เขต

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 128 เขต จาก 49 จังหวัด ที่ได้ มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage random sampling)

ภาคกลาง จำนวน 32 เขต

ภาคเหนือ จำนวน 32 เขต

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 32 เขต

ภาคใต้ จำนวน 32 เขต

ผู้ให้ข้อมูล ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวนเขตละ 1 คน จำนวน 128 เขต

ผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษา ภาพรวมสภาพปัจจุบันและ ปัญหา ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3 เขต พบว่า

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมสภาพปัจจุบัน หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ที่นำมาใช้ในการบริหารแบบ มีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สรุปได้ดังต่อไปนี้ 1) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ

สำนักงานเขตพื้นที่ ยึดหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2) กำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน 3) ยึดหลักการทำงานที่มีความผูกพันต่อกันและต่อองค์กร 4) ยึดหลักการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องร่วมรับผิดชอบทางตรงและมีอำนาจในการตัดสินใจ 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วมทางอ้อมในลักษณะเป็นตัวแทนและหลักการมีอำนาจในการตัดสินใจ 7) การมีส่วนร่วมและการสร้างทีมงานโดยสมาชิกของกลุ่มช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 8) หลักการ ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ 9) มีอิสระในตนเอง ในการทำงานโดยยึดระเบียบกฎหมายเป็นแนวปฏิบัติ

ปัญหา หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่นำมาใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีได้ดังต่อไปนี้ (1) เกิดการก้าวร้าวหน้าทีในการปฏิบัติงาน (2) เกิดกลุ่มอิทธิพลในการทำงาน (3) ผู้บริหารขององค์กรไม่ให้ความตระหนักในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (4) ผู้ร่วมงาน ไม่ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (5) ผู้บริหารไม่มีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงให้กับผู้ที่ได้รับมอบหมาย

2. ผลจากการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ หลักการ วัตถุประสงค์ และบริบท

1. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ (1) ความผูกพันที่มีต่อกันและความผูกพันต่อองค์กร (2) อำนาจในการตัดสินใจ หรือการมีอิสระในตนเอง (3) การทำงานเป็นทีม (4) ความสัมพันธ์เชิงบวก (5) ข้อตกลงความร่วมมือ (6) ความรับผิดชอบ (7) เป้าหมายความสำเร็จ (8) การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น (9) ความไว้วางใจ (10) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผลอันนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศักดา สถาพรวงษา (2549) ที่พบว่า

หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบและมีความสัมพันธ์เชิงบวก

วัตถุประสงค์การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (1) เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรในการทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ (2) เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานที่หลากหลาย ที่มุ่งเน้นความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (3) เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ผลอันนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547) ที่พบว่าการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาประกอบด้วยความนำ แนวคิดหลักการ วัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่

บริบทขององค์กรโดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (1) บุคลากรขององค์กรมีความตระหนักและเห็นคุณค่าของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าจะนำมา ซึ่งความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (2) บุคลากรขององค์กร มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันของบุคลากรขององค์กร เช่น การยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน ไว้วางใจกัน มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานและผลการดำเนินงานเป็นต้น (4) บุคลากรขององค์กรมีอำนาจในการตัดสินใจ หรือการมีอิสระในตนเอง (5) เป้าหมายความสำเร็จขององค์กรมาจากบุคลากรร่วมกันกำหนดและสัมพันธ์สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดขององค์กร (6) มีวิธีการทำงานที่หลากหลาย แต่มุ่งเน้นไปที่การบรรลุความสำเร็จของงานและองค์กรเป็นสำคัญ ผลอันนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร ชิวพิมาย (2538) แบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำในขั้นเตรียมการ เป็นการสร้างแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำประกอบด้วยความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 2 ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 3 มิติ

มิติที่ 1 วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 5 ขั้นตอน

1. การกำหนดนโยบายและการวางแผน โดยองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (1) การมีส่วนร่วมในการ

ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายและ
การวางแผน การมีส่วนร่วมการบริหารสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (2) การมีส่วนร่วมในการ
กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน
แบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
(3) การมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหา
และพัฒนาในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (4) การมีส่วนร่วมกำหนด
ขั้นตอนและปรับปรุงกิจกรรมเพื่อให้การดำเนินการ
บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารงานของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลอันนี้
สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548)
พบว่ารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย ประกอบด้วย การวางแผน
การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยการ และ
การควบคุม

2. การตัดสินใจ โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(1) การศึกษา/วิเคราะห์ปัญหา ข้อจำกัดของการบริหารงาน
แบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (2) การศึกษาข้อมูลและกระบวนการปฏิบัติงาน
ทุกครั้งที่จะตัดสินใจการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (3) การเสนอ
แนวคิดเพื่อประเมินทางเลือกในการจัดกิจกรรมการ
บริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา (4) การตัดสินใจกำหนดจุดเน้น
ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา ผลอันนี้สอดคล้องกับงานวิจัย
ของศุภชัย สุวรรณนิษฐ (2549) พบว่ารูปแบบการบริหาร
จัดการแบบซิกซ์ ซิกม่า ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประกอบด้วย การตัดสินใจ การเตรียมความพร้อม และ
การกำหนดขอบเขตของปัญหา

3. การดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ
ดังต่อไปนี้ (1) การประสานความร่วมมือกัน เกี่ยวข้อง
ในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา (2) การแต่งตั้งคณะกรรมการ
เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการบริหารแบบมี
ส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
(3) การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรของ

คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการดำเนินการในการ
บริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา (4) การดำเนินการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา
คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการในการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา (5) การดำเนินการบริหารงานตามแผน
งานตามที่ได้วางแผน/ตัดสินใจไว้ในการบริหารแบบมี
ส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
(6) การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานประโยชน์ของ
ผู้มีส่วนร่วมได้เสียในองค์การในการดำเนินการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษา ผลอันนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชัย นุชเนื่อง
(2551) พบว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียน
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย
การสร้างความร่วมมือกับชุมชน และการเข้าร่วม
ดำเนินงาน

4. การติดตามและประเมินผล โดยมี
องค์ประกอบดังต่อไปนี้ (1) การกำหนดวัตถุประสงค์/
ขั้นตอนในการติดตามและประเมินผลการบริหารแบบ
มีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
(2) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการติดตาม
และประเมินผลการดำเนินการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (3) การกำหนดบุคลากรและผู้รับผิดชอบในการติดตาม
และประเมินผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (4) การทำความเข้าใจ
กับผู้ที่ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลเพื่อให้การติดตาม
ประเมินผลมีประสิทธิภาพในการบริหารงานแบบมี
ส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
(5) การร่วมเสนอความคิดเห็นในการติดตามและ
ประเมินผลการบริหารงานตามแผนงานโครงการแบบมี
ส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
(6) การปรับเปลี่ยนกิจกรรมการติดตามและประเมินผล
ตามแผนงานโครงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (7) การประสาน
ความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาการติดตาม
และประเมินผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (8) การประเมินความสำเร็จของกิจกรรมที่ใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (9) การติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของการบริหารตามแผนงานโครงการแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (10) การสรุปผลจากการติดตามประเมินผลและผลที่ได้รับจากการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลอันนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติกรพรณสุวรรณ (2552) พบว่าระดับการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการติดตามและประเมินผล

5. ร่วมรับผิดชอบและรับประโยชน์ โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (1) หน่วยงาน ผู้บริหารการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการและคณะกรรมการมีส่วนร่วมรับผิดชอบและรับผลประโยชน์จากการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (2) ผู้บริหารการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการและคณะกรรมการร่วมมือกันพัฒนาหน่วยงานโดยยึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (3) การให้สำนักงานคณะกรรมการและคณะกรรมการนำรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ในการดำเนินการ (4) ผู้บริหารการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการและคณะกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลอันนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยาจันทร์เจ้าฉาย (2553) รัตติกร พรณสุวรรณ (2552) พบว่ากิจกรรมการมีส่วนร่วมประกอบด้วยการดำเนินการ การได้รับประโยชน์ และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลย้อนกลับ

มติที่ 2 บุคคลที่มีส่วนร่วม (People)

กลุ่มงานและโครงสร้าง โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา (2) ครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้บริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) มีบทบาทและปฏิบัติงานตาม ตามที่กฎหมายกำหนด และคู่มือการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

คณะกรรมการและคณะกรรมการ โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (1) มีบทบาทหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (2) มีหน้าที่กำหนดนโยบายและปฏิบัติตามนโยบายโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผลอันนี้สอดคล้องกับ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ)

มติที่ 3 อำนาจหน้าที่ (Authority) ดังนี้

(1) กลุ่มนโยบายและการวางแผน (2) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ (3) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา (4) กลุ่มอำนวยการ (5) กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน (6) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา (7) กลุ่มบริหารงานบุคคล (8) หน่วยตรวจสอบภายใน (9) กลุ่มเทคโนโลยีและสารสนเทศ (10) กลุ่มวิเทศสัมพันธ์ ผลอันนี้เป็นไปตาม (กฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2553)

ส่วนที่ 3 การนำไปใช้

การเตรียมการ โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (1) ทำความเข้าใจกับบุคลากรคณะกรรมการและคณะกรรมการในการใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (2) กำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์วิธีการบริหารงาน

แบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (3) จัดทำคู่มือการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การนำไปใช้ ประกอบด้วย การศึกษาคู่มือการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินผล การบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะกรรมการและคณะกรรมการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยกำหนดวิธีการขั้นตอนการประเมินผลอันนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ดา สถาพรวงษา (2549) พบว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย ขั้นตอนการมีส่วนร่วมและระดับการมีส่วนร่วม คือ การเตรียมความพร้อม การดำเนินการตามรูปแบบ การประเมินผล การนำรูปแบบไปใช้

ส่วนที่ 4 ข้อจำกัด

เงื่อนไขความสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (1) การมีส่วนร่วมบริหารของผู้บริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการและคณะกรรมการในรูปของคณะกรรมการในการบริหารงาน (2) ผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (1) ผู้บริหารขององค์กรไม่ให้ความสำคัญตระหนักในการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (2) ไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน (3) ผู้บริหาร ไม่มีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ผลอันนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548) พบว่า รูปแบบการบริหารของคณะกรรมการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย แนวทางการนำรูปแบบการไปใช้ของหน่วยงาน ได้แก่ ระดับนโยบายสถานศึกษา และกรรมการสถานศึกษา เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของรูปแบบ

3. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า

ด้านความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.47, SD = 0.35) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.26, SD = 0.55)

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

- ใช้เป็นแนวทางให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน
- เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานในรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. ควรมีการศึกษารายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติได้งาน และเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินการได้ผลสำเร็จรวดเร็วขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

- ควรนำรูปแบบของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ไปทดลองใช้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อศึกษาว่ารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีประสิทธิภาพเพียงใด

2. ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของรูปแบบของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน (2550). รายงานการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด , 2550.
- จินตนา ศักดิ์ภู่อ่วม. (2545). การนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิณณวัตร ประโคทัง. (2549). รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนก้นถาวรมณ จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิเรก วรรณเศียร. (2545). การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553. (2553, 24 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 109 ง.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, 22 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนที่ 54 ก.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. (2551, 20 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 36 ก.
- พูลสุข หิงคานนท์. (2540). การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. (2548). การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกกร ผรณสุวรรณ. (2552). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กับหน่วยงานเครือข่าย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ราชกิจจานุเบกษา, (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550. (2550, 24 สิงหาคม).. เล่มที่ 124 ตอนที่ 47 ก.
- วิเชียร ชิวพิมาย, (2538). นำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา
- วิทยากร เชียงกุล, (2552). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2550/2551 ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์, (2547). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและการเป็น
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกำหนดกระทรวงแบ่งส่วนราชการ*. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.
- ศักดิ์ดา สถาพรวงษา, (2549). *การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย สุวรรณกนิษฐ, (2549). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการแบบซิกซ์ ซิกม่า ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา
- สมาน อัครภูมิ, (2537). *การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธัญญา จันท์เจ้าฉาย, (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเหล่าทัพสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและการเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุทัศน์ วรสิทธิ์, (2549). *รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่งในภาคใต้*. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542. และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2553). *มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
- อภิชัย นุชเนื่อง, (2551). *รูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยพระนคร
- American Public Health Association. (1983). *Community Participation in Primary Health Care*. Prepared under Agency for International Development Contract DSPE-c-0053, January.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley and Sons.

- Eisner, E. (1996) *Education connoisseurship and criticism: Their form and Functions in educational Evaluation*. In Feldman, R. S., *Journal of Aesthetic Education* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration: Theory, Research and Practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kaplan Robert S. (2001). *The strategy Focused Organization*.
- Keeves, P. J. (1988). *Model and model building. Education Research, methodology and measurement; An International Handbook*. Oxford: Pegamon Press.
- Keith, D. (1978). *Management theory and practice*. New York: McGraw-Hill.
- United Nations, (1981). *Department of International Economic and Social Affairs Popular Participation as a Strategy for Promoting Community Level Action and National Development Report of the Meetingor the Adhoc Group of Experts*, Held at UN. Headquarter from 22-26, 1972 New York: United Nations.
- WHO / UNICEF, (1978). *Report of the International Conference on Primary HealthCare*. New York: N.P. Press.
- Willer, D. (1968). *scientific sociology: Theory and method*. Englewood cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.



การพัฒนาแบบจำลองสภาพแวดล้อมการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิต ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ.2552

The Development of Education Environment Model to produce Graduates having Desirable Features According to the National Higher Education Qualifications Framework for Nursing Graduates (TQF) 2009

ศศิกัญจน์ สกุลปัญญวัฒน์ และ ศาสตราจารย์ ดร.อัมรอน มะอูลิม



บทคัดย่อ

การศึกษาและพัฒนาแบบจำลองสภาพแวดล้อมการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ.2552 จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ที่กำลังศึกษา ชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 1,290 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะครอบครัวและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมสถาบัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องพบว่ารูปแบบความสัมพันธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (มีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 186.77 องศาอิสระ=86 ค่ายกกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ 0.03

คำสำคัญ: รูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษา, คุณลักษณะที่พึงประสงค์

Abstract

The study and development of the education environment that is associated with the graduates by the National Qualifications Framework for Higher Education of Nursing (TQF) of 2552. Samples used in this study were nursing students to study in year 4, semester 2, academic year 2554. The results showed that factors of the environment related to the degree desired by the standards of nursing consists of two factors-family factors and environmental factors. The most influential factor is learning and teaching. The second is related to a group of friends. Desirable to have the most direct effect is interpersonal relationships and responsibilities. Results were consistent with the model developed and consistent with



the empirical data. (A chi-square was 186.77 degrees of freedom = 86 are two camps, the average difference was approximately 0.03.)

Keyword: model of education environment, nursing student of desirable features

ความนำ

บัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ เป็นบุคลากรวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยตรงต่อชีวิต บัณฑิตจึงต้องมีความสามารถในการใช้ศาสตร์ทางการพยาบาล และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับหลักวิชาการ รวมทั้งทักษะในการปฏิบัติ ที่สามารถให้การดูแล อย่างปลอดภัยแก่ผู้ให้บริการ สามารถให้การพยาบาลแบบองค์รวม โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิต และคุณค่าของชีวิตมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน (การุณย์ ประทุม, 2548) บัณฑิตที่จะออกไปประกอบวิชาชีพจะต้องมีคุณลักษณะซึ่งประกอบด้วยความรู้ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ทักษะที่เพียงพอในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีทักษะในการเป็นผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรมแห่งวิชาชีพ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ชุดิมา สุนทรวิภา, 2549) กระทรวง ศึกษาธิการ ดำเนินการ โดยคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงเห็นสมควรให้มีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ โดยกำหนดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) พ.ศ.2552 ไว้เป็นมาตรฐาน จากการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมต่างๆ พบว่า ได้มีการศึกษาวิจัย และได้สรุปเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาของนักศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติ การพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ ทัศนคติต่อวิชาชีพ คุณธรรม และจริยธรรมแห่งวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเกณฑ์มาตรฐานการรับรองสถาบัน ของศูนย์ส่งเสริมและรับรองคุณภาพการศึกษาการพยาบาลและผดุงครรภ์ สภาการพยาบาล และเกณฑ์มาตรฐานระดับปริญญาตรี

สาขาพยาบาลศาสตร์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ นำมาสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษากับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) พ.ศ.2552 และพัฒนารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาเหมาะสม เพื่อผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ให้มีคุณสมบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) พ.ศ. 2552

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ.2552
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ.2552 จากการศึกษาสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ. 2552 ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักศึกษาที่กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 ของสถาบันการศึกษาที่ผ่านการรับรองสถาบันจากสภาการพยาบาลตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพ การพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาที่กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 13 สถาบัน มีจำนวนนักศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 1,290 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ด้านลักษณะนักศึกษาและลักษณะครอบครัว เป็นแบบเติมข้อมูล
2. แบบประเมินด้านลักษณะสถาบันและปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอน
3. แบบประเมินรูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษา 5 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน
4. แบบประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ.2552 ทั้ง 5 ด้านเป็นแบบทดสอบพฤติกรรมจริยธรรมและแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะสถาบัน จากข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ แบบประเมินตนเองของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ (สกอ.) (SAR) ที่สถาบันได้ทำการตอบไว้แล้ว
2. เก็บข้อมูลผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านความรู้จากข้อมูลคะแนนผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรของนักศึกษา

3. เก็บข้อมูลการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาของสถาบันทั้ง 5 ด้าน และผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ.2552 5 ด้าน ทำการกระจายข้อคำถามและสุ่มตัวอย่างแบบบักเล็ทเมทริกซ์ (booklet matrix sampling) แบ่งนักศึกษาออกเป็น 4 กลุ่มเพื่อตอบแบบสอบถามและแบบประเมิน 4 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรหลัก 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ลักษณะนักศึกษา ลักษณะครอบครัว ลักษณะสถาบันและปัจจัยด้านอาจารย์ผู้สอน และกลุ่มตัวแปรสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของสถาบัน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมนักศึกษา ด้านการบริการนักศึกษา ด้านกายภาพและด้านความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน กับตัวแปรผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ. 2552 ทั้ง 6 ด้าน
3. การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ.2552 ที่สังเคราะห์ขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.80

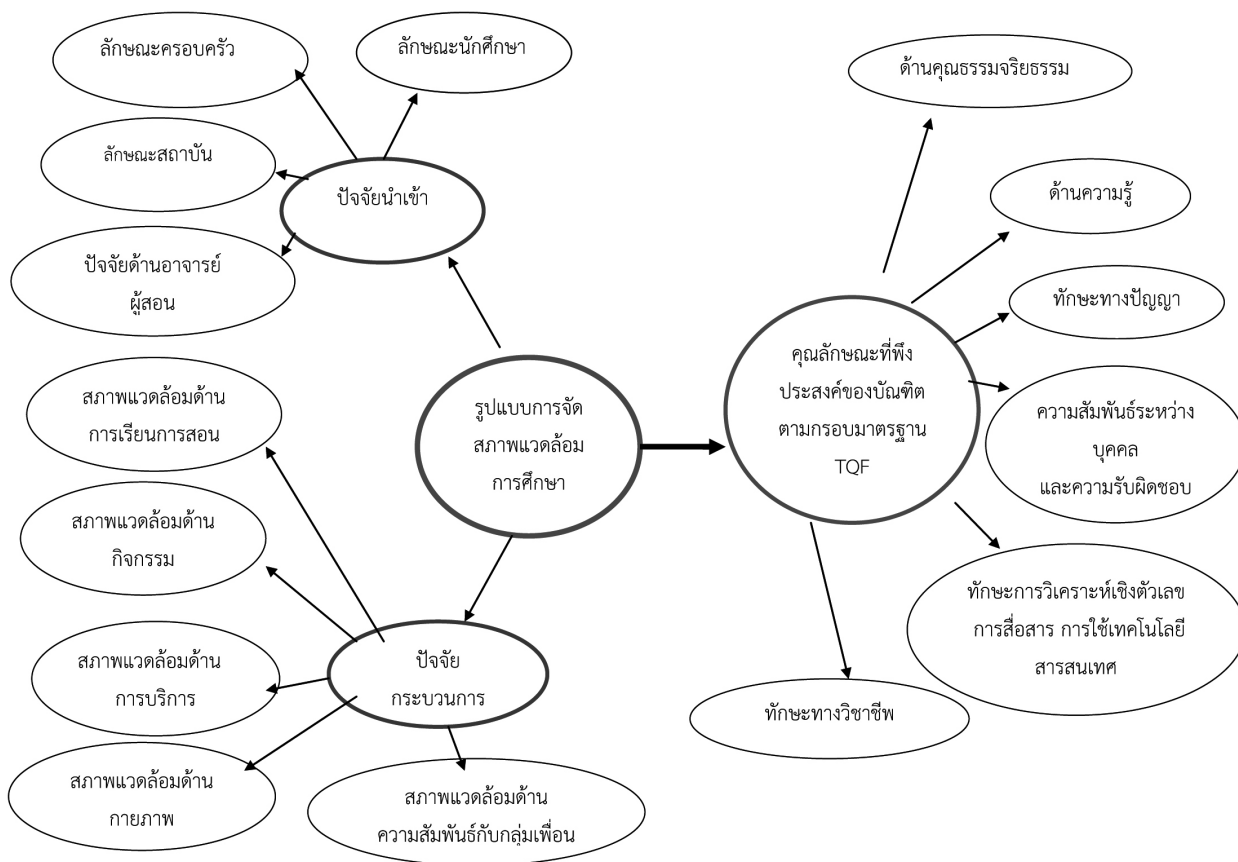
ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การนำเสนอผลการศึกษายัจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ. 2552 พบว่า ปัจจัยการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมที่มีชีวิต ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา เพื่อน สภาพแวดล้อมที่ไม่มีชีวิต ได้แก่ ด้านการจัดหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน คณะแผนกและสภามหาวิทยาลัย สถานประกอบการ นักศึกษา งานบริการหอพักนักศึกษา งานวิจัย นักศึกษา และสภาพทางจิตสังคม ได้แก่ ความคิดเห็นของนักศึกษาต่อประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความเข้มแข็งในการ

มองโลก ความคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษา

ตอนที่ 2 การนำเสนอผลการสร้างและพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ. 2552 ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ การสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ. 2552 มีรายละเอียดดังนี้



แสดงรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ.2552 ที่สังเคราะห์ขึ้น

ตอนที่ 3 การนำเสนอผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ. 2552 ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ลักษณะนักศึกษา ลักษณะครอบครัว ลักษณะสถาบัน และปัจจัยทางด้านอาจารย์ผู้สอน มีความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) พ.ศ. 2552 พบว่าปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ลักษณะนักศึกษา ลักษณะครอบครัว และปัจจัยทางด้านอาจารย์ผู้สอน มีความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นทางบวกในระดับน้อยกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) พ.ศ. 2552 และปัจจัยลักษณะสถาบัน ไม่มีความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) พ.ศ. 2552 ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมของสถาบัน 5 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมนักศึกษา ด้านการบริการนักศึกษา ด้านกายภาพ และด้านความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน มีความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นกับผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2552 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาของสถาบันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกับผลลัพธ์การเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ.2552 ทั้ง 6 ด้าน ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์กับการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาของ

สถาบันมากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ.2552 ที่สังเคราะห์ขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL รุ่น 8.80 พบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ186.77, องศาอิสระ= 86, ระดับนัยสำคัญ (P value) = 0.00, ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.030 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) = 0.040 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.97

การอภิปรายผล

ปัจจัยด้านลักษณะครอบครัว ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาของมารดามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ อาชีพมารดา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคนิคสารสนเทศทางบวก รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์การเรียนรู้ ทักษะทางปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของแอสติน (Astin, 1993) ที่ค้นพบว่าค่านิยมทัศนคติ ความเข้าใจในตนเองและฐานะทางเศรษฐกิจสังคมของกลุ่มเพื่อนมีอิทธิพลต่อพัฒนาการของนักศึกษามากกว่าความสามารถ ศาสนาและความเชื่อ

การจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาด้านการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่าการจัดสภาพแวดล้อมสถาบันด้านการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์การเรียนรู้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะการปฏิบัติ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคนิคสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของแอสติน (Astin, 1993) แอสตินพบว่าลักษณะ

และพฤติกรรมของอาจารย์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของนักศึกษา ผลลัพธ์ที่เกิดจากอิทธิพลของอาจารย์ได้แก่คะแนนเฉลี่ย ระดับความตั้งใจ การจบด้วยคะแนนเกียรตินิยม การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และความพึงพอใจในอาชีพ เช่นเดียวกับ สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ (2545) กล่าวว่า การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ รวมทั้งการใช้สื่อต่าง ๆ ในการสอน รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ หากที่กล่าวมาเป็นไปในทางที่เหมาะสมก็จะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้ ส่งผลให้นักศึกษามีความสำเร็จในการเรียน และได้รับการพัฒนาทักษะแนวคิด และอุดมการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในตนเองได้ และสุชาดา สุธรรมรักษ์ (2545) ได้กล่าวไว้ว่าการจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดีย่อมมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาได้ ผู้สอนที่ดีนอกจากมีความรู้ดีแล้วควรตระหนักถึงความสำคัญของบรรยากาศการเรียนการสอน และพยายามส่งเสริมให้การเรียนการสอนในชั้นเรียนดำเนินไปอย่างสร้างสรรค์นับเป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่จะช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้สมตามความมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอน

การจัดสภาพแวดล้อมด้านกิจกรรมนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่าการจัดสภาพแวดล้อมด้านกิจกรรม นักศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคนิคสารสนเทศ ด้านทักษะการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ (2542) ได้กล่าวว่า หากสถาบันอุดมศึกษาต้องการพัฒนานักศึกษาให้มีความสมบูรณ์ตามปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ของสถาบัน จะต้องพัฒนางานกิจการนักศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม เพื่อช่วยให้นักศึกษามีความพร้อมด้านการเล่าเรียน สามารถแก้ไขปัญหา และป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นกับนักศึกษาได้

การจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาด้านการบริการ นักศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์

การเรียนรู้ของนักศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ทั้ง 6 ด้านซึ่งสอดคล้องกับกิตติพร พินิจการ (2548) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านจัดบริการนักศึกษาเป็นงานที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมประสบการณ์ให้นักศึกษานอกเหนือไปจากการจัดการเรียนการสอน การจัดบริการที่เอื้ออำนวยส่งผลต่อการเรียนของนักศึกษา ได้แก่ การจัดบริการวิชาการ บริการด้านสุขภาพ บริการให้คำปรึกษา แนะแนว บริการทุนการศึกษา บริการห้องสมุด บริการห้องแล็บคอมพิวเตอร์ บริการห้องปฏิบัติการ โดยคำนึงถึงความต้องการที่แท้จริงของนักศึกษา มิใช่เพียงแต่ให้นักศึกษาเกิดความพึงพอใจเท่านั้น ยังคงต้องมุ่งที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกและให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้อย่างมากที่สุด

การจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาด้านกายภาพ ผลการวิจัยพบว่าการจัดสภาพแวดล้อมสถาบันด้านกายภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะการปฏิบัติ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคนิคสารสนเทศ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ และด้านความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด วิจิตรพร หล่อสุวรรณ (2544) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางสถานที่ว่ามีผลต่อการรับรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ถ้านักศึกษาเห็นว่าสภาพแวดล้อมดี เหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อสถาบัน โดยจะมีความพยายามและตั้งใจศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ อยู่ในสถาบันต่อไปจนสำเร็จการศึกษา ซีเกอร์ (Seager, 1961) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่จึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการรับรู้และพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของนักศึกษาโดยเฉพาะในด้านวิชาการจะช่วยเสริมสร้างทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้เรียนเพราะประสบการณ์ในห้องเรียนเป็นองค์ประกอบในการกำหนดการรับรู้ของผู้เรียน และหากสภาพแวดล้อมเหมาะสมจะทำให้รู้สึกพึงพอใจและตั้งใจศึกษาหาความรู้ รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ จนกระทั่งสำเร็จการศึกษากิจการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาด้านความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน ผลการวิจัย

พบว่าการจัดสภาพแวดล้อมสถาบันด้านความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแอสติน (Astin, 1993) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนานักศึกษาได้แก่กลุ่มเพื่อนซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อนักศึกษา เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจสังคม นิสัยส่วนตัว ความสามารถทางการเรียน การเข้ากลุ่มเพื่อการปรับตัวเข้ากับเพื่อน ลักษณะของเพื่อน จะมีผลต่อบุคลิกลักษณะของนักศึกษา เช่นเดียวกับ สுவพร ตั้งสมวรพงษ์ (2545) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบด้านการจัดสภาพแวดล้อมของสถาบันที่เป็นปัจจัยในการพัฒนานักศึกษาด้านสังคมกลุ่มเพื่อนไว้ว่ากลุ่มเพื่อนมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และพัฒนาการทางสังคม การเลือกคบเพื่อน เทคนิคการปรับตัว ความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่-รุ่นน้อง การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา และความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพราะนักศึกษาในวัยนี้เป็นวัยที่ต้องการสังคม ต้องการมีเพื่อน และต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนมากกว่าครอบครัว ดังนั้นด้านสังคมจะมีบทบาทต่อ ทศนคติ สติปัญญา ความรู้ความสามารถ และบุคลิกภาพของนักศึกษาซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนานักศึกษามาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การนำผลการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2552 ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไปปรับใช้กับสถาบัน เพื่อให้สถาบันสามารถผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) พ.ศ. 2552

1.2 การนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับ

อุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2552 ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไปปรับใช้สถาบันควรพิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและอัตตลักษณ์ของสถาบันเป็นหลัก และปรับให้เหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่สถาบันตั้งไว้

1.3 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาโปรแกรม สำหรับใช้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ต่อไป

1.4 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นพื้นฐานความรู้ทางวิชาการในการสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมในมิติอื่นๆ หรือใช้ประกอบการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

จากการทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ.2552 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยถึงพัฒนาการ การเปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาระยะการติดตามศึกษาระยะยาว (longitudinal study) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

2.2 ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรนำการศึกษาเชิงคุณภาพ (qualitative study) เช่นการสัมภาษณ์นักศึกษามาช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้รายละเอียด และข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ละเอียดและชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านความรู้โดยเฉพาะเพื่อนำมาปรับใช้ในการผลิตนักศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐาน

คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ.2552 ที่สมบูรณ์มากขึ้น

2.4 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์มากที่สุดคือปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้มีการทำวิจัยครั้งต่อไปโดยศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้อง

กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน นำมาสร้างและพัฒนาเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาพยาบาลศาสตร์ (TQF) พ.ศ.2552 ต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- การุณย์ ประทุม. (2548). รูปแบบการส่งเสริมพฤติกรรมพยาบาลแบบองค์รวมของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติพร พินิจการ. (2548) ทศนะของนิสิตที่มีต่อสภาพแวดล้อมคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชุดิมา สุนทรวิภา. (2549). การสร้างแบบวัดลักษณะที่พึงประสงค์ของการเป็นพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาดา สุธรรมรักษ์. (2545). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตชั้น ปีที่1 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: การวิเคราะห์โมเดลลิสมที่มีตัวแปรแฝง. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพร พวงวรพันธ์. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การเรียนรู้พยาบาล กับพฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ พย.ม.(การพยาบาล อายุรศาสตร์-ศัลยศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตรพร หล่อสุวรรณ (2544). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในระบบการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Astin, A. W. (1993). *The college environment*. New York: American council on Education.
- Chickering, A. W. & Gamsom, Z. F. (1961). *Seven principles for good practice in undergraduate education*. In A. W. Chickering and Z. F. Gamson (eds.). *New Directions for Teaching and Learning*.
- Seager, W.. (1961). *Grain; Agriculture; Céréales; Agriculture*. Winnipeg: Grain Growers' Guide



การพัฒนานโยบายสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร

The Environmental Policy Development of Bangkok Metropolitan Administration

สัปดาห์ สุขสม และ ศาสตราจารย์ ดร.อภรณ์ มะลุลิม



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลักและยืนยันผลของการวิจัยด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า (1) ตัวแบบใดมีความเหมาะสมในกระบวนการนโยบายเพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานครให้ดียิ่งขึ้น (2) ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และ (3) ปัจจัยที่เป็นปัญหาและมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับนโยบายสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 คน และใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 560 คนโดยการสุ่มอย่างง่ายจากประชากรในกรุงเทพมหานครตามสูตรของ ทาโร ยามาเนะ ใช้หลักเหตุผลเชิงตรรกะ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) ตัวแบบด้านการจัดการ เหมาะสมที่จะใช้อธิบายกระบวนการนโยบายสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร (2) ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน คือการบริหารงานของกรุงเทพมหานครเอง อำนาจในการบริหารและการบังคับใช้กฎหมาย รวมถึงการสร้างชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ และ (3) สิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานครเสื่อมโทรมลงเกิดจากปัญหาปัจจัยพื้นฐานของเมืองที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลกลางและปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อม, ตัวแบบการพัฒนาสิ่งแวดล้อม, กรุงเทพมหานคร

Abstract

The purpose of this research was to find (1) a suitable model to use for better environmental policy formulation and implementation process of Bangkok Metropolitan Administration (2) factors that were capable of bringing the achievement of environmental policy implementation, and (3) factors that can create negative impact to the environment of Bangkok Metropolitan area. The main methodology of this research was qualitative research and used quantitative research to confirm the reliability of the result.



This research gathered all the information from in-depth interviews with 17 experts in environmental policy of Bangkok Metropolitan Administration and also from 560 questionnaires of the concerned people. The result of this research was that (1) The Management Model is a suitable model to use for developing environmental policy formulation and implementation process of Bangkok Metropolitan Administration. (2) The administration of Bangkok Metropolitan Administration, power of administration and legal control, community's development and sustainability are factors that help develop the environment of Bangkok Metropolitan for better living and as a sustainable city. (3) The deterioration of the environment of Bangkok Metropolitan is caused by the problem of basic infrastructure of the city and people's participation.

Keyword: environmental strategy, the model of environmental development, bangkok metropolitan.

ความนำ

การที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ สภาพสังคมที่อ่อนแอและปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมนั้น นับเป็นการท้าทายต่อการดำรงชีพมนุษย์ในทศวรรษนี้เป็นอย่างยิ่ง การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิถีทางให้มีความเหมาะสมไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่จะต้องทำให้เกิดเป็นความจริงในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในการดำเนินชีวิต ความเสื่อมโทรมของทรัพยากร ดิน น้ำ และอากาศ เป็นปัญหาสำคัญของโลก แนวทางเพื่อบูรณาการทรัพยากร ป่าไม้ และความหลากหลายชนิดพันธุ์ของสิ่งมีชีวิต การแก้ปัญหาความยากจน การบริโภคที่ฟุ่มเฟือย สุขภาพอนามัย การจัดการกับการศึกษา การแก้ปัญหาของเมืองใหญ่ และของเกษตรกร จะมีความเกี่ยวพันต่อบทบาทของทุก ๆ กลุ่มในสังคม ทั้งรัฐบาล นักธุรกิจ สหภาพแรงงาน สตรี เด็กและเยาวชน ภายใต้แผนปฏิบัติการ 21 (agenda 21) เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นหนทางที่จะเอาชนะทั้งในเรื่องของความยากจนและการทำลายสิ่งแวดล้อมลงได้ การวัดผลการพัฒนาเศรษฐกิจ ระบบบัญชี ที่วัดค่าความมั่งคั่งของประเทศต้องนำเอาคุณค่าเต็มจำนวน (full cost) จากการเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมมาคิดคำนวณด้วย ใช้หลักผู้ทำให้เกิดมลพิษ (polluters) ควรจะเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รัฐบาลควรลดหรือยกเลิกให้เงินอุดหนุนโครงการ ที่ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาอย่าง

ยั่งยืน (<http://www.bangchak.co.th/th/pdf/principal-001.pdf>)

กรุงเทพมหานครได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองไว้เพื่อให้เป็นมหานครแห่งสิ่งแวดล้อม มุ่งตอบสนองมิติด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทั้งในวิสัยทัศน์ที่ยั่งยืน เท่าเทียม โปร่งใส (Green) และวิสัยทัศน์ด้านความสวยงาม ปลอดภัย น่าอยู่ เข้มแข็ง มีความสุข (Good Life) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร ยึดแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ถึงฉบับที่ 11 ซึ่งนับเป็นจุดแข็ง ที่สามารถตอบสนองคุณภาพชีวิตที่ดีได้ แต่ก็ยังมีจุดอ่อนทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติการซึ่ง เริ่มจากยังไม่มีผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงทำให้ขาดพลังขับเคลื่อนเท่าที่ควรจะเป็น (lack of synergy) การดำเนินงานส่วนใหญ่จึงเป็นการตอบสนองต่อภารกิจของแต่ละหน่วยงาน (function-based) เป็นหลัก ส่งผลให้การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่เป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ (แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555, 2551, หน้า 19)

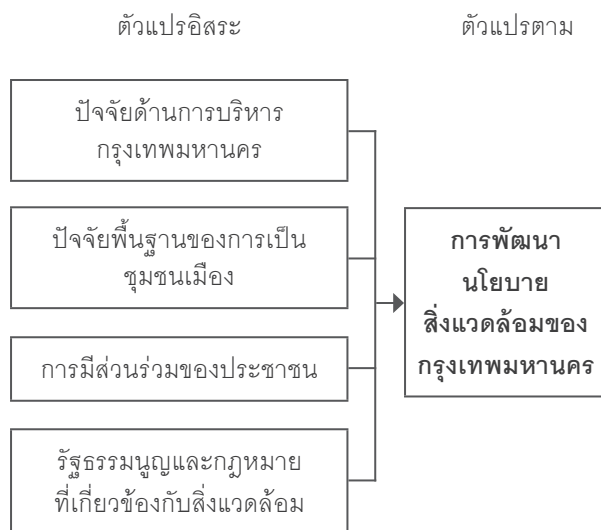
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาการเชิงนโยบายสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

3. เพื่อศึกษาปัญหาที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เป็นหลัก เก็บข้อมูลจากประชากรโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ในระดับนโยบายของกรุงเทพมหานครใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

มีผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 17 คน ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นักการเมือง ปลัดกรุงเทพมหานคร นักวิชาการ ผู้ประกอบการ ผู้นำชุมชน ใช้หลักเหตุผลเชิงตรรกะ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากประชากรในพื้นที่วิจัย ในเขต บางกะปิ บึงกุ่ม หนองจอก ของกรุงเทพมหานคร จำนวน 560 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายจากประชาชนชาวกรุงเทพมหานคร

ตามสูตรของ ทาโรยามาเน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อยืนยันผลการวิจัย ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสานเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ:

ผลการวิจัยการพัฒนานโยบายสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร โดยใช้กระบวนการนโยบายตามทฤษฎีการกำหนดนโยบาย ได้พิจารณาถึงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของนโยบายสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร ศึกษากรณี ปัญหาสิ่งแวดล้อม 3 ด้าน คือขยะ น้ำเสีย และควันทิพย์ โดยใช้กรอบแนวคิดการวิจัยในการพิจารณาไปตามตัวแปร ผลการวิเคราะห์ชุดตัวแปรพบว่า ผลการวิจัยในเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อใช้ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์การวิจัยในแต่ละหัวข้อตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การศึกษากระบวนการพัฒนาการเชิงนโยบายสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร พิจารณาจากปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเมืองที่น่าอยู่อย่างยั่งยืนของกรุงเทพมหานคร ตามแผนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานครเพื่อพัฒนาเมืองให้เจริญรุ่งเรืองต่อไปเป็นอย่างราบรื่น รวดเร็ว และยังคงมีพลังจากทุกภาคส่วนเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญจะต้องเร่งผลักดันให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการได้แก่ (1) เป็นเมืองที่มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการจากการได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลาง ทั้งในส่วนของงานงบประมาณ และอัตราค่าจ้าง ซึ่งจะทำให้มีความคล่องตัวในการวางแผนและการบริหารจัดการสามารถจัดบริการสาธารณะ โดยเฉพาะด้านการจราจร การระบายน้ำ การจัดการขยะและสาธารณสุขปโภคสำคัญๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) เป็นเมืองที่มีการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการจากการกระจายอำนาจให้กับสำนักงานเขตที่มีอยู่ 50 เขต ใน 6 กลุ่ม ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ในโซนกรุงเทพมหานครเหนือใต้ ตะวันออก และกรุงธนเหนือและใต้ เพื่อตอบสนองความต้องการของพี่น้องประชาชนให้รวดเร็วขึ้น รวมทั้งจะรวมตัวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเปิดมิติใหม่ทางเศรษฐกิจร่วมกัน (3) เป็น เมืองแห่งการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคมกรุงเทพมหานคร โดยการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน กลุ่มนักวิชาการ นักการเมือง ผู้ประกอบการและสื่อมวลชนเพื่อหาข้อสรุปที่เหมาะสมในการตราพระราชบัญญัติฉบับนี้ นอกจากนี้แล้ว กรุงเทพมหานครกำลังดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2553-2573) (จุลสาร กทม., 2555, หน้า 23)

2) การกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม กลยุทธ์ในการพัฒนานโยบายสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานครจะต้องพิจารณาถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลและส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่มีผลต่อทิศทางการเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร ในทิศทางที่ดีขึ้น ย่อมมีความสัมพันธ์ต่อบทบาทยุทธศาสตร์ด้านสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้ตัวแบบด้านการจัดการมาอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง ซึ่ง ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) มีความเหมาะสมโดยที่ตัวแบบนี้ให้ความสนใจสมรรถนะขององค์การเป็นสำคัญ เชื่อว่าความสำเร็จของการน่านโยบายไปปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ วรเดช จันทรศร (2552, หน้า 133) ได้ให้ความเห็นว่าขีดความสามารถที่จะน่านโยบายไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใดหรือโครงการจะประสบความสำเร็จได้จำเป็นที่จะต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องมีการวางแผนเตรียมการหรือมีความพร้อมเป็นอย่างดีทั้งทางด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้และงบประมาณ ตัวแบบนี้จึงมีความเหมาะสมที่จะใช้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติการตามแผนที่เกิดขึ้น เช่น การขาดเงินทุน การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความล่าช้า

ในการแสวงหาบุคลากร ความล่าช้าในการจัดตั้งระบบงานฝ่ายอำนวยการต่าง ๆ ได้

2. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการน่านโยบายสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติ ความสำเร็จของการน่านโยบายไปปฏิบัติจะประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้

1) มิติของการจัดโครงสร้างขององค์การ กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้บริหารสูงสุดซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่มีผู้ว่าราชการเป็นผู้บริหารสูงสุดของฝ่ายบริหาร มีรองผู้ว่าราชการ 4 คน มีสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร 61 คน โดยมีประธานสภากรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ สำหรับฝ่ายข้าราชการประจำมีปลัดกรุงเทพมหานครเป็นหัวหน้า ทำหน้าที่น่านโยบายไปปฏิบัติ มีการแบ่งหน่วยงานในระดับสำนัก 16 สำนัก ทำงานด้านสนับสนุนและวิชาการ หน่วยระดับปฏิบัติการระดับเขต จำนวน 50 เขต ทำหน้าที่บริการประชาชน จากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์พบว่า โครงสร้างการบริหารของกรุงเทพมหานครโดยรวมมีความเหมาะสมสอดคล้องกันดีกับการน่านโยบายสิ่งแวดล้อมไปปฏิบัติ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจนโยบายสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์ดี งานด้านการบริการประชาชนโดยทั่วไป มีปัญหาความล่าช้า และไม่ทั่วถึงเนื่องจาก ขาดอำนาจในการบริหารจัดการด้านสาธารณูปโภค และงานบริการอื่นๆ อีกหลายด้านที่ผ่านมากรุงเทพมหานครมีบทบาทหน้าที่เพียงผู้ประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบอีกชั้นตอนหนึ่งเท่านั้น เช่น เรื่องไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ ถนนสายหลัก และตำรวจเป็นหน่วยงานที่อยู่นอกเหนือการกำกับดูแลของกรุงเทพมหานคร

2) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและการบังคับใช้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 เป็นกฎหมายที่กำหนดให้กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การผังเมือง การจัดให้มี

และบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาคาร การพัฒนาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การสาธารณสุข ฯลฯ ซึ่งการบริหารจัดการมูลฝอยเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจที่กรุงเทพมหานครจะต้องดำเนินการตามกฎหมายและยังมีกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายที่กำหนดภาพรวมการจัดการของเสียของประเทศได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายพื้นฐานที่ใช้ในการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมในภาพรวม โดยมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่กำกับดูแลการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในระดับนโยบายของประเทศ การกำหนดหลักการผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่าย การจัดตั้งกองทุนสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม แต่เนื่องจากโครงสร้างกฎหมายสิ่งแวดล้อมของไทยมีแนวคิดในการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมแบบแยกส่วนโดยมุ่งเน้นการออกกฎหมายเฉพาะเรื่อง มีเอกเทศแบบเบ็ดเสร็จ เช่นพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 (คู่มือกฎหมาย, 2551 หน้า 3) ในการบังคับใช้กฎหมายทุกฉบับได้มีการกำหนดโทษความผิดไว้ชัดเจน แต่ถ้าขาดการยอมรับและมีการปล่อยปละละเลยก็ไม่ประโยชน์อะไร

3) การสร้างชุมชนเข้มแข็งโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน การสนับสนุนชุมชนตามระเบียบว่าด้วยการจัดตั้งชุมชนตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร ประมาณ 2,000 ชุมชน ได้รับการจดทะเบียนกับกรุงเทพมหานครตามข้อบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งชุมชน มีงบประมาณสนับสนุน แต่ยังมีจำนวนชุมชนอีกไม่น้อยที่เข้าไม่ถึงบริการดังกล่าวนี้ การที่มีชุมชนที่ไม่ได้จดทะเบียนจัดตั้งตามระเบียบว่าด้วยชุมชนตามข้อบัญญัตินี้ ย่อมบ่งชี้ว่าประชาชนในชุมชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการรวมตัวเพื่อทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือมีส่วนร่วมจัดตั้งกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกันเอง แต่มีลักษณะต่างคนต่างอยู่ขาดผู้นำในการรวมตัวเพื่อดูแล และรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมของตนเอง ได้แต่อาศัยการบริการจากสำนักงานเขตพื้นที่ ลักษณะเช่นนี้จะทำให้พื้นที่ดังกล่าว

ขาดการเอาใจใส่ดูแลจากประชาชนซึ่งเป็นคนในพื้นที่โดยตรง พื้นที่ทั่วไปของกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่จะอยู่ในตรอก ซอยลึกเข้าไปจากถนนสายหลัก จึงเป็นภาระหน้าที่ของกรุงเทพมหานครที่จะต้องคอยดูแลปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นโดยใช้งบประมาณเงินภาษี แต่หากมีเกณฑ์การกำหนดความรับผิดชอบที่ชัดเจนว่าผู้ใดก่อมลพิษต้องเป็นผู้จ่าย (Polluter Pays Principle:PPP) ก็จะประหยัดเงินภาษีลงได้

3. การศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบในทางลบต่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร ปัจจัยที่ส่งผลกระทบในด้านลบต่อสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานครที่สำคัญประกอบด้วย

1) ปัญหามูลฐานและการสร้างชุมชนเมือง กรุงเทพมหานครมีปัญหาเกี่ยวข้องกับหลายด้าน ดำรงค์ดี จันททัย (2547, หน้า 265) ให้ความเห็นว่า ในขณะที่กรุงเทพมหานครกำลังเผชิญกับปัญหาวิกฤตของเมืองอันเนื่องมาจากการขยายตัวอย่างรวดเร็วสิ่งที่เกิดขึ้นคือปัญหาการขยายตัวของชุมชนแออัดที่เกิดขึ้นมาหลายทศวรรษและนับวันจะหนาแน่นและขยายขอบเขตออกไปเรื่อย ๆ ซึ่งปัญหาที่ตามมาคือ ปัญหาความแออัด อาชญากรรม ยาเสพติด และปัญหาสังคม ครอบครัวยากจนที่เพิ่มขึ้นจากชุมชนแออัด คือ เมื่อต้องการได้รับบริการจากรัฐโดยเฉพาะการสาธารณสุขโรคไม่ได้รับการตอบสนองประกอบกับการบุกรุกที่ทั้งของรัฐและเอกชนจนนำไปสู่การขับไล่หรือเผาที่อยู่อาศัย กรุงเทพมหานครในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบโดยตรงได้เร่งรัดดำเนินการแก้ไขมาโดยตลอด แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดในการดำเนินการหลายด้านทั้งในด้านงบประมาณ อัตราค่าจ้าง กฎหมาย และปัญหาเกี่ยวข้องกับส่วนราชการอื่น การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพจึงไม่อาจดำเนินการได้แต่โดยลำพัง โดยกรุงเทพมหานครฝ่ายเดียวได้ แนวทางการแก้ไขที่สำคัญประการหนึ่งได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทร่วมในการพัฒนาให้มากขึ้น

2) ปัญหาการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม หลักการพื้นฐานของการพัฒนาเมือง การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ วิธีการที่ทำให้กรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่อยู่เย็นเป็นสุขนั้น ดำรงค์ดี จันททัย

(2547, หน้า 267-268) ให้แนวคิดและ มีข้อสรุปว่า 1) ปัญหาของกรุงเทพมหานครในปัจจุบันนี้ ทับถม ซับซ้อน ยากที่จะแก้ไข ทั้งปัญหาเฉพาะหน้าและระยะยาวโดยบุคคลหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งแม้ว่าจะมีความตั้งใจเต็มที่เพียงใดก็ตาม 2) ปัญหาของกรุงเทพมหานครนครหลักเฉียงไม่ได้ที่จะต้องระดมการมีส่วนร่วมของประชาชนเข้าร่วมรับผิดชอบในทุกขั้นตอน รวมตัวกันเป็นกลุ่มกิจกรรมสร้างสรรค์งานต่าง ๆ 3) ประชาคมเมืองคือกลุ่มคนที่มีความรู้สึก รักชุมชนและห่วงใยในอนาคตของส่วนรวมได้แสดงตนออกมารวมกลุ่มพบปะกันเป็นประจำเพื่อปรึกษาหารือและทำกิจกรรมเพื่อให้พลังที่รวมกันดำเนินงานอย่างมีระบบและต่อเนื่อง 4) การเข้ามามีส่วนร่วมในงานสร้างสรรค์กรุงเทพมหานครไม่ใช่เรื่องการเสียสละหรือการขอร้องหากแต่เป็นเรื่องของทุกคนที่มีจิตใจในความรับผิดชอบต่อร่วมกัน 5) ขณะนี้เป็นที่ยืนยันได้ว่าในทุกเขตชุมชนริมถนน ตรอก ซอกซอยและแหล่งแออัดต่าง ๆ มีบุคคล องค์กรสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ เข้าร่วมทำกิจกรรมสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาทั้งด้านคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมกระจายกันอยู่จำนวนหนึ่ง

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ:

ตัวแปรที่ส่งผลต่อการสร้างตัวแบบเพื่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการสร้างตัวแบบเพื่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน แสดงระดับความคิดเห็นของประชาชน

ชุดตัวแปรเพื่อสร้างตัวแบบการพัฒนาสิ่งแวดล้อมฯ	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	3.73	.627	มาก
ด้านปัจจัยพื้นฐานของการเป็นชุมชนเมือง	4.03	.614	มาก
ด้านปัญหาสิ่งแวดล้อม 3 ด้านขยะ น้ำเสีย และควันพิษ	4.32	.680	มากที่สุด
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	4.03	.525	มาก

จากตาราง 1 แสดงระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการสร้างตัวแบบเพื่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = .525$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัญหาสิ่งแวดล้อม 3 ด้านขยะ น้ำเสีย และควันพิษ ($\bar{X} = 4.32$, $SD = .680$) สูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านปัจจัยพื้นฐานของการเป็นชุมชนเมือง ($\bar{X} = 4.03$, $SD = .614$) และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ($\bar{X} = 3.73$, $SD = .627$)

การอภิปรายผล

การที่กรุงเทพมหานครได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมขึ้นมา มีจุดมุ่งหมายที่จะเป็นมหานครแห่งสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งตอบสนองวิสัยทัศน์แห่งการเป็นเมืองที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Green) ในการเป็นเมืองแห่งสิ่งแวดล้อม และวิสัยทัศน์แห่งการเป็นเมืองน่าอยู่ (Good Life) ในการเป็นเมืองสวยงาม มีชีวิตชีวา และสะดวก ที่มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ให้บริการพื้นฐานต่าง ๆ ที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมกับระดับรายได้ของกลุ่มแต่ละกลุ่มบุคคล โดยมีการกระจายบริการพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม จึงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญและเหมาะสมในการพัฒนาชุมชนขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ สมชาย ภาควาจิวัฒน์ (2545, หน้า 2) ได้อธิบายว่า หลักการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการนำกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์มาดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ การกำหนดทางเลือกเชิงยุทธศาสตร์ และการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานครให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้นมีปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินนโยบาย ประกอบด้วย ความเป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการเมืองในด้านต่าง เช่น (1) การบริหารจัดการงานตามสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม ด้านบุคลากร ทรัพยากร และการประสานงาน (2) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการปัญหา เนื่องจากปัญหา

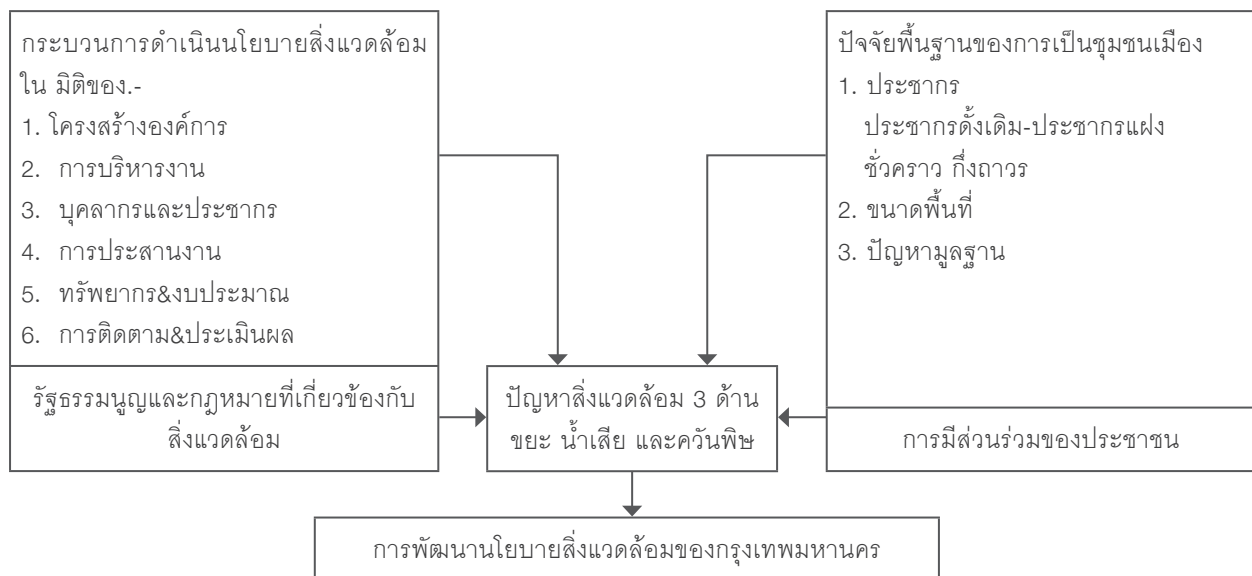
สิ่งแวดลอม เช่น ขยะ น้ำเสีย ควันพิษในอากาศเกิดขึ้นมาตามกิจกรรมของมนุษย์ที่ดำเนินไปในชีวิตประจำวัน เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่สามารถบริหารจัดการได้

(3) ความต้องการทางสังคมในการบริโภคทรัพยากร

(4) แผนยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการสิ่งแวดลอม

และสัญญาประชาคม (5) การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม องค์ประกอบทั้งหมดนี้หากนำมาบูรณาการในการบริหารให้เกิดความสมดุลและสอดคล้องกันจะสามารถแก้ปัญหาสิ่งแวดลอมของกรุงเทพมหานครได้

ตัวแบบการพัฒนานโยบายนโยบายสิ่งแวดลอมของกรุงเทพมหานคร



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากตัวแบบเพื่อพัฒนาสิ่งแวดลอมของกรุงเทพมหานครที่บังเกิดผลจากการวิจัยครั้งนี้ จึงเห็นสมควรดำเนินการแก้ไขปัญหาดังต่อไปนี้

1. สร้างเสริมบทบาทให้ภาคประชาสังคมเป็นองค์กรกลางทำหน้าที่ภาคประชาชนสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนให้ชุมชนเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ ลดการพึ่งพาจากภาครัฐ และระบบอุปถัมภ์ที่แฝงเข้ามาจากฝ่ายการเมือง จนทำให้ชุมชนขาดการเรียนรู้ และคิดหาทาง

แก้ปัญหาด้วยตัวเอง

2. ปรับปรุงข้อบัญญัติทางกฎหมายว่าด้วยอำนาจการบริหารจัดการของกรุงเทพมหานครให้สามารถดำเนินการให้บริการประชาชนได้เต็มที่ลดข้อจำกัดต่าง ๆ ลง

3. ปรับปรุง และพัฒนาเส้นทางสัญจรทางน้ำในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเพิ่มทางเลือกในการเดินทางให้กับประชาชน และเป็นช่องทางในการพัฒนา คู คลองสายหลักในกรุงเทพมหานครให้มีสภาพแวดลอมที่ดีขึ้น



เอกสารอ้างอิง

จุลสาร กทม. (2555). กรุงเทพฯ 2575, 30(226), หน้า 22.

กรุงเทพมหานคร. (2551). แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555. กรุงเทพฯ: สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล.

กรุงเทพมหานคร. (2551). คู่มือกฎหมายด้านการรักษาความสะอาดเพื่อจัดการมูลฝอย. กรุงเทพฯ: กองนโยบายและแผนสำนักสิ่งแวดล้อม ม.ป.ท.

ดำรงศักดิ์ จันทอทัย. (2547). การบริหารชุมชนเมือง *Urban Administration*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรเดช จันทรศร. (2552). ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค

สมชาย ภคภาควิวัฒน์. (2545). การบริหารเชิงกลยุทธ์ คัมภีร์สู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

แผนปฏิบัติการ 21 (Agenda 21). แผนดำเนินงานเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนตั้งแต่ปัจจุบันจนถึงศตวรรษที่ 21
ค้นจาก <http://www.bangchak.co.th/th/pdf/principal-001.pdf>.



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

A Model of Strategic Leadership Development for Secondary School Administrators

กลัศักร์ จิตต์สงวนดร.ปิยพงษ์ สุมตฤกุล และ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตามกรอบแนวคิดของ DuBrin (1998) (2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตามกรอบแนวคิดของ Anderson (2001) วิจัยดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (2) ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (3) ตรวจสอบ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (4) ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินความต้องการความจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับดังนี้ (1) การคิดเชิงปฏิบัติ (2) การรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (3) การคาดการณ์และการกำหนดอนาคต (4) การกำหนดวิสัยทัศน์ (5) การสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย ซึ่งรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา คือรูปแบบการเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกและสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง ลักษณะของรูปแบบ มีลักษณะเด่นที่เน้นการพัฒนาความต้องการจำเป็น 2 ด้าน คือ การเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกและการสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง และรูปแบบมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ของการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

The purpose of this research were as follows: (1) to study the current and expected states of the strategic leadership performance of the secondary school administrators idea frame of Dubrin(1998) and, (2) to develop a model to improve the strategic leadership performance of the secondary school



administrators idea frame of Anderson(2001). Research methodology consists of four phases namely; (1) studying the current and expected states of strategic leadership performance, (2) drafting a model of strategic leadership development, (3) validating the appropriateness and the possibility of a model of strategic leadership development, (4) improving and presenting a model of strategic leadership development for secondary school administrators. Data showed that (1) The current state of strategic leadership performance of secondary school administrators was performed at a high level as a whole and while considering separately, all functions were also performed at a high level (1) strategy creation with various imaginations (2) speculation & future determination and vision determination (3) revolutionary thinking (4) strategy creation with various imaginations. The evaluation of need for strategic leadership performance of secondary school administrators found that the priority need index is as respectively follow; (1) revolutionary thinking (2) recognition, comprehension, concept and strategic thinking (3) speculation & future determination (4) vision determination (5) strategy creation with various imaginations. A model of strategic leadership development for secondary school administrators is conscious process design and strategic change building. The distinctive feature of the model is the focus of 2 priority need development: conscious process change and strategy of change building and the model is valid and the possibility of implementation is at the highest level.

Keyword: strategic leadership development, leadership, leadership performance

ความนำ

การบริหารองค์การทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือเอกชน เป้าหมายสำคัญอยู่ที่ประสิทธิผลของงาน ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าขององค์การ ในขณะที่เดียวกันต้องรักษากำลังคนและบรรยากาศของการทำงานที่ดีไว้ด้วย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากปัจจัยหนึ่ง คือ ผู้บริหารองค์การ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการดำเนินการในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกันกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถสูงสุดเพื่อสร้างผลงานให้เต็มที่ และเป็นผู้รับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จด้วยดี อาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จของการบริหารงานเป็นผลมาจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์การภายใต้การนำของผู้บริหารในองค์การนั้น ๆ ผู้บริหารจะทำหน้าที่บริหารงานต่าง ๆ ในองค์การให้ดำเนินไปด้วยความพร้อมเพรียงและมีประสิทธิภาพ

ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วเรียบร้อย ประหยัดกำลังคน กำลังทรัพย์ และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการบริหารงานองค์การจากรูปแบบเดิม ๆ ไปสู่การบริหารยุคใหม่ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่จึงต้องอยู่ภายใต้การบริหารโดยผู้บริหารมืออาชีพ (professional manager) ด้วยกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ นับตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1980 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างยิ่งต่อองค์การ ผู้นำระดับสูงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทาง วิธีการคิด และการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้อง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีการนำเอาเรื่องของกระบวนการบริหารงานโดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น การจัดโครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีบุคคล ตลอดจนการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์เข้าสู่สารสนเทศการบริหารทรัพยากรมาบูรณาการร่วมกันเป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ (strategic management) โดยผู้บริหารระดับสูงขององค์การซึ่งเป็นระดับกลยุทธ์

เป็นบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรในทุกขั้นตอน

ในองค์การทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการกิจด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการและจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทำให้โรงเรียนดำรงคงอยู่และเจริญก้าวหน้า จากการดำเนินนโยบายการจัดการศึกษาทั้งในระดับประเทศ กระทรวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งระดับมัธยมศึกษาและระดับประถมศึกษาล้วนต่างก็มีความมุ่งมั่นและคาดหวังที่จะจัดการศึกษาให้กับนักเรียน ให้มีคุณภาพ ดำเนินนโยบายให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม แต่ในระดับปฏิบัติจริง ๆ แล้วคือ “โรงเรียน” ที่นับว่าเป็นองค์การที่สำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้นำเอานโยบาย และโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ถ้าการดำเนินตามนโยบายเป็นไปด้วยดี ย่อมส่งผลต่อคณะครู นักเรียน และผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนโดยรอบที่ตั้งโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารเพียงใดนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีพฤติกรรมบริหารอย่างเหมาะสม ต้องเป็นผู้นำในการ บริหารจัดการให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา (วันเพ็ญ เจริญแพทย์, 2545, หน้า 2) ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินภายนอกของ การศึกษาขั้นพื้นฐานในมาตรฐานด้านปัจจัย มาตรฐานที่ 20 ระบุว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ ระบุเป็นตัวบ่งชี้ไว้คือ (1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง (2) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง (3) ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย (สมเดช สีแดง, 2546, หน้า 417) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน รวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อโรงเรียน (สถาบันพัฒนาผู้บริหาร

การศึกษา, 2548, หน้า 1) ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันจึงต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไปและมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ซึ่งเป็นรูปแบบของผู้นำชนิดที่นำความสำเร็จก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้นความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญคือ เป็นผู้มียุทธศาสตร์ (Vision) กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน (เนตรพัฒนา ยาวีราข, 2549, หน้า 44) ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทาง วิธีการคิดและการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา ทำให้มีการนำเอาเรื่องของกระบวนการบริหารงานโดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น การจัดโครงสร้างโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน เทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการควบคุม และการประเมินผลกลยุทธ์เข้ามาบูรณาการร่วมกัน เป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ (strategic management)

สำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาซึ่งจัดการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายนักเรียนเป็นวัยหัวเลี้ยวหัวต่อ มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกายและอารมณ์ที่รวดเร็ว มีความหลากหลายซับซ้อนในตัวเอง นักเรียนในระดับนี้จึงสมควรต้องได้รับการดูแล เอาใจใส่และติดตามพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมสมบูรณ์ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นคนดี คนเก่ง และดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ตรงตามเจตนารมณ์แห่งการปฏิรูปการศึกษา และมีความรู้ ความสามารถในการที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาต่อไป ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงสมควรต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาผ่านทางวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ต้องมีความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนพิจารณาถึงความอยู่รอดของโรงเรียนต่อไปในอนาคตท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลง เพื่อบริหารและ

พัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งที่สามารถสร้างและพัฒนาได้และหากได้มีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอย่างเป็นระบบ โดยการศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสภาพปัจจุบันและที่พึงประสงค์เพื่อนำมากำหนดและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมแล้วผู้บริหารโรงเรียนก็จะสามารถนำองค์การให้มั่นคง อยู่รอดและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ในที่สุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีของหน่วยงานและนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิด ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ DuBrin (1998: 335) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (1) การรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (high-level cognitive) (2) การสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย (gathering multiple inputs to formulate strategy) (3) การคาดการณ์และการกำหนดอนาคต (anticipating and creating a

future) (4) การคิดเชิงปฏิวัติ (revolutionary thinking) (5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (creating a vision)

2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของ Anderson (2001) ประกอบด้วย 5 รูปแบบ คือ (1) การฝึกอบรมแบบบุกทะลวง (breakthrough training) (2) การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (change education) (3) การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (building change strategy) (4) การเปลี่ยนแปลงจิตสำนึก (conscious process design) (5) การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจิตสำนึก (conscious process facilitation)

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิจัยดังนี้ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นจำนวน 115 ข้อ ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่า IOC เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจำนวน 42 เขต ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนละ 1 คนจำนวน 340 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลการศึกษานำเสนอในรูปตารางและอธิบายประกอบความเรียง (2) ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยนำแนวคิด และหลักการในการพัฒนารูปแบบมากำหนดโครงสร้าง องค์ประกอบในการดำเนินการของรูปแบบ (3) ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการประชุมสนทนากลุ่ม (focus group) (4) ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในภาพ รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ การสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย รองลงมาคือ การกำหนดวิสัยทัศน์ และการรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ การคิดเชิงปฏิบัติ

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ การรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ รองลงมาคือ การคาดการณ์ และการกำหนดอนาคต และการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีระดับสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดคือการสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย

การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การคิดเชิงปฏิบัติ รองลงมาคือ การรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ และการคาดการณ์และการกำหนดอนาคต ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือ การสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา รายละเอียดของรูปแบบมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน คือ (1) ชื่อรูปแบบ (2) หลักการ แนวคิดพื้นฐานและความเป็นมาของรูปแบบ (3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (4) ลักษณะของรูปแบบ (5) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ตามแนวทางของรูปแบบ มีรายละเอียดดังนี้

1. ชื่อรูปแบบ “การเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกและสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง” (Conscious Process and Building Change Strategy Model: CP&CS M0del)

2. หลักการ แนวคิดพื้นฐานและความเป็นมาของรูปแบบ

2.1 หลักการแนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ

2.1.1 หลักการเชิงทฤษฎีของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความเชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาความสามารถเป็นผู้นำได้โดยมีสมมุติฐานว่าบุคคลสามารถเรียนรู้ เติบโตและเปลี่ยนแปลงได้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและเข้าใจวิสัยทัศน์ของกลุ่ม เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้ดีขึ้นและผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จในการวิจัยครั้งนี้ใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ Dubrin (1998) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (1) การรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (2) การสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย (3) การคาดการณ์ และการกำหนดอนาคต (4) การคิดเชิงปฏิบัติ และ (5) การกำหนดวิสัยทัศน์

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การดำเนินการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เกิดการเรียนรู้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ทางการบริหาร ด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ จนกระทั่งสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในทุกๆ องค์ประกอบได้อย่างสมบูรณ์แบบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดให้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของ Anderson (2001) มี 5 รูปแบบ คือ (1) การฝึกอบรมแบบบุททะลวง (2) การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (3) การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง (4) การเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกและ (5) การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจิตสำนึก

2.1.2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 คน ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 340 โรงเรียน ๆ ละ 4 คน รวม 1,360 คน นำความคิดเห็นมาคำนวณหาค่าความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index modified: PNI modified) ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งปรากฏว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่มีค่า PNI สูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกและการสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

2.2 ความเป็นมาของรูปแบบ

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตามแนวคิดของ Dubrin และการพัฒนาภาวะผู้นำของตามแนวคิดของ Anderson ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ที่มีค่า PNI สูงกว่าค่าเฉลี่ย ลำดับที่ 1 ได้แก่ รูปแบบการเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกสามารถใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ (1) การรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (2) การคาดการณ์ และการกำหนดอนาคต (3) การกำหนดวิสัยทัศน์ และการสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย ลำดับที่ 2 รูปแบบการสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงสามารถใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ (1) การรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (2) การสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย

3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

3.1 เพื่อเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

3.2 เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

4. ลักษณะของรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัศึกษามีลักษณะเด่นที่เน้นการพัฒนาความต้องการจำเป็น 2 ด้าน คือ

4.1 การเปลี่ยนแปลงจิตสำนึก คือตระหนักในทุกมิติของกระบวนการทั้งภายในและภายนอกในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ตลอดจนความสัมพันธ์ในระบบโดยรวมและสิ่งแวดล้อม อาจเรียกได้ว่าเป็นการมองความเป็นจริงในลักษณะกระบวนการพหุมิติ เชื่อมโยงระหว่างส่วนย่อยและองค์รวมอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

4.2 การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงแบบเร่งด่วน รวมทั้งวิธีการเลือกองค์ประกอบของการปรับปรุงองค์การด้านบุคลากรและสิ่งอื่นๆ ในองค์การโดยใช้วิธีการเชิงกระบวนการ

5. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตามแนวทางของรูปแบบ มีดังนี้

5.1 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยการเปลี่ยนแปลงการจิตสำนึก วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบนี้จะเน้นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงจากทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงและที่ปรึกษา โดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำของ Anderson (2001) ที่กำหนดไว้ 9 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) การเตรียมการนำการเปลี่ยนแปลง (2) การสร้างวิสัยทัศน์, พันธสัญญา และขีดความสามารถขององค์กร (3) การประเมินสถานการณ์เพื่อกำหนดความต้องการในการออกแบบ (4) ออกแบบสภาพที่พึงประสงค์ (5) วิเคราะห์ผลกระทบ (6) วางแผนและจัดองค์การสำหรับการปฏิบัติการ (7) ปฏิบัติการการเปลี่ยนแปลง (8) เฉลิมฉลองและรวมตัวกันสภาพใหม่ (9) เรียนรู้และแก้ไข

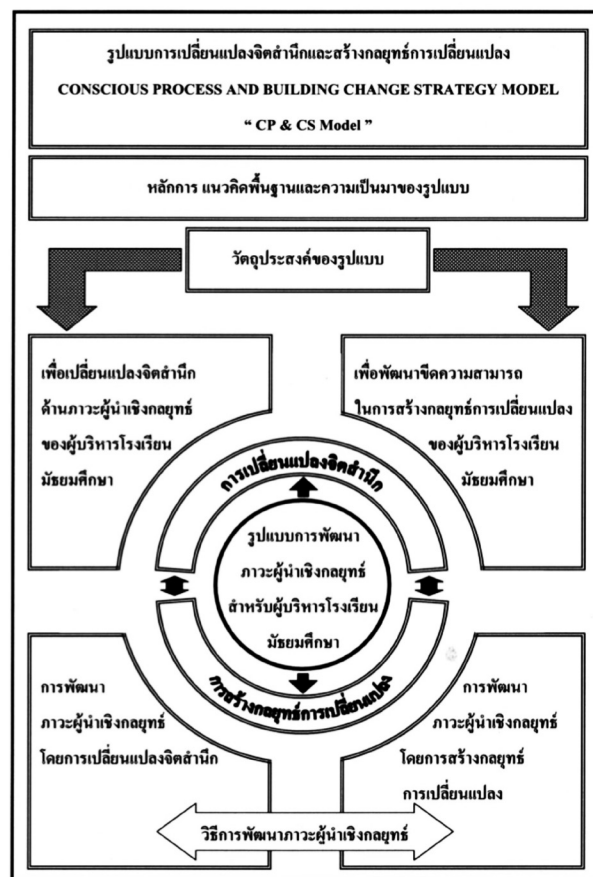
5.2 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยการสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง

การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง เน้นการพัฒนากลยุทธ์เปลี่ยนแปลงแบบเร่งด่วนโดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

5.2.1 การใช้กรณีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย(1) ผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (2) ผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงเบื้องต้นที่ต้องการ (3) แหล่งพลังของการเปลี่ยนแปลง (4) รูปแบบของการเปลี่ยนแปลง (5) ขอบเขตการเปลี่ยนแปลง (6) เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง (7) ระดับของความเร่งด่วน

5.2.2 การใช้องค์ประกอบของกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย(1)วิธีการรวบรวมความคิดริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงให้มีเอกภาพ (2) การกำหนดจุดยืนของการเปลี่ยนแปลง (3) การปฏิบัติการที่ชัดเจน (4) วิธีการเชิงกลยุทธ์ (5) ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมเพื่อสร้างพันธมิตร พันที่เข้มแข็ง (6) โครงสร้างพื้นฐานที่เปลี่ยนแปลง (7) กำหนดการเปลี่ยนแปลงแต่ละระยะ (8) ระยะเวลาที่เหมาะสม

การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงแบบเร่งด่วน รวมทั้งวิธีการเลือกองค์ประกอบของการแปรรูปองค์การด้านบุคลากรและสิ่งอื่นๆ ในองค์การโดยใช้วิธีการเชิงกระบวนการ สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ (1) การรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ (2) การสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย เป็นการพัฒนาความสามารถในการปรึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างกว้างขวางและใช้กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ที่เป็นประชาธิปไตยมากขึ้นรูปแบบเสนอเป็นแผนภาพ ดังนี้



การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านที่มีระดับการปฏิบัติในปัจจุบันสูงสุด ได้แก่ การสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติในปัจจุบันสูงสุด คือ การมีอิสระในการบริหารงานแสดงให้เห็นว่า ในระบบของการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีอำนาจและ

หน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจ ภายใต้เงื่อนไขของปัจจัยทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ และการบริหารจัดการ ผู้บริหารโรงเรียนจึงสมควรที่จะมีการทำงานที่เป็นอิสระ สามารถคาดการณ์และกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติผู้บริหารโรงเรียนมีการปรึกษาหารือกับคณะทำงานและบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ (DuBrin, 1998) นอกจากนี้แล้วในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นการจัดระบบการศึกษาระดับกลางที่อยู่ระหว่างระดับประถมศึกษากับระดับอุดมศึกษา มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของนักเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระดับอุดมศึกษา เป็นการศึกษาสำหรับเด็กวัยรุ่นที่กำลังจะเตรียมตัวเป็นผู้ใหญ่ที่มีความสำคัญต่อสังคม การจัดการศึกษาจึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตรงตามความต้องการ ความถนัดและความสนใจของนักเรียน ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ระบุบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ต้องเป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติในโรงเรียน กำหนดผู้รับผิดชอบในภาระงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างการบริหาร มีการจัดทำแผนงาน โครงการ รวมถึงการดำเนินการตามนโยบายให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีระบบการนิเทศติดตามและประเมินผลงานที่มีคุณภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ต้องมีอิสระในการบริหารงานเป็นประเด็นหลัก

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ด้านที่มีระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด ได้แก่ การรับรู้ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์สูงสุด คือ ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ต้องเป็นบุคคลที่ต้องมีแบบแผนการคิด (thinking pattern) ที่ชัดเจนเพื่อการบริหารโรงเรียน ประสพผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้มีการกระจายอำนาจให้โรงเรียนในสังกัด โดยกำหนดโครงสร้างการ

บริหารออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยผู้บริหารโรงเรียน ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเข้าใจงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี สามารถกำหนดเทคนิค วิธีการที่เป็นกลยุทธ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านประสบความสำเร็จ ควบคุมดูแลการปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ และมีการจัดทำมาตรฐานการศึกษาตามกรอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 จากงานวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวิ (2545) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวแปร ที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ จึงนับว่าผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเป็นผู้นำที่มีความสำคัญ อันจะส่งผลให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีการคิดเชิงกลยุทธ์ที่ต้องอาศัยความสามารถในการเข้าใจในระดับสูง (high-level cognitive) เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ (conceptually) ในการซึมซับและรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ ได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive Abilities) และเรื่องของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (creative problem solving) เพื่อช่วยกำหนดทิศทางของโรงเรียนที่จะดำเนินไปในอนาคต (DuBrin, 1998, 335)

จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ทักษะการคิดเชิงปฏิกิริยา โดยพบว่า การมีแผนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

แบบถึงรากถึงโคนอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ทักษะการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) เป็นการ ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างอนาคตใหม่ (Re-Inventing the Future) กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถ ทำลายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียก สิ่งนี้ว่ากลยุทธ์ หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จ เพราะกลยุทธ์ไม่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงได้ แนวความคิดเชิงปฏิวัติจึงเป็นเรื่องของการจัดแนว ความคิดใหม่ ซึ่งสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างมากมายที่เป็นประ โยชน์ต่อองค์การ (DuBrin, 1998: 335) แต่ด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 39 และระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 44 ได้กำหนดให้กระทรวง ศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน กระจายอำนาจการบริหารไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน ดังนั้นภารกิจของโรงเรียน จึงขึ้นอยู่กับ หน่วยงานต้นสังกัดจะมอบหมายหรือมอบอำนาจให้ ปฏิบัติบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องสอดคล้องกับ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กล่าวคือ เป็นผู้บังคับบัญชาที่มี บทบาทตามวิถีทางราชการ ส่งผลให้ผู้ บริหารโรงเรียน มีกรอบในการปฏิบัติภารกิจจากหน่วยงานต้นสังกัด การใช้ความคิดสร้าง สรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ หรือการสร้างแผนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบถึงราก ถึงโคนจึงอาจมีข้อจำกัดและยังไม่ชัดเจนมากนัก

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาผลการ วิจัย พบว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงจิตสำนึก (conscious process design) และการสร้างกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลง (building change strategy) เป็นวิธีการ พัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสม นำมากำหนดชื่อรูปแบบ เฉพาะว่า “การเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกและสร้างกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลง” (Conscious Process and Building Change Strategy Model: CP& CS Model) โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกด้านภาวะผู้นำ

เชิงกลยุทธ์คือตระหนักในทุกมิติของกระบวนการทั้ง ภายในและภายนอกในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ตลอดจน ความสัมพันธ์ในระบบโดยรวมและสิ่งแวดล้อม อาจเรียก ได้ว่าเป็นการมองความเป็นจริงในกระบวนการพหุมิติ เชื่อมโยงระหว่างส่วนย่อยและองค์รวมอย่างต่อเนื่อง ในระยะยาว และเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการ สร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง จะมุ่งเน้นการพัฒนา กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงแบบเร่งด่วน รวมทั้งวิธีการเลือก องค์ประกอบของการแปรรูปองค์การด้านบุคลากรและ สิ่งอื่น ๆ ในองค์การโดยใช้วิธีการเชิงกระบวนการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียน มัธยมศึกษาและหน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรมีการ กำหนดนโยบายและแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการคิดเชิงปฏิวัติให้กับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้วยวิธีการที่เหมาะสมและ หลากหลาย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ศึกษา ด้านที่มีระดับสภาพปัจจุบันต่ำสุดคือ การคิดเชิง ปฏิวัติ โดยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษาด้านการคิด เชิงปฏิวัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจนำรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาได้จากการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในระหว่าง ปฏิบัติงานและหากผู้เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การ ประเมินผล ก็ควรมีการให้ไปประกาศนียบัตรรับรองผล หรือมีการรับรองผลซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่ง ในการประเมินวิทยฐานะได้ เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผ่าน การพัฒนา มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการที่จะนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน มัธยมศึกษาให้เกิดประสิทธิยิ่งขึ้น

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และ/หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาควรร่วมมือกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านการรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ ตามผลการวิจัยที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ การรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ ทั้งนี้อาจนำผลการวิจัยเกี่ยวกับทักษะด้านการรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย มิโนทส์การคิดที่เหนือกว่าผู้อื่น มีความสามารถในการกลั่นกรองข้อมูลอย่างหลากหลายเพื่อการบริหารองค์การ มีความสามารถในการประมวลแนวโน้มและรู้จักใช้สารสนเทศให้เป็นประโยชน์ มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงความยั่งยืนในอนาคตขององค์การ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีจิตนาการ มากำหนดเป็นคุณสมบัติพื้นฐานในการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งว่ามีความพร้อมและเหมาะสมเพียงใด หรือใช้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวทางของรูปแบบจากผลการวิจัยนี้ได้เช่นกัน

1.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ/หรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรร่วมมือกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ควรมีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด ได้แก่ การคิดเชิงปฏิบัติและนำมากำหนดเป็นคุณสมบัติพื้นฐานในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหารว่ามีความพร้อมและเหมาะสมเพียงใด เนื่องจากในการบริหารงานองค์การปัจจุบัน เป็นยุคของการแข่งขันท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงไม่สามารถที่จะใช้รูปแบบการบริหารแบบเดิมคิดแบบเดิม และปฏิบัติแบบเดิมได้อีกต่อไป การคิดเชิงปฏิบัติหรือการคิดนอกกรอบ จึงควรเป็นคุณลักษณะหนึ่ง

ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในยุคสมัยปัจจุบัน

1.4 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในเชิงเนื้อหาหลักการแต่ยังไม่มีนำไปพัฒนาจริง ดังนั้นหากมีการนำรูปแบบนี้ไปใช้จริง จึงควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการฝึกอบรมโดยตรง เพื่อทำหน้าที่ในการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การสร้างหลักสูตรการพัฒนา การบริหารโครงการพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผล การพัฒนาที่สอดคล้องกับผู้ใหญ่ที่มีคุณวุฒิ วัยวุฒิ สถานภาพทางสังคม บทบาท ภาวะหน้าที่ในฐานะผู้นำหรือผู้บริหารองค์การซึ่งทำหน้าที่สนับสนุน หรือบริหาร ปกครองบังคับบัญชา บุคลากรในสังกัดจำนวนมาก การบริหารจัดการอาจใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการพัฒนาฝึกอบรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทักษะการคิดเชิงปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการคิดเชิงปฏิบัติมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการให้กับผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาการรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการรับรู้ ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นลำดับที่สอง เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การคาดการณ์และการกำหนดอนาคต จากผลการวิจัย

ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการคาดการณ์และการกำหนดอนาคตมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นลำดับที่สาม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก “ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช

เอกสารอ้างอิง

- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- วันเพ็ญ เจริญแพทย์. (2545). *การศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมเดช สีแสง. (2546). *คู่มือบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ*. นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). *ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์การเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Boston: Houghton.
- Anderson, D. & Anderson, L. (2001). *Beyond change management*. San Francisco: John Wiley & Sons.

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

Strategies for the Development of Instructional Leadership of Scondaru School Administrators

เยาวเรศ จิตต์ตรึง ศ.ดร.พญกัฏฐ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และ เอกชัย กัสสุพันธ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม และพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประชากรคือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพม. กระทรวงศึกษาธิการ สุ่มกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 342 โรงเรียน เครื่องมือคือ แบบสอบถาม แบบประเมินและตรวจสอบร่างกลยุทธ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า PNImodified และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ใฝ่ใจการเรียนรู้ของนักเรียน การให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีการสื่อสารเพื่อการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน และ มีการใส่ใจในการบริหาร หลักสูตรและการเรียนการสอน ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำ ในภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการ PNImodified=10.63 และกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ ควรมี 6 กลยุทธ์หลัก

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การพัฒนา, ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน

Abstract

This research has the objective to study the state of instructional leadership, its desirable state, strength, weakness, and menaces. It also has a goal to develop strategies for the development of instructional leadership of secondary school administrators. People have high school education within secondary education, Ministry of Education. The random informant group had three hundred forty two schools. Research tools, such as questionnaire, model to evaluate and check early strategies were used. Analyzing the data with statistics, frequency, and percentage, average, standard deviation, and content analysis was used. Research result is that the state of instructional leadership in secondary school

administrators has an overall high average. Again, desirable state of leadership overall is at a high level when considering ways to stay at high levels all way. that respectively, attend learning of a student, a guidance and solve the problem of the student has highest averages to have communication for the supporting from a guardian and a community attend in the administration and the course and instruction. The requirement about the development of leadership in the overall is requirement index, PNI modified = 10.63 and strategies for the development of instructional leadership should to have two pillar strategy such as first, communication to number one and second, reinforce the strength for achieving the aim and to have six sub strategies

Keyword: strategies, development, instructional leadership

ความนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นสิ่งที่จะบอกได้ว่า การบริหารงานต่าง ๆ ของโรงเรียนมีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารที่มีความสามารถ จะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่สร้างความสัมพันธ์ ประสานความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน สร้างกลยุทธ์ในการทำงาน ซึ่งอาจมีปัจจัยต่าง ๆ หลายด้านประกอบกัน แต่วิธีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อ การรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาได้และทำให้เกิดปัญหาการบริหารจัดการ ซึ่งสาเหตุที่ทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพต่ำ ดังที่ ดิเรก พรสีมา (2542, หน้า 13-14) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้และความสามารถในการบริหารต่ำ ผู้บริหารโรงเรียนไม่สนใจในการพัฒนาตนเอง ขาดระบบการตรวจสอบและประเมินผล ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผู้ปกครอง ชุมชน และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนต่ำ ขาดทรัพยากรเพื่อการบริหารโรงเรียน หลักสูตรการพัฒนาฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความเข้มข้นเพียงพอที่จะทำให้ผู้บริหารกลายเป็นผู้บริหารมืออาชีพ นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอ ปัญหาด้านพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และผู้บริหารขาดคุณภาพ

จากที่ได้กล่าวไปแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นในการนำกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาภาวะ

ผู้นำการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อให้ได้ข้อความจริงอันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษา และนำไปประกอบการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นการศึกษาในระดับที่มีความสำคัญเร่งด่วนและอยู่ในช่วงการปรับเปลี่ยนไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผลิตนักเรียนเพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถไปพัฒนาได้อย่างดีในอนาคต ดังนั้นจึงมุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ประเทศไทยในอนาคต

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การหรือชุมชนให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่บุคลากรทุกระดับขององค์การหรือคนในชุมชนได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้มีความเป็นเลิศทั้งความรู้ ทักษะ มีเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อนำองค์การหรือชุมชนไปสู่เป้าหมาย โดยเชื่อว่าทุกคนในแต่ละหน่วยงาน หรือชุมชนสามารถจะเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ร่วมกันปัญหา เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งช่วยให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในแต่ละระดับของบุคลากร เนื่องจากทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ดังนั้นสมาชิกขององค์การจึงต้องแสวงหาความรู้ด้วย

ตนเอง ด้วยการปฏิบัติจริง ผูกอบรม เรียนรู้ผ่านสื่อที่หลากหลาย เพื่อสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาศักยภาพของตนให้มีคุณภาพ เพื่อมีส่วนร่วมในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด สิ่งที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และความสำเร็จ ดังกล่าวข้างต้นขึ้นอยู่กับภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. หน่วยงานนโยบาย คือ สพฐ. และ สพม. สามารถนำกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัย ไปใช้ในการกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

2. หน่วยงานปฏิบัติ คือ สถานศึกษาสามารถนำกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

3. หน่วยงานวิชาการ คือ มหาวิทยาลัยสามารถนำรายงานการวิจัยเรื่องนี้ไปใช้ในการศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระเบียบวิธีวิจัย และการวิจัยต่อยอดเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารการศึกษาในอนาคต

แนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และการพัฒนากลยุทธ์, แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ, แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน, แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ

ในการศึกษานี้ ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน หมายถึง ภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Patterson (1977) Edmonds (1979,1982) (Features of Leadership Unique to Education) Jane Clark Lindle (2006) Camburn และคณะ (2003) Greenfield (1990) Hallinger et al. (1983) Jackson, Logdson, Taylor.

(1983) Patterson (1977) Daresh and Liu(1985) และ Greenfield (1990) ประกอบด้วย 6 ประการ คือ (1) มีภาพอนาคตและวิสัยทัศน์ (2) ใส่ใจในการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน (3) ใส่ใจการเรียนรู้ของนักเรียน การให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาของนักเรียน (4) มีการสื่อสารเพื่อการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน (5) เสริมสร้างบรรยากาศเชิงบวกและความคาดหวังเพื่อความสำเร็จในโรงเรียน (6) ใส่ใจในความก้าวหน้าของครูและบุคลากร ส่วนกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง แนวทางเชิงรุกที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในอนาคต ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คุณสมบัติของผู้นำสามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้ จอห์นซี. แม็กซ์เวลล์ (2547) กล่าวว่า คุณสมบัติผู้นำมี 21 ประการได้แก่ (1) คุณธรรมให้แก่องค์กร (2) เสน่ห์ ความประทับใจแรกพบอาจประสบความสำเร็จ (3) ทุ่มเทเป็นสิ่งที่แยกนักปฏิบัติออกจากนักฝัน (4) สื่อความเข้าใจ หากปราศจากสิ่งนี้จะต้องเดินทางโดยลำพัง (5) ประสิทธิภาพ หากมีสิ่งนี้ใคร ๆ ก็จะมาหาคุณ (6) กล้าหาญ มีเพียงคนเดียวที่กล้าหาญก็เทียบเท่าเสียงข้างมาก (7) วิจาร์ณญาณ เป็นสิ่งที่ให้ความกระจ่างแก่ปัญหาอันมืดมน (8) ไฟก๊ส ยิ่งมีความคมชัดก็ยิ่งแม่นยำ (9) มึนน้ำใจ เปรียบเหมือนเทียนที่จะไม่สูญเปล่า เพราะจุดไฟให้เทียนอื่น (10) ริเริ่ม หากไม่มีสิ่งนี้ก็ต้องไปไหน (11) พึงอย่างตั้งใจ ให้ฟังเพื่อให้เข้าถึงจิตใจคน (12) มีใจรัก ใช้ชีวิตด้วยใจรัก (13) ทศนคติที่ดี หากเชื่อว่าทำได้ก็สามารถทำได้ (14) รู้จักแก้ปัญหา อย่าให้ปัญหาเป็นปัญหา (15) มนุษย์สัมพันธ์ ถ้าเข้ากันได้ก็ไปกันได้ (16) รับผิดชอบ หากไม่แบกภาระก็ไม่เป็นผู้นำ (17) มีความมั่นคง (18) มีวินัยในตนเอง ต้องล่านักตัวเองให้ได้ก่อน (19) เป็นผู้รับใช้ ถ้าอยากนำหน้าจงให้ผู้อื่นมาก่อน (20) ใฝ่รู้ การคงไว้ซึ่งการนำจะต้องคงไว้ซึ่งการเรียนรู้ (21) มีวิสัยทัศน์

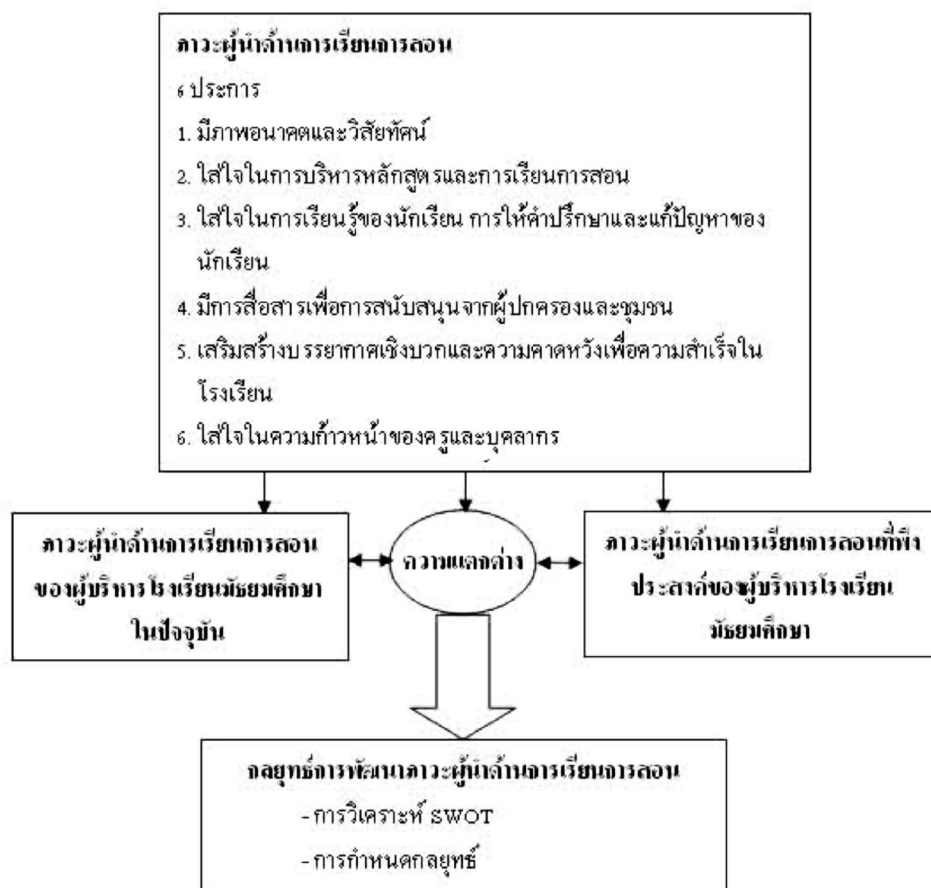
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในปัจจุบันและภาวะผู้นำที่พึงประสงค์

2. เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2,361 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 342 โรงเรียน คือ โรงเรียนที่ได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified sampling)

ตามภูมิภาคได้ 4 กลุ่ม คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคใต้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1967) กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05 ได้ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มละ 342 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดถามความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่ผู้อำนวยการทำได้แล้วในปัจจุบัน และภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่ผู้อำนวยการควรจะทำให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยไปรษณีย์ถึงผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลพร้อมแนบซองจำหน่ายซองและติดแสตมป์เพื่อส่งกลับทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่เป็นคำถามภูมิหลัง ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ

2. ข้อมูลที่แสดงภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (mean)

การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมีความหมายดังนี้

1. การแปลผลของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ในส่วน

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เป็นการแปลผลเชิงเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนนั้น ๆ ต่อคุณลักษณะทั้งหมดดังนี้

ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเรียนการสอนโดยรวมทั้งหมด หมายถึงการมีภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนน้อย

ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่มากกว่าค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเรียนการสอนโดยรวมทั้งหมด หมายถึงการมีภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนมาก ผู้วิจัยคำนวณข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย

2. การแปลผลการวิเคราะห์ค่า PNI เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้นำส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 มีอายุ มากกว่า 45 ปี จำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 92.10 มีการศึกษา ระดับ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 65.80 สถานภาพในโรงเรียนเป็นรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 มีจำนวนปีของการดำรงตำแหน่งมากกว่า 10 ปี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 และโรงเรียนสังกัด สพม. แบ่งตามภูมิภาคส่วนใหญ่ อยู่ภาคกลาง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 38.02

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายด้าน รายข้อ ทุกภาคโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของผู้นำด้านการเรียนการสอนของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า

3.1. มีภาพอนาคตและวิสัยทัศน์ จุดอ่อน ได้แก่ (1) ยึดเอาวิสัยทัศน์นั้นเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียน (12.23%) (2) มีภาพอนาคตและวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ต้องการดำเนินการให้สำเร็จในสภาพที่ดีกว่าและพึงพอใจมากกว่า (10.29%) จุดแข็ง ได้แก่ (1) มีการกำหนดพันธกิจเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ (6.39%) (2) มีการกำหนดมาตรฐานและเป้าประสงค์ของโรงเรียน (4.24%)

3.2. ใส่ใจในการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน จุดอ่อน ได้แก่ (1) มีการกำหนดเป้าประสงค์ของหลักสูตรการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (17.91%) (2) มีการจัดประชุมสัมมนาบุคลากรเกี่ยวกับหลักสูตร (11.56%) จุดแข็ง ได้แก่ (1) มีการตัดสินใจและประสานงานเรื่องเกี่ยวกับหลักสูตร (7.25%) (2) มีการเน้นการสอนทักษะพื้นฐาน (5.60%)

3.3. ใส่ใจการเรียนรู้ของนักเรียน การให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาของนักเรียน จุดอ่อน ได้แก่ มีการตัดสินใจและอำนวยความสะดวกเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอน (8.27%) จุดแข็ง ได้แก่ 1) มีการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียน (5.44%) 3) มีการให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาการเรียนรู้นักเรียน (4.49%)

3.4. มีการสื่อสารเพื่อการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน (PNI^{modified} เฉลี่ย 17.33%) จุดอ่อน ได้แก่ มีการจัดผู้เชื่อมโยงในการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน (29.61%) จุดแข็ง ได้แก่ มีการจัดประชุมผู้ปกครองและชุมชนเพื่อหารือเกี่ยวกับการสนับสนุนการเรียนการสอน (5.05%)

3.5. เสริมสร้างบรรยากาศเชิงบวกและความคาดหวังเพื่อความสำเร็จในการเรียนการสอน (PNI^{modified} เฉลี่ย 12.69%) จุดอ่อน ได้แก่ มีการสร้างบรรยากาศเชิงบวกและความคาดหวังเพื่อความสำเร็จด้านการเรียนรู้ (16.57%) จุดแข็ง ได้แก่ มีการกระตุ้น

และสนับสนุนครูให้มีการบริหารจัดการห้องเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ (8.80%)

3.6. ใส่ใจความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา (PNI^{modified} เฉลี่ย 10.88%) จุดอ่อน ได้แก่ 1) การใส่ใจในความก้าวหน้าของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน (17.70%) 2) มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีขีดความสามารถในการสนับสนุนการทำงานของครู (16.80%) จุดแข็ง ได้แก่ มีการส่งเสริมความเข้าใจของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับธรรมชาติของ

4. ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาระบบผู้นำด้านการเรียนการสอน ได้ 6 กลยุทธ์หลักดังนี้

กลยุทธ์หลักที่ 1 กลยุทธ์สื่อสารเพื่อการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน ประกอบด้วย กลยุทธ์ประสานงานเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน และกลยุทธ์ประชุมผู้ปกครองและชุมชนเพื่อหารือเกี่ยวกับการสนับสนุนการเรียนการสอน

กลยุทธ์หลักที่ 2 กลยุทธ์เสริมสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย กลยุทธ์สร้างบรรยากาศเชิงบวกและความคาดหวังเพื่อความสำเร็จด้านการเรียนรู้ และกลยุทธ์กระตุ้นและสนับสนุนครูให้มีการบริหารจัดการห้องเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

กลยุทธ์หลักที่ 3 กลยุทธ์ใส่ใจความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย (1) กลยุทธ์ใส่ใจความก้าวหน้าของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน (2) กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีขีดความสามารถในการสนับสนุนการทำงานของครู (3) กลยุทธ์ส่งเสริมความเข้าใจของบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับธรรมชาติของนักเรียน (4) กลยุทธ์ส่งเสริมความก้าวหน้าของครู และ (5) กลยุทธ์เปิดกว้างทางความคิด

กลยุทธ์หลักที่ 4 กลยุทธ์ใส่ใจการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน ประกอบด้วย (1) กลยุทธ์กำหนดเป้าประสงค์ของหลักสูตรการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) กลยุทธ์จัดประชุมสัมมนาบุคลากรเกี่ยวกับหลักสูตร (3) กลยุทธ์การตัดสินใจและ

ประสานงานเรื่องเกี่ยวกับหลักสูตร และ (4) กลยุทธ์
เน้นการสอนทักษะพื้นฐาน

กลยุทธ์หลักที่ 5 กลยุทธ์การมีภาพอนาคต
และวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย (1) กลยุทธ์ยึดวิสัย
ทัศน์เพื่อพัฒนาโรงเรียน (2) กลยุทธ์การมีภาพอนาคต
และวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ต้องการ
(3) กลยุทธ์กำหนดพันธกิจเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ และ
(4) กลยุทธ์กำหนดมาตรฐานและเป้าประสงค์ของ
โรงเรียน

กลยุทธ์หลักที่ 6 กลยุทธ์ใส่ใจการเรียนรู้ของ
นักเรียน ประกอบด้วย (1) กลยุทธ์การตัดสินใจและ
อำนวยความสะดวกเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอน
(2) กลยุทธ์ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียน และ
(3) กลยุทธ์ให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาการเรียนรู้ของ
นักเรียน

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ
ด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่
พึงประสงค์ของภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน 6 ด้าน โดยการวิเคราะห์
ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็น รายด้าน
รายข้อ และโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงว่า
การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำ
องค์กรไปสู่ความสำเร็จ บุคลากรในสถานศึกษาไม่ว่า
จะเป็นระดับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ครูและบุคลากร
ในสถานศึกษาก็สามารถสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นได้
ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการบริหารงานในสถานศึกษา
ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและในการพัฒนาภาวะ
ผู้นำนั้น สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การเรียนรู้จาก
การทำงาน การเรียนรู้จากคนอื่น การเรียนรู้จาก
ความผิดพลาด การเรียนรู้จากการฝึกอบรม เป็นต้น
ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ควรที่จะมีการพัฒนาภาวะผู้นำ
อย่างต่อเนื่อง จะได้นำเอาความรู้และประสบการณ์
ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

ให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ
แนวคิดของ (ปีเชเนอร์, ลินเน. พิคเก็ต, อโนลา. 2550)
ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะ ดังนี้ (1) จะต้อง
เป็นผู้ที่มีพลังมุ่งมั่น มีทฤษฎีหรือหลักการเป็นเข็มทิศ
จุดเน้นสำคัญอยู่ที่มี “ภาวะผู้นำด้านการสอน” เป็นอาวุธ
สำหรับการพัฒนาผลผลิตและสร้างสภาพแวดล้อม
ในการปฏิบัติงานให้เป็นที่พึงพอใจและเป็นแรงจูงใจ
แก่คณะครู ในการสอนให้เต็มศักยภาพ ตลอดจนส่งเสริม
ความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้ของนักเรียน (2) จะต้อง
มี “วิสัยทัศน์” เป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายและ
วัตถุประสงค์และสามารถประเมินได้ว่า โรงเรียนได้ทำ
หน้าที่ได้ผลมากน้อยเพียงใด และกิจกรรมต่าง ๆ
ที่จัดขึ้นนั้นมุ่งไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนหรือไม่
เพียงใด (3) จะทำหน้าที่สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
สร้างบรรยากาศทางวิชาการ มีความคาดหวังสูง
ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเอื้ออาทรต่อเยาวชน และสร้าง
วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และดร.วิรุณ ตั้งเจริญ
ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำในสถานศึกษา” ได้กล่าวถึง
ประสบการณ์ของตนโดยมีความเชื่อว่าคุณลักษณะ
ที่ดีของผู้บริหารควรจะต้องประกอบด้วย (1) การเป็นผู้นำ
ทางวิชาการ (academic leadership) คือเป็นผู้สร้าง
องค์ความรู้ใหม่ เป็นผู้สร้างสรรควิชาการมากกว่าเป็น
ผู้บริหารวิชาการ มีความสำนึกในวิชาการ เน้นการค้นคว้า
วิจัยเพื่อสร้างความรู้ แล้วนำความรู้ที่เกิดขึ้นไปสอน
ไปบริการวิชาการแก่สังคม ต้องเป็นผู้นำและต้องปกครอง
ดูแลนักวิชาการ เป็นต้น (2) วิสัยทัศน์และศักยภาพ
(vision and potentiality) คือจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
ทั้งต่อเป้าหมายขององค์กร วิชาการ การบริหารวิชาการ
และการบริหารองค์กร พร้อมกันนั้นก็ต้องมีศักยภาพสูง
ในการบริหารที่จะพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
สูงสุดได้ (3) จิตสำนึกสาธารณะ (public mind) คือ
การเสียสละเพื่อคนอื่น มีสัมพันธ์กับบุคลากรใน
องค์กรและบุคคลในชุมชนด้วย (4) จิตสำนึกจริยธรรม
(ethic mind) คือการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดเผย
โปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรม กล้าตัดสินใจเพื่อรักษาความ
ดีงาม ความถูกต้อง ความยุติธรรมขององค์กรและบุคคล
บริหารด้วยเหตุผลและความชอบธรรม (5) การมีแนวคิด
ในการบริหาร (administration concept) คือมีแนวคิด
ในการบริหารที่เด่นชัดในการพัฒนาองค์กร ต้องมีความ

คมชัดในการพัฒนาระบบ พัฒนาวិชาการ พัฒนาวิชาชีพ พัฒนาคณะบุคคล พัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาศักดิ์ศรีขององค์กร และ (6) การทำงานเป็นกลุ่ม (team working) คือมีความสามารถในการเป็นผู้นำและการยอมรับนับถือการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การร่วมกันปฏิบัติงานปฏิบัติกิจกรรมเป็นกลุ่ม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละแห่งควรพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่าง กลยุทธ์และแนวดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้จากการวิจัยนี้

1. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการกำหนดทิศทาง การวางเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

2. กลยุทธ์หลักทั้ง 6 ด้านตลอดจนกลยุทธ์รองที่เป็นผลการวิจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และผู้สนใจทั่วไปสามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารหน่วยงานของตนได้ โดยประยุกต์เข้ากับหลักการปฏิบัติของทฤษฎีการบริหาร เช่น TQM, 4 Ms หรือ วงจร PDCA เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์. (2554). *การวางแผนยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา*. เอกสารประกอบการสอน.
- Byrne, J. A. C. & Rees, R. T. (2006). *The Successful leadership development program: How to build it and how to keep it going*. New York: John Wiley & Sons.
- Dares, J. & Ching-Jan Liu, (1985). *High school principals' perceptions of their instructional leadership behavior*, A paper presented at the annual conference of the American Educational Research Association.
- Edmons, R. R. (1979). *A discussion of the literature and issues related to effective schooling*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED170394)
- Edmons, R. R. (1982). Programs of school improvement: An overview. *Educational Leadership*, 40(3), 4-11.
- Greenfield, W. D. (1990). *Instructional leadership: Concepts, issues, and controversies*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hallinger, P., Murphy J., Weil M., Richard P. Mesa, P. R. & Mitman, A. (1983) *Identifying the Specific Practices, Behaviors for Principals*, NASSP Bulletin, Vol. 67, No. 463 (May), pp. 83-91.
- Jackson, S. A., Logsdon, D. M. & Taylor, N. E. (1983) *Instructional leadership behaviors*, Urban Education, 18(1), 59-70.
- Maxwell, J. C. (2004). *The Journey From Success to Significance*. Philadelphia: J. Countryman

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟ กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่พลศึกษาในเขตภาคกลาง

The Relationship Between Perception the Mannerist Oneself
Under the Main the Three Practices (Sila-Samadhi-Panya).
Life Quality in Working with Burnout Case Study Officials
of Physical Education in Khet Central Region.



ว่าที่ร้อยตรีหญิงกฤตา ไทยสงวนวรกุล, รองศาสตราจารย์บุษกา ศรียงค์ และ ดร.รังสิมา หอมเศรษฐี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการรับรู้การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา คุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาในเขตภาคกลาง (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา, คุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาในเขตภาคกลาง (3) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานจากการรับรู้การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาและคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาในเขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่พลศึกษา จำนวน 150 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) การรับรู้การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟ, ไตรสิกขา, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

In this paper the researcher investigates : (1) The level of awareness to behave according to Three practices; the quality of work life and burnout of officials of Physical Education in Khet central (2) To investigate the relationship between Three practices; the quality of work life and burnout of officials of Physical Education in central Khet. (3) To examine the predictive power of work environment and the recognition by the Three practices and quality of life in the officials of Physical Education in central Khet. The sample consisted of 150 Physical Education staff. Findings are as follows: (1) People are perceived to behave according to the three given practices. The quality of work life has a negative relationship with the recognition of the officials of Physical Education in central Khet (2) Quality of work life is a variable that can predict the performance of officials of Physical Education.

Keyword: burnout, three practices (sila-samadhi-panya), quality of work life

ความนำ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) เป็นที่ยอมรับในทฤษฎีสุขภาพและวงการอื่นๆ Shubin (1978, p. 24) เชื่อว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานจะพบได้ในบุคคลที่มีอาชีพเกี่ยวข้องกับคนได้แก่ ครู นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ นักกฎหมาย แพทย์และพยาบาล โดยเฉพาะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคล มีการประสานงานกับกลุ่มมวลชนเพื่อการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ งานที่ต้องแก้ปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดจากระบบการบริหารงานขององค์การและอารมณ์ของบุคคล ผู้ร่วมงาน การคาดหวังเรื่องสวัสดิการ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และงานที่ต้องเผชิญกับภาวะเครียดเรื้อรังอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเมื่อบุคคลเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานย่อมส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน (job dissatisfaction) มีความผูกพันต่อองค์การ (organization commitment) ในระดับต่ำ ขาดงานบ่อย ปริมาณงานและคุณภาพงานต่ำ การลาออกจากการงานทำให้เกิดต้นทุนในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น เช่น การรับสมัครงาน การเสียเวลาในการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรม เป็นต้น

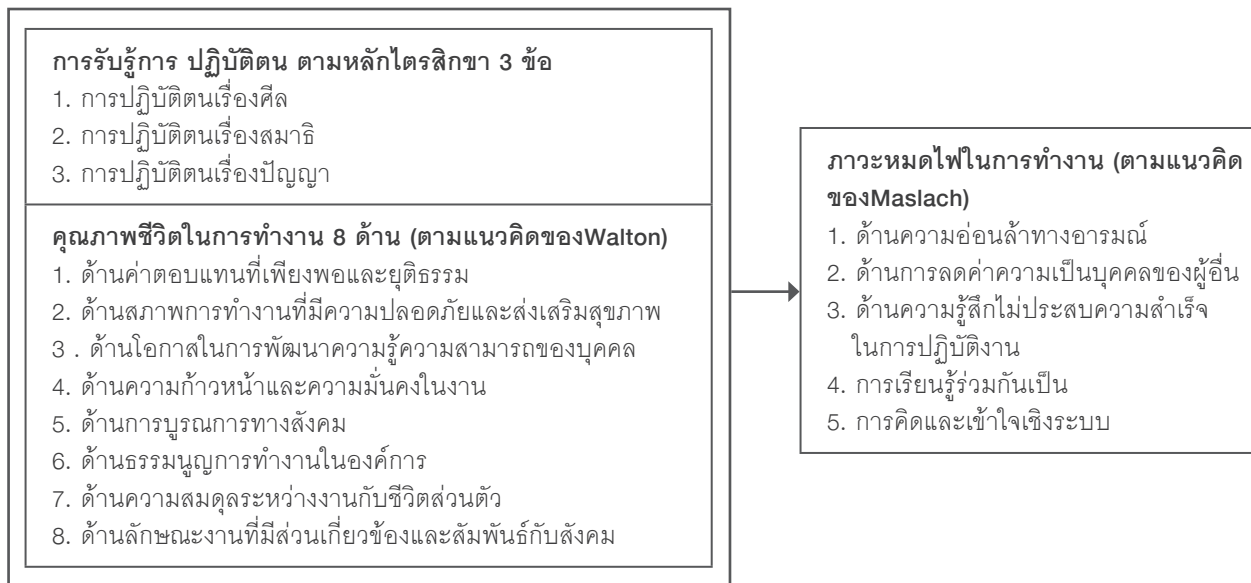
ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นอาการทางจิตวิทยาของบุคคลที่ตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานซึ่งตอบสนองความต้องการที่หลากหลายและภาระงานล้นมือก่อให้เกิดอาการทางกายและจิตใจ ภาวะหมดไฟสามารถส่งผ่านหรือติดต่อจากอีกคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งได้สำหรับลักษณะงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พลศึกษาเป็นงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคล มีการประสานงานกับกลุ่มมวลชนเพื่อการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ งานที่ต้องแก้ปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดจากระบบการบริหารงานขององค์การและอารมณ์ของบุคคลผู้ร่วมงาน การป้องกันและแก้ไขภาวะหมดไฟในการทำงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ วิธีการที่น่าสนใจประการหนึ่ง ก็คือ

การนำหลักคำสอนที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาเผยแพร่ ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อให้บุคคลในสังคมยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเกิดความสุขสามัคคีของหมู่คณะ ซึ่งได้แก่ หลักไตรสิกขา ซึ่งถ้าใครปฏิบัติตามก็จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป พุทธทาสภิกขุ (2542) ได้อธิบายเรื่องไตรสิกขาว่า “ศีล” เป็นการปฏิบัติเพื่อความสงบเรียบร้อยปราศจากโทษขั้นต้น ทางกาย วาจา ของตนที่เกี่ยวกับสังคมและส่วนรวม “สมาธิ” เป็นการบังคับจิตใจของตัวเองไว้ให้อยู่ในสภาพที่จะทำประโยชน์ให้มากที่สุด “ปัญญา” หมายถึงการฝึกฝนอบรมทำให้เกิดความเข้าใจให้เห็นแจ้งในสิ่งทั้งหลายตามที่เป็นจริงโดยสมบูรณ์ ภาวะหมดไฟในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา แต่สามารถแก้ไขได้ที่ตัวบุคคลโดยวิธีการที่แตกต่างกันไป แต่ถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ขององค์การไม่ดีทำให้พนักงานเกิดภาวะหมดไฟกระทบต่อองค์การโดยภาพรวมองค์การเท่านั้นที่จะต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว Werther and Davis (1993) (อ้างถึงในจำเนียร จวงตระกูล, 2552) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง “การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและ เป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน” (Werther & Davis 1993, p. 532)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟของเจ้าหน้าที่พลศึกษา
2. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานจากการรับรู้การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาในเขตภาคกลาง

2. การรับรู้การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ร่วมกันในการทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานได้อย่างน้อย 1 ตัวแปรของเจ้าหน้าที่พลศึกษาในเขตภาคกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ศึกษาเจ้าหน้าที่พลศึกษาในเขตภาคกลางจำนวน 150 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด 234 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane (1973, p. 725)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา อายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา ใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงและพัฒนาจากงานวิจัยของ กชปณญ์ สุทธิปัญญกุล (2541) ชนิดเลือกตอบได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 องค์ประกอบ ศีล สมาธิ ปัญญา มี 4 ตัวเลือก จำนวน 26 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 4 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานจากข้อคำถามของสายสัมพันธ์ จำปาทอง (2554) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Walton (1974) โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีจำนวน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมาภิบาลการทำงานในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 32 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนามาจากงานวิจัยของ เสาวรส อรุณคง (2550) ตามแนวคิดของ Maslach and Jackson (1986) โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น ด้านการลดค่าความสำเร็จของตนเอง จำนวน 23 ข้อ เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานค่า 5 ระดับ

แบบสอบถามได้มีการตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำไปทดสอบก่อนใช้งานจริง (try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นผู้วิจัย จึงนำข้อคำถามมาหาความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการ วัดความคงที่ภายใน (internal consistency) โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -Coefficient) และค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อกับ คะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected Item Total Correlation--CITC) เลือกเฉพาะข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (CITC) คือ จะต้องมามีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม ดังนี้ แบบวัดการปฏิบัติตนตามหลัก ไตรสิกขา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .715

แบบสอบถามเพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .812 แบบสอบถามเพื่อใช้วัดภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่า ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .812

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตัวเอง ให้กับเจ้าหน้าที่พลศึกษาในเขตภาคกลาง ซึ่งเป็นกลุ่ม เป้าหมายที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษา โดยใช้ระยะเวลา 4 สัปดาห์ ตั้งแต่เริ่มส่งแบบสอบถามจนถึงเก็บ แบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความ สมบูรณ์ของข้อมูล และนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ ที่กำหนด

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบให้คะแนน

ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทางสถิติที่สามารถสร้างแฟ้มข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปในวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระ ต่อกัน ซึ่งใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวใด ๆ ที่อยู่ในมาตราการวัดระดับ Interval Scale หรือ Ratio Scale

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regressions) เป็นการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร 2 ตัวขึ้นไป โดยที่ตัวแปรหนึ่ง คือ ตัวแปรตาม และตัวแปรอื่น ๆ เป็นตัวแปรอิสระซึ่งมีมากกว่า 1 ตัว เพื่อดูความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม และหาสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดโดยการวิเคราะห์ตัวแปร ด้วยการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (stepwise)

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การปฏิบัติตนตามหลัก ไตรสิกขา มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุการทำงาน มีผลต่อ การรับรู้การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การปฏิบัติตนตามหลัก ไตรสิกขาและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ ร่วมกันในการทำนายภาวะหมดไฟในการทำงาน อย่างน้อย 1 ตัวแปร

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชายมีจำนวน 98 คน (ร้อยละ 65.30) และเพศหญิง มีจำนวน 52 คน (ร้อยละ 34.70 และ จำแนกตามอายุ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 26-35 ปี มีจำนวน 74 คน (ร้อยละ 49.30) เป็นช่วงอายุที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ ช่วงอายุ 36-45 ปี มีจำนวน 48 คน (ร้อยละ 32.00) ช่วงอายุ 22-25 ปี มีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 10.70) ช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 8.00) จำแนกตามระดับการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่าง การศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คือ มีจำนวน 140 คน (ร้อยละ 93.30) และปริญญาโท มีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน 10 คน (ร้อยละ 6.70) จำแนกตามสถานภาพ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี สถานภาพโสดมีจำนวนมากที่สุด คือ มีจำนวน 84 คน (ร้อยละ 56.00) รองลงมาสถานภาพแต่งงาน มีจำนวน 63 คน (ร้อยละ 42.00) สถานภาพหม้ายมีจำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.30) และสถานภาพแยกกันอยู่ มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.70) จำแนกตามอายุงาน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 84 คน (ร้อยละ 56.00) รองลงมาอายุงานตั้งแต่ 1-3 ปี มีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 24.00) และอายุงานตั้งแต่ 4-6 ปี มีจำนวน 30 คน (ร้อยละ 20.00)

2. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การปฏิบัติตนตาม หลักไตรสิกขามีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟ ในการทำงาน

ตาราง 1

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่าง การรับรู้การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา กับภาวะหมดไฟ ในการทำงาน

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟในการทำงาน			
	ความ อ่อนล้า ทาง อารมณ์	การลดค่า ความเป็น บุคคลของ ผู้อื่น	การลดค่า ความสำเร็จ ของตนเอง	โดยรวม
การปฏิบัติ ตนฯ	-.345	-.246	-.088	-.289
1. ศีล	-.244	-.144	.081	-.147
2.สมาธิ	-.285	-.236	-.186	-.288
3. ปัญญา	-.295	-.233	-.204	-.298

$p < .01$

จากตาราง 1 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่าง การรับรู้ การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา กับภาวะหมดไฟใน การทำงาน พบว่า การรับรู้การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา มีความสัมพันธ์ทางลบ และเป็นความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลางกับภาวะหมดไฟใน

การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $-.289$ ($r = -.289$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างด้านศีลมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลาง กับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดค่าความสำเร็จ ของตนเอง. 081 มากที่สุด ($r_{xy} = .081$) รองลงมาคือ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น ($r_{xy} = -.144$) และมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับค่อนข้างต่ำกับภาวะ หมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ น้อยที่สุด ($r_{xy} = -.244$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 สมมติฐาน ที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุการทำงาน มีผลต่อการรับรู้ การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาแตกต่างกัน

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานด้วย t-Test ของการ

เปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา จำแนกตามสถานภาพทางเพศ

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาจำแนกตามเพศ โดยภาพรวม และรายข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 2 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานด้วย t-Test ของการเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา จำแนกตามระดับการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อด้านศีลพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาโทมีการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมและรายข้อด้านศีลมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี สำหรับรายข้อด้านสมาธิ และปัญญาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 2

จากผลของการเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาระหว่างกลุ่มอายุต่าง ๆ ด้วยการวิเคราะห์ทางเดียว (Anova) และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการปฏิบัติตนด้านศีล พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการปฏิบัติตนฯ ด้านสมาธิ ด้านปัญญาพบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีการปฏิบัติตนฯ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 36-45 ปี มีการปฏิบัติฯ ด้านสมาธิ ด้านปัญญามากกว่า กลุ่มอายุ 26-35 ปี และ พบว่า กลุ่มสถานะอายุการทำงาน กลุ่มสถานภาพโสด, แต่งงาน, หม้าย, แยกกันอยู่มีการปฏิบัติตนฯ ด้านปัญญาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตาราง 2

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟในการทำงาน			
	ความอ่อนล้าทางอารมณ์	การลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น	การลดความสำเร็จของตนเอง	โดยรวม
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.421	-.370	-.344	-.457
1. ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	-.410	-.394	-.530	-.521
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย	-.410	-.394	-.530	-.521
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้	.543	.561	1.00	.803
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	.248	.102	.244	.241
5. ด้านการบูรณการทางสังคม	-.395	-.442	-.389	-.485
6. ด้านธรรมนุญการทำงาน	-.393	-.273	-.181	-.354
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	-.526	-.418	-.530	-.588
8. ด้านลักษณะงานที่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	-.374	-.312	-.430	-.441

p < .01

จากตาราง 2 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบ และเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $-.457$ ($r = -.457$) ดังนั้นผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ร่วมกันทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

ตาราง 3

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 สมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานที่ 3 ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้น คือ การรับรู้การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา คุณภาพชีวิตในการทำงาน มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานรูปแบบสมการทำนายภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	β	t	Sig.
ค่าคงที่	4.003	.272		14.691	.000
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	-.512	.082	-.456	-6.237	.000

R = .456, SE est = .42159, R² = .208, Adj R² = .203, F = 38.901, a = 4.003

$p < .05$

จากตาราง 3 แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 20.30 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (S.E.est) .42159 โดยมีค่าคงที่เท่ากับ 4.003 และสามารถเขียนสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 4.003 - .512X$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_r = -.456$$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4 และตาราง 5 สรุปได้ว่าตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานได้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ที่กำหนด

ไว้ว่า การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

การอภิปราย

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้ สมมติฐานที่ 1 จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขามีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา มีความสัมพันธ์ทางลบ และเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับภาวะหมดไฟในการทำงาน เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านศีลมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดค่าความสำเร็จของตนเองมากที่สุด รองลงมาคือด้านการลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น และมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับค่อนข้างต่ำกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์น้อยที่สุด ดังนั้นผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาจำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุ การทำงาน โดยภาพรวม และรายชื่อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระทัช- ชกร อุชุกโก (2555) ที่พบว่า โดยภาพรวมการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาของผู้นำครัวเรือนบ้านหนองอ้ออยู่ในระดับมาก การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาไม่แตกต่างกันในเรื่องของเพศ อายุ การศึกษา จากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาจำแนกระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาโทมีการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาโดยภาพรวม และด้านศีล มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี และจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 36-45 ปี มีการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาด้านสมาธิ ปัญญา มากกว่ากลุ่มอายุ 26-35 ปี สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ กชปณญ์ สุทธปัญญากุล (2541) ที่พบว่า การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา (ศีล, สมภา และปัญญา) ของผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก โดยเฉพาะการปฏิบัติตนด้านปัญญา และการปฏิบัติตนด้านสมภา ส่วนการปฏิบัติตนด้านศีล อยู่ในระดับ ปานกลาง และงานวิจัยของ บุรณชัย จงกลณี (2529) ที่พบว่า การปฏิบัติตนด้านศีลอยู่ในระดับดี ส่วนการปฏิบัติตนด้านสมภา และด้านปัญญา อยู่ในระดับ ปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนด้านปัญญา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความรู้ในด้านหลักการ หรือทฤษฎีมากกว่า การลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังในปัจจุบัน การปฏิบัติตนด้านไตรสิกขาสามารถปฏิบัติได้ทุกคน โดยไม่มีข้อกำหนดด้าน เพศ อายุ การศึกษา แต่อยู่ที่ตัวบุคคลที่จะให้ความสนใจที่จะนำมาปฏิบัติและประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันมากน้อยเพียงใด

สมมติฐานที่ 3 จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 องค์ประกอบ โดยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม พบว่าอยู่ในระดับสูง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมาภิบาลการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ พบว่าอยู่ในระดับต่ำ จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟกล่าวคือ เจ้าหน้าที่พลศึกษาที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ภาวะหมดไฟในการทำงานจะต่ำ เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสุขภาวะ (well-beings) การมีสุขภาพที่ดีและรู้สึกว่าเป็นสุข (whole happiness) ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานว่าจะสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี

ประสิทธิภาพทำให้การดำเนินชีวิตมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนพร จันทน์เทศ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ เรืออากาศเอกหญิง อรวิชา เดชจิตกร (2544) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายและคุณภาพชีวิตในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกันจะมีการรับรู้คุณภาพชีวิตที่ไม่ต่างกัน พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่จะรับรู้การมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าและเกิดความเหนื่อยหน่ายได้น้อยกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพโสด

สมมติฐานที่ 4 จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสัมพันธ์ จำปาทอง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของเจ้าหน้าที่พลศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับต่ำ โดยคะแนนรายด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ อยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่พลศึกษามีภาวะหมดไฟในการทำงานน้อย แต่ยังคงมีความต้องการด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ เพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2540) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพลเรือน

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษามีการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยมองว่าการสนับสนุนปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาตามหลักพุทธศาสนา หากทุกคนเริ่มปฏิบัติเพียงเล็กน้อย

ก็จะมีผลซ่อนเร้นอยู่ในจิตใต้สำนึกโดยไม่รู้ตัว อันจะเป็นการพัฒนาตนเองให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้องเป็นประโยชน์แก่ตนเอง และสังคมต่อไป จึงควรมีการส่งเสริมในองค์กรนำไปใช้อย่างจริงจังในชีวิตประจำวัน และเพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสำหรับพุทธศาสนิกชน

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ อยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่พลศึกษาามีภาวะหมดไฟในการทำงานน้อย แต่ยังมีความต้องการด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้เพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเพิ่มเติม เพื่อจะได้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานภาวะหมดไฟในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่พลศึกษาในเขตภาคกลาง เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคงาน เป็นต้น

2. จากการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลกับภาวะหมดไฟในการทำงาน 1 ตัวแปร ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะมีผู้นำเรื่องนี้ไปทำการศึกษการวิจัยเชิงทดลองในด้านการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา เพื่อให้ผลการวิจัยมีความชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กชปณญ์ สุทธปัญญกุล. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) กับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2552). ค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2556 [http:// www. drwithits. com/ 09- 54/ 10AUG54_ N/ QWL. pdf](http://www.drwithits.com/09-54/10AUG54_N/QWL.pdf)
- พุทธทาสภิกขุ. (2542). *คู่มือมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระทัชชกร อัฐโก (ครองศักดิ์). (2555). *การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา ของผู้นำ ครุเวรณบ้านหนองอ้อ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี*. ปรินญาตลปะศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- บุรินทร์ชัย จงกลณี. (2529). *การปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารการศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- รตนพร จันทน์เทศ. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แกรมเปี่ยนฟู้ดสยาม จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพลเรือน*. ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สายสัมพันธ์ จำปาทอง (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง*. ศิลปมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสาวรส อรุณคง. (2550) *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกห้ำองค์ประกอบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคล ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ.

อรุณชชา เดชจิตกร. (2544). *ปัจจัยค้ำสรรที่สัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายและคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยาสตรั้มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory*. New York: Consulting Psychological Press.

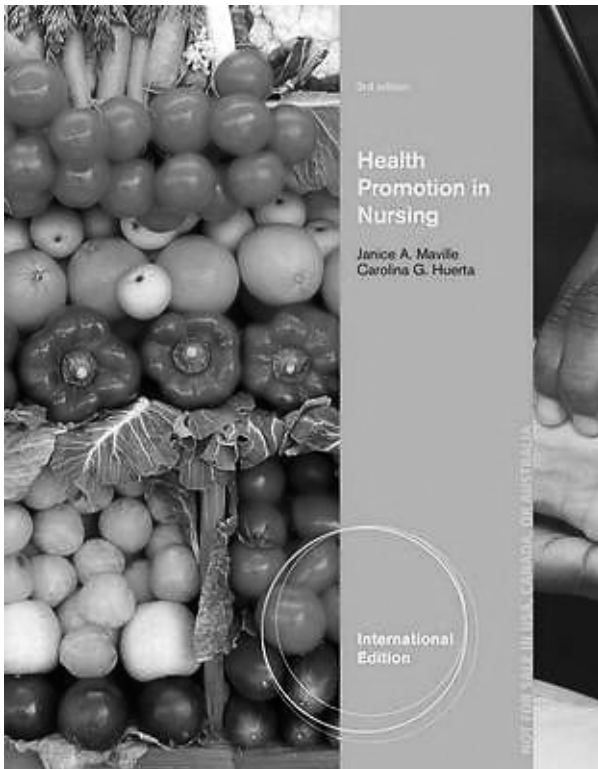
Shubin, S. (1978). *Burnout: The professional hazard you face in nursing*. Nursing 78. 5 (July 1978): 23-27

Werther, W. B. & Davis, K. (1993), *Human Resources and Personnel Management* (4th ed.). New York. McGraw-Hill.



แนะนำหนังสือ

Book Reviews



Health Promotion in Nursing

Janice A. Maville

Carolina G. Huerta

2013. 3rd edition, Delmar, Cengage Learning

506 pp. References. Bibliography.
Glossary. Index.

รินธรรม ธารมุกตา

ผู้เขียนหนังสือเล่มนี้ ทั้งคู่เป็นอาจารย์ภาควิชาการพยาบาล มหาวิทยาลัยเท็กซัสแพนอเมริกัน (The University of Texas-Pan American, Edinburg, Texas) สารสำคัญของหนังสือเป็นพื้นฐานของการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมของพยาบาลให้สามารถเผชิญและจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทายในการส่งเสริมสุขภาพ มีกรณีศึกษาที่จะช่วยให้พยาบาลเรียนรู้การสังเคราะห์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง นอกจากนี้ยังพัฒนาพยาบาลให้มีความพร้อมสำหรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมในการดูแลสุขภาพ และมีประสิทธิภาพสำหรับการใช้หลักการส่งเสริมสุขภาพในวิถีชีวิตที่หลากหลายเหล่านั้น

โครงสร้างเนื้อหา

เนื้อหาของหนังสือแบ่งเป็น 5 ตอน ประกอบด้วยกรอบแนวคิดและทฤษฎี ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพตลอดช่วงชีวิต ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสุขภาพ และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ แต่ละตอนมีสาระสำคัญดังนี้

ตอนที่ 1 กรอบแนวคิดและทฤษฎี มี 4 บท

บทแรกเป็นการทำความเข้าใจแนวคิดการส่งเสริมสุขภาพ กล่าวถึง การป้องกันการเจ็บป่วย ปัจจัย

ที่มีอิทธิพลในสังคมปัจจุบันของสหรัฐอเมริกา ผลกระทบด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการเมืองในสภาพปัจจุบัน รวมทั้งผลกระทบจากการก่อการร้าย ที่มีต่อการส่งเสริมสุขภาพ บทที่ 2 แนวคิดการพยาบาลและการส่งเสริมสุขภาพ กล่าวถึง การศึกษาทางการพยาบาลซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการส่งเสริมสุขภาพ การบูรณาการการส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานทางการพยาบาล บทที่ 3 ทฤษฎีการส่งเสริมสุขภาพ กล่าวถึง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ ความสำคัญของการรับผิดชอบตนเองในการส่งเสริมสุขภาพ และการพัฒนาแผนการส่งเสริมสุขภาพ บทที่ 4 บทบาทของพยาบาลในการส่งเสริมสุขภาพ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมสุขภาพ แบ่งออกเป็น 4 บทเช่นกัน

บทที่ 5 การสื่อสาร กล่าวถึง รูปแบบการสื่อสาร ซึ่งรวมถึงประเภทของการสื่อสาร เทคนิคและอุปสรรคของการสื่อสาร ความเชื่อมโยงของการรักษาพยาบาลกับการส่งเสริมสุขภาพ อิทธิพลของเทคโนโลยีต่อการสื่อสาร หลักการและกลยุทธ์การเรียนการสอน บทที่ 6 ข้อพิจารณาด้านวัฒนธรรม เน้นความสำคัญของคุณลักษณะด้านวัฒนธรรมในการส่งเสริมสุขภาพในกลุ่มวัฒนธรรมที่หลากหลาย การประเมินด้านวัฒนธรรมของตนเองและผู้อื่น โอกาสสำหรับการคิดวิเคราะห์และการวิเคราะห์ตนเอง บทที่ 7 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม กล่าวถึงความเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ การวิเคราะห์ประเด็นสิ่งแวดล้อมระดับโลก การเตรียมตัวรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การประเมินสิ่งแวดล้อมของบ้านและที่ทำงาน บทที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างจิตใจ-ร่างกาย-จิตวิญญาณ กล่าวถึงภูมิคุ้มกันวิทยาของจิตประสาท (psychoneuroimmunology) ศาสตร์ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ด้านจิตประสาท ฮอริโมน และภูมิคุ้มกันวิทยา ซึ่งเกี่ยวข้องกับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ตอนที่ 3 การส่งเสริมสุขภาพตลอดช่วงชีวิต แบ่งออกเป็น 6 บท ตามวัยต่างๆ ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพมารดา ทารก และเด็กวัยเตาะแตะ การส่งเสริมสุขภาพเด็ก เยาวชน ผู้ใหญ่วัยกลางคน ผู้สูงอายุ และช่วงสุดท้ายของชีวิต

ตอนที่ 4 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสุขภาพ แบ่งออกเป็น 5 บท ประกอบด้วยเรื่องโภชนาการที่เหมาะสม ความเหมาะสมทางกาย (physical fitness) การควบคุมน้ำหนัก การงดเว้นบุหรี่ สุรา และสารเสพติด และการดูแลสุขภาพองค์รวม

ตอนที่ 5 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ แบ่งออกเป็น 3 บท ประกอบด้วยเรื่องวิชาชีพด้านสุขภาพ เศรษฐกิจและคุณภาพ จริยธรรม-กฎหมาย และการเมือง

ลักษณะเด่นด้านเนื้อหา

Health Promotion in Nursing รวบรวมสาระสำคัญพื้นฐานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและการพยาบาล รวมทั้งพัฒนาการของการส่งเสริมสุขภาพ ตั้งแต่สมัย 3,000 ปีก่อนคริสตกาล จนถึงยุคปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต มีการสรุปแนวคิดทฤษฎีด้านการพยาบาลจากทฤษฎีสิ่งแวดล้อมของการพยาบาลของฟลอเรนซ์ ไนติงเกล (Florence Nightingale's environmental theory of nursing) ค.ศ.1860 ทฤษฎีความเป็นมนุษย์องค์รวมของมาร์ธา โรเจอร์ (Martha Roger's science of unitary human beings theory) ค.ศ. 1990 จนถึงรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์ (Pender's health promotion models) เมื่อปี ค.ศ.2011 สาระสำคัญเหล่านี้ทำให้เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการพยาบาลซึ่งพัฒนาตามสถานการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หนังสือเล่มนี้จึงมีเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสื่อสาร วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลกระทบต่อการส่งเสริมสุขภาพ

ประเด็นหนึ่งที่แสดงถึงบทบาทของการพยาบาลสมัยใหม่คือการใช้การสื่อสารในการส่งเสริมสุขภาพ บทที่ 5 ให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการสื่อสาร การเข้ารหัสช่องทางการสื่อสาร การถอดรหัส ประเภทของการสื่อสาร การสื่อสารด้วยภาษา และการสื่อสารด้วยท่าทาง คุณลักษณะของพยาบาลและเทคนิคเพื่อส่งเสริมการสื่อสาร และการใช้การสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารในการพยาบาลของบทที่ 5 มีประโยชน์มากต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลให้สามารถใช้การสื่อสารสนับสนุนบทบาท

ในการบริการและช่วยเหลือผู้ป่วยและประชาชนทั่วไปให้พ้นจากภาวะความเจ็บป่วยหรือความอ่อนแอทั้งร่างกายและจิตใจ แม้พยาบาลจะมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ การพยาบาลมากน้อยอย่างไรก็ตาม การที่พยาบาลมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ก็จะเพิ่มคุณค่าสูงยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่

ความทันสมัยของหนังสือเล่มนี้ยังเห็นได้จากบทที่ 6 ที่กล่าวถึงข้อพิจารณาด้านวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรม เริ่มด้วยความหมายของวัฒนธรรม กลุ่มบุคคลเฉพาะ เช่น กลุ่มเชื้อชาติ กลุ่มศาสนา เป็นต้น พิธีกรรมเกี่ยวกับการดูแลชีวิต การมีสุขภาพดีและความเจ็บป่วยในระบบวัฒนธรรม ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความฉลาดด้านวัฒนธรรมในสังคมพหุวัฒนธรรม ความฉลาดด้านวัฒนธรรม (cultural competence) ร่วมกับความฉลาดด้านการสื่อสาร จะทำให้การส่งเสริมสุขภาพเชิงบวกทำได้ง่ายขึ้นมาก

อีกบทหนึ่งที่เหมาะสมมากสำหรับยุคสมัยปัจจุบัน คือบทที่ 7 ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพ การตอบสนองของร่างกายต่ออิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและมลภาวะ มลภาวะทางอากาศ น้ำ ดิน และเสียง การจัดการกับคุณภาพอากาศที่ปนเปื้อนสารพิษ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงฮวงจุ้ยตามความเชื่อของจีนด้วย พิบัติภัยธรรมชาติ เช่น แผ่นดินไหว พายุ พืชภัยจากเทคโนโลยี จากการก่อการร้าย

ด้วยความหลากหลายของเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพดังกล่าวนี้ รวมทั้งเหตุปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ซึ่งกล่าวไว้ในบทที่ 21-22 ทำให้การพยาบาลและการส่งเสริมสุขภาพยุคใหม่ให้ความสำคัญมากขึ้นต่อการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม หนังสือเล่มนี้กล่าวถึงเรื่องนี้ในบทที่ 19 บทนี้อธิบายความหมายของการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม พัฒนาการของการพยาบาลแบบองค์รวม ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย การส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม เนื้อหาส่วนหนึ่งของการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมคือพลังความคิดและความรู้สึก การหายใจ จินตนาการ การทำสมาธิ การสวดมนต์ การใช้แสง สี เสียง ดนตรี และยังมีวิธีอื่นๆ อีกหลายวิธี

ล้วนเป็นวิธีที่น่าสนใจและแตกต่างจากวิธีการรักษาแผนปัจจุบันในโรงพยาบาล

แม้ว่าบางส่วนของหนังสือเล่มนี้จะกล่าวถึงบริบทของประเทศสหรัฐอเมริกา ทว่าเป็นเพียงการยกตัวอย่างที่สามารถเทียบเคียงได้ในบริบทของแต่ละสังคม เช่น การยกตัวอย่างกลุ่มเชื้อชาติและศาสนาในสหรัฐอเมริกา ก็สามารถเทียบเคียงได้กับกลุ่มเชื้อชาติและศาสนาในประเทศไทย ส่วนหลักการหรือทฤษฎีของแต่ละบทแต่ละตอน เป็นหลักการที่ปฏิบัติได้ในทุกสังคม หนังสือเล่มนี้จึงมีประโยชน์มากสำหรับพยาบาลและบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพประชาชน แม้แต่ผู้ที่ไม่ใช่บุคลากรด้านสาธารณสุขก็จะได้ประโยชน์ในการใช้ความรู้จากหนังสือเล่มนี้เป็นแนวทางในการดูแลสุขภาพตนเอง เนื่องจากหนังสือเล่มนี้เขียนขึ้นเป็นความรู้พื้นฐานสำหรับนักเรียนพยาบาล จึงอ่านเข้าใจง่าย ทุกบทจะเริ่มต้นจากคำศัพท์สำคัญ (key terms) และวัตถุประสงค์ ต่อด้วยการอธิบายให้ผู้อ่านเข้าใจความหมายพื้นฐานของสิ่งที่กล่าวถึงในแต่ละบท ท้ายบทจะมีสรุปสาระสำคัญ (summary) แนวคิดหลัก (key concepts) และการทบทวน (chapter review) ประกอบด้วย กิจกรรมเสนอแนะสำหรับการเรียนรู้ และมีแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของแต่ละบท

ความโดดเด่นของหนังสือเล่มนี้มีทั้งส่วนเสริมต่างๆ เพื่อช่วยความเข้าใจของผู้อ่านดังกล่าวแล้ว และยังมีรูปแบบการพิมพ์ที่เน้นสาระสำคัญให้ชัดเจนขึ้นด้วย

ลักษณะเด่นด้านรูปแบบการพิมพ์

ตลอดทั้งเล่มมีช่องทางการสื่อสารหลายรูปแบบที่ช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจเนื้อหาที่ต้องการเน้นหรือสรุปให้เข้าใจง่าย ประกอบด้วยช่องทางต่างๆ คือ

1. NURSING ALERT เป็นการสื่อสารถึงพยาบาลโดยตรง เนื้อหามีหลายลักษณะ เช่น การอธิบายข้อความ การเตือนให้ระมัดระวังในการปฏิบัติงาน การแนะนำการปฏิบัติงาน เป็นต้น ในบทที่ 17 การควบคุมน้ำหนัก NURSING ALERT ประการหนึ่งคือ บทบาทของพยาบาลในการเปลี่ยนพฤติกรรมและการควบคุมน้ำหนักของผู้ป่วย



NURSING ALERT

Behavioral Change and Weight Control

Before deciding to initiate a behavioral change, such as weight control, a person must develop self-awareness. According to Bandura (1986), enduring behavioral patterns are sustained because they are cued and reinforced by aspects of the environment. Interventions for enhancing a person's decision to alter diet and to include physical exercise involve the promotion of the individual's awareness of existing and important behaviors, feelings, or attitudes. The nurse's responsibility is to raise patient awareness by asking the patient to engage in self-observation and self-judgment. Ask the patient to list the anticipated gains or losses associated with weight control or to keep a diary recording eating and activity patterns along with associated thoughts and feelings.

2. ASK YOURSELF เป็นการสื่อสารกับผู้อ่าน โดยตั้งคำถามเพื่อทบทวนตนเอง เช่น ในบทที่ 1 การทำความเข้าใจแนวคิดการส่งเสริมสุขภาพ มีคำถามว่าคุณเข้าใจคำว่า การส่งเสริมสุขภาพ มีความหมายอย่างไร และการเมือง ปรัชญา วัฒนธรรม และสังคม มีผลต่อมุมมองด้านการส่งเสริมสุขภาพของคุณอย่างไร



ASK YOURSELF

Health Promotion and You

What does health promotion mean to you? How do politics, your personal philosophies, your culture, and your society affect your view of health promotion?

3. SPOTLIGHT ON เป็นการเน้นหรือชี้ให้เห็นความสำคัญในบทที่ 20 วิชาชีพด้านสุขภาพ SPOTLIGHT ON ประการหนึ่ง คือ การดูแลสุขภาพตนเองของพยาบาล



SPOTLIGHT ON

Drugs and You

In the broad sense, all chemicals are drugs. Many people fail to realize the extent to which they are exposed to and use drugs. Think about a typical day in your life from the time you get up until the time you go to bed. Try to remember all the products you have used. Think about the air you have breathed. Did you take any medications? How many chemicals have you applied, inhaled, absorbed, ingested, injected, or instilled?

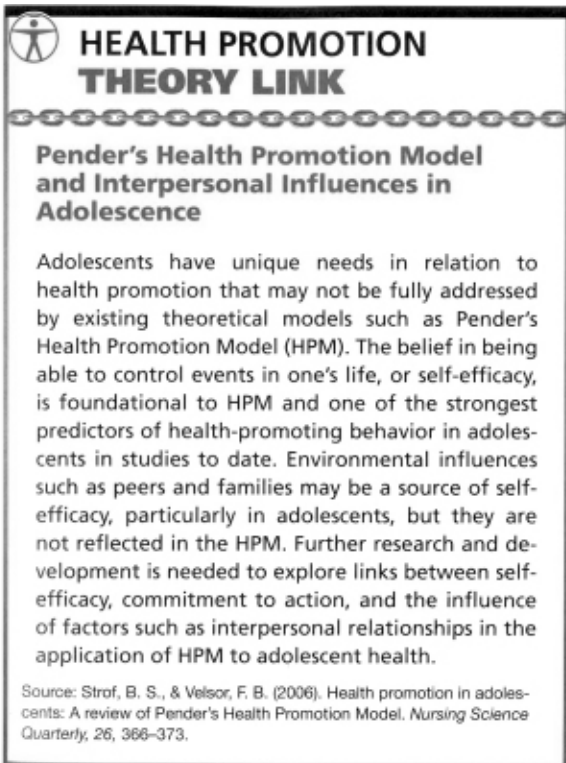
4. BOX มีลักษณะเหมือนบันทึกย่อ ขนาดของแต่ละกล่องจึงแตกต่างกันมากตามปริมาณเนื้อหาในกล่อง เช่น บทที่ 10 การดูแลสุขภาพเด็ก มี BOX 10-3 บันทึกวิธีการช่วยเด็กก่อนวัยเรียนให้เข้านอน

BOX 10-3

HELPING THE PRESCHOOLER AT BEDTIME

1. Develop a bedtime ritual of 30–45 minutes (stories, prayers, music, sitting quietly).
2. Adhere to the ritual as much as possible.
3. Be firm about bedtime.
4. Allow the child to take a special soft toy or blanket to bed.
5. Try putting a night-light in the child's room, if one is not already there.
6. If the child awakens during the night, reassure the child but keep the child in bed.
7. Avoid vigorous activity, sweet treats, and frightening stories or television before bedtime.

5. GLOBAL HIGHLIGHTS IN HEALTH PROMOTION เป็นบันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในแต่ละบท ที่เกิดขึ้นในนานาประเทศ เช่น ในบทที่ 18 การงดเว้นบุหรี่ สุรา และสารเสพติด GLOBAL HIGHLIGHTS IN HEALTH PROMOTION มีเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้ยาเสพติดในประเทศต่างๆ ทั่วโลก

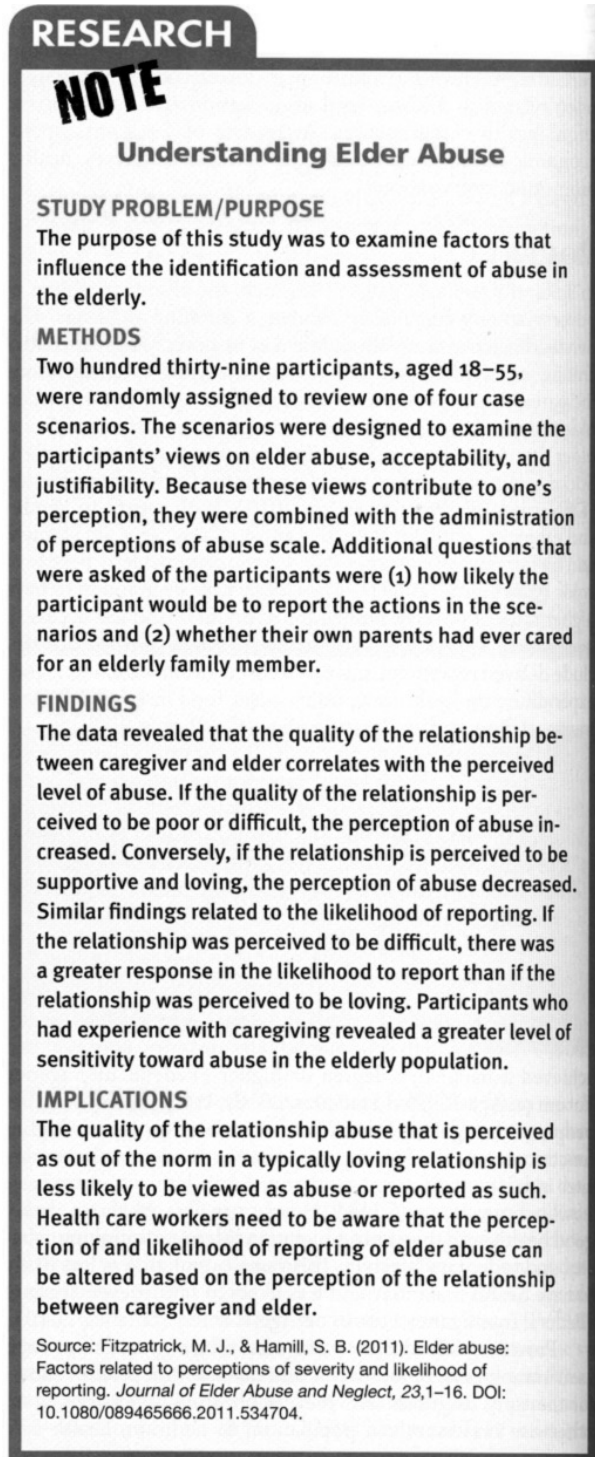


6. THEORY LINK เป็นการสรุปสาระสำคัญของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำลังกล่าวถึงในแต่ละบท เช่น THEORY LINK ของบทที่ 11 การดูแลสุขภาพวัยรุ่น มีเนื้อหาเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์และอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อวัยรุ่น (Pender's Health Promotion Model and Interpersonal Influences in Adolescence)

7. RESEARCH NOTE เป็นการรายงานผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่กำลังกล่าวถึงในแต่ละบท เช่น RESEARCH NOTE ของบทที่ 13 การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เป็นการรายงานการวิจัยเรื่องการปฏิบัติไม่เหมาะสมต่อผู้สูงอายุ

ช่องทางการสื่อสารทั้งเจ็ดช่องทางนี้ให้ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญทั้งสิ้น เป็นประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีข้อมูลที่แสดงเป็นตารางแผนภูมิ ภาพประกอบ ทำให้ Health Promotion in Nursing มีความสมบูรณ์ทั้งด้านเนื้อหาและวิธีการนำเสนอ เหมาะสมสำหรับใช้ประกอบการเรียนการสอน

วิชาการพยาบาล รวมทั้งการเพิ่มประสบการณ์และแนวทางการปฏิบัติงานพยาบาล ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนไปตามความเปลี่ยนแปลงของสังคม





หัวใจดี ชีวิตดี ฉบับการ์ตูน

แปลจาก 我的第一本健康書

Wang Zhen Yu เขียน

Dream Studio ภาพประกอบ

กมล กฤพานันท์ แปล

พลเรือตรี นายแพทย์สุรเสน ตวงวรนนท์
บรรณาธิการ

2554. สำนักพิมพ์อินสปายร์. 264 หน้า.
ภาพประกอบสีสี่.

ริทรรศน์ ธารมุกดา

นายแพทย์หวังเจินอี้ ผู้สร้างสรรคงานเขียนชิ้นนี้
เป็นผู้อำนวยการแผนกอายุรกรรมโรคหัวใจ โรงพยาบาล
เกิงชิน เขียนถึงอันตรายของโรคหลอดเลือดหัวใจว่า

เรามักพบว่าผู้ป่วยที่ส่งเข้ามามีอาการหนัก
ทั้งที่ก่อนหน้านี้ไม่มีสัญญาณบ่งชี้ว่าจะเกิดอาการ
เมื่อภาวะหัวใจล้มเหลวประชิดตัวอย่างรวดเร็ว แม้จะมี
เครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัยก็อาจรับมือไม่ทัน ในฐานะที่
เป็นแพทย์ประจำห้องฉุกเฉินผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจ

เราต้องแข่งกับเวลา ต้องแย่งชิงชีวิตผู้ป่วยเหมือนอยู่ใน
ภาวะสงคราม

ในฐานะแพทย์ นายแพทย์หวังเจินอี้ย่อมทราบ
ดีว่าความเครียดเป็นอันตรายประการหนึ่งต่อสุขภาพ
และมีส่วนเป็นสาเหตุของโรคหัวใจด้วย คุณหมอหวัง
จึงนำเสนอข้อมูลการดูแลสุขภาพในรูปแบบของการ์ตูน
เนื้อหาบางตอนมาจากข่าว เนื้อหาบางตอนเป็น
สถานการณ์จำลองนำเสนอในลักษณะของบทสนทนา
นอกจากนี้สาระสำคัญบางส่วนจะเสนอเป็นตาราง
 อีกทั้งยังใช้สำนวน สุภาษิต ที่คุ้นเคยกันอยู่แล้วมา
ประกอบการอธิบาย ทำให้เข้าใจและเห็นคล้อยตาม
ง่ายขึ้น เช่น

- เช่นเดียวกับการสร้างกรุงโรม ไม่สามารถ
สร้างเสร็จได้ภายในวันเดียว เมื่อเราไม่ออกกำลังกาย
อย่างเหมาะสม สารอาหารที่ให้พลังงานก็จะกลายเป็น
ไขมันส่วนเกิน สะสมในร่างกาย (หน้า 51)

- สุภาษิตโบราณกล่าวไว้ว่า “เมื่อพระอาทิตย์ขึ้น
จงตื่นมาทำงาน เมื่อพระอาทิตย์ตกดิน จงหยุด
พักผ่อน” . . . ผู้คนจำนวนมากฝ่าฝืนกฎแห่งชีวิต
. . . ทำให้ร่างกายเสื่อมสมรรถภาพ (หน้า 59)

- ชาวจีนมักพูดว่า “เข้มขดยาวนาน อายุสั้นลง”
เป็นการเปรียบเปรยที่ไม่ผิดจากความจริง (หน้า 113)

แม้จะเป็นหนังสือแปลจากภาษาจีน แต่ข้อมูล
สถิติในเนื้อหาเป็นข้อมูลของประเทศไทย ทำให้
ผู้อ่านได้รับประโยชน์โดยตรง เช่น 10 อันดับสาเหตุ
การเสียชีวิตของประชากรไทย พ.ศ.2552 (หน้า 65)
นิยามความอ้วนสำหรับประชากรไทย (หน้า 113)
ปริมาณไขมันที่ควรได้รับประจำวันสำหรับคนไทย
(หน้า 214)

เนื้อหาของหนังสือเน้นโรคร้าย 3 โรค คือ โรค
หลอดเลือดหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน
และภาวะอ้วนหรือผอมเกินไป โดยมีข้อปฏิบัติสำคัญ
เพื่อป้องกันโรคเหล่านั้นคือทำให้ร่างกายแข็งแรง
ซึ่งทุกคนเคยเรียนมาแล้วตั้งแต่เริ่มเรียนเขียนอ่าน
นานจนอาจจะลืมไปแล้ว หนังสือเล่มนี้จะเตือนผู้อ่าน
ให้ปฏิบัติตนให้ได้อย่างที่เคยเรียนมานานแล้ว เนื้อหา
แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 นิสัยการบริโภคไม่ถูกหลัก บ่อเกิดโรคร้าย

ชี้ให้เห็นความสำคัญและที่มาของปัญหาสุขภาพที่ทำให้เกิดโรคหลอดเลือดหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน และภาวะอ้วนหรือผอมเกินไป

ตอนที่ 2 คุณอยู่ในกลุ่มอาการผิดปกติทางเมแทบอลิกหรือไม่

เป็นการปูพื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน ระดับคอเลสเตอรอลสูง และภาวะอ้วน

ตอนที่ 3 สุขภาพดีเริ่มจากดูแลหัวใจ

ว่าด้วยโรคหลอดเลือดหัวใจ ต้นเหตุของโรคอัมพฤกษ์อัมพาตและโรคหัวใจ และภาวะหยุดหายใจขณะหลับ

ตอนที่ 4 มีอุปนิสัยการใช้ชีวิตที่ดี สุขภาพย่อมแข็งแรงกว่าใคร

เป็นข้อแนะนำสำหรับการสร้างสุขภาพที่แข็งแรง ประกอบด้วย อุปนิสัยการบริโภคที่ดี อุปนิสัยการลดน้ำหนักและการออกกำลังกายที่ดี อุปนิสัยด้านกิจวัตรประจำวันที่ดี

ตอนที่ 5 ทักษะพื้นฐานการช่วยชีวิตยามฉุกเฉิน

เป็นข้อปฏิบัติสำหรับการช่วยชีวิตชีวิตผู้ป่วยที่ต้องการความช่วยเหลือฉุกเฉิน

ศาสตราจารย์เจียงฝูเถียน อายุรแพทย์โรคหัวใจ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไต้หวัน และนายกสมาคมโรคหัวใจแห่งไต้หวันเขียนคำนิยมสำหรับหนังสือเล่มนี้ไว้ตอนหนึ่งว่า “นพ.หวังเจินอี้ได้ใช้เวลาว่างเขียนหนังสือที่แต่งด้วยหลักวิชาการแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตประจำวันโดยไม่จำเป็นต้องเอ่ยถึงหลักวิชาการที่ซับซ้อน แต่เน้นให้ความรู้ที่สอดคล้องกับหลักคิดของชาวกู๋ในยุคนปัจจุบัน” ส่วนศาสตราจารย์ นายแพทย์เจิงซุนเตียน ผู้อำนวยการแผนกอายุรกรรมโรคหัวใจ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไต้หวัน เขียนคำนิยมไว้ตอนหนึ่งว่า

หนังสือเล่มนี้ให้ความรู้ในรูปแบบของการ์ตูนที่น่ารัก เนื้อหาครอบคลุมการป้องกันโรค “3 สูง” (ความดันโลหิตสูง น้ำตาลในเลือดสูง ไขมันในเลือดสูง) และกลุ่มอาการผิดปกติทางเมแทบอลิก (โรคอ้วน ความดันโลหิตสูง ระดับไขมันสูง ระดับน้ำตาลสูง) ผมชื่นชอบมาก แม้จะเป็นหลักวิชาการที่ซับซ้อนแต่สามารถอธิบายให้ผู้อ่านเข้าใจได้ถ่องแท้ แม้แต่คนรุ่นใหม่และผู้ที่ไม่ได้อยู่ในวงการแพทย์ก็เข้าใจได้



ใบสมัครสมาชิก

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย



ชื่อ _____ นามสกุล _____

บุคคลภายใน

☐ นักศึกษา ☐ อาจารย์ ☐ นักวิจัย

บุคคลทั่วไป

☐ นักศึกษา ☐ อาจารย์ ☐ นักวิจัย ☐ หน่วยงาน _____

เลขบัตรประจำตัวประชาชน _____

ที่อยู่ในการจัดส่งวารสาร

เลขที่ _____ หมู่ที่ _____ ตรอก/ซอย _____ ถนน _____

แขวง/ตำบล _____ เขต/อำเภอ _____ จังหวัด _____

รหัสไปรษณีย์ _____ โทรศัพท์ _____ อีเมล _____

กลุ่มสาขาวิชาที่ต้องการ

☐ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประเภทการสมัคร

ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

☐ 1 ปี 3 ฉบับ เป็นเงิน 800 บาท ☐ 5 ปี 15 ฉบับ เป็นเงิน 3,500 บาท

☐ 2 ปี 6 ฉบับ เป็นเงิน 1,500 บาท

ท่านต้องการตีพิมพ์บทความในวารสารหรือไม่

☐ ต้องการตีพิมพ์ ☐ ไม่ต้องการตีพิมพ์

ท่านต้องการตีพิมพ์บทความในวารสารเป็นภาษาไทย-ภาษาอังกฤษ

☐ บทความภาษาไทย จำนวนเงิน 3,000 บาท ☐ บทความภาษาอังกฤษ จำนวนเงิน 5,000 บาท

ลงชื่อผู้สมัคร _____

ส่งที่ กองบรรณาธิการวารสารวิชาการ

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

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

(วงเล็บมุมซองด้านขวา “สมาชิกวารสาร EAU”)

สำหรับเจ้าหน้าที่

หมายเลขสมาชิก _____ หมายเลขใบเสร็จ _____

ตั้งแต่วันที่ _____ ลงชื่อผู้รับสมัคร _____

