วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

EAU HERITAGE JOURNAL

ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
Social Science and Humanities

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม-สิงหาคม 2557 Vol. 4 No. 2 May-August 2014

ISSN 2286-6183

นโยบายการจัดพิมพ์

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

บทความที่เสนอเพื่อตีพิมพ์

บทความที่เสนอเพื่อพิจารณาต้องเป็นบทความวิชาการหรือบทความวิจัยทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น เรื่องที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านกระบวนการพิจารณากลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องก่อนลงตีพิมพ์ และต้องเป็นบทความที่ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาในวารสารอื่น ๆ (การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้ส่งบทความโดยตรง)

การเตรียมต้นฉบับ

ต้นฉบับที่เสนอเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ ต้องมีรูปแบบดังต่อไปนี้

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

การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิง

ในกรณีที่ผู้เขียนต้องการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่อง ให้ใช้วิธีการอ้างอิงแบบนามปี (APA) โดยระบุชื่อผู้แต่ง ปีพิมพ์ และเลขหน้าที่ข้อมูลปรากฏอยู่ (ชื่อ นามสกุล, ปีพิมพ์, เลขหน้า) ตัวอย่างเช่น

(ธวัชชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 142)

(Fuchs, 2004, p. 21)

ส่วนการเขียนรายการอ้างอิงท้ายเล่ม ให้ใช้ระบบการอ้างอิงแบบ APA ตัวอย่างการเขียนรายการอ้างอิง มีดังนี้

1. หนังสือ

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

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

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

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

2. ชื่อบทในหนังสือรายงานการประชุม

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

สุไร พงษ์ทองเจริญ. (2539). สาระสำคัญเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา. *ในเอกสารการสอนชุดวิชาการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2, หน่วยที่ 9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

3. วารสาร

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

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

4. หนังสือพิมพ์

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

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

5. วิทยานิพนธ์

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

6. สารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต

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

มานพ แก้วผกา. (2549). *เศรษฐกิจพอเพียง กับการค้าเสรีไปด้วยกันได้จริงหรือ*. ค้นจาก http://www.ftawatch.org

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

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

การบอกรับเป็นสมาชิก

ผู้สนใจสามารถติดต่อบอกรับเป็นสมาชิกได้ที่ กองบรรณาธิการวารสาร EAU Heritage อัตราค่าสมัครเป็นสมาชิกปีละ 800 บาท

สถานที่ติดต่อ

ผู้สนใจเสนอบทความหรือบอกรับเป็นสมาชิก สามารถติดต่อได้ที่

กองบรรณาธิการวารสาร EAU Heritage
อาคาร ชวน ชวนิชย์ ชั้น 4 ห้อง C423
200 หมู่ 1 ถ.รังสิต-นครนายก (คลอง 5) ต.รังสิต อ.ธัญบุรี
จ.ปทุมธานี 12110
โทรศัพท์: 0-2577-1028 ต่อ 377
e-mail address: eau_heritage@eau.ac.th

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ปรัชญา

"บ่อเกิดแห่งปัญญา คือ การศึกษาที่กว้างไกล"

(Wisdom Through Global Education)

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้เพื่อคุณภาพและคุณธรรมในเอเชีย

(Learning University for Quality and Morality in Asia)

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

200 ถ.ธังสิต-นครนายก (คลอง 5) ต.ธังสิต 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 มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

EAU HERITAGE JOURNAL ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

Social Science and Humanities

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม-สิงหาคม 2557 Vol. 4 No. 2 May-August 2014 ISSN 2286-6183

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและทรรศนะทางวิชาการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
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 มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ที่ปรึกษา

ดร.โชติรัส ชวนิชย์	อธิการบดี
อาจารย์สุภกัญญา ชวนิชย์	รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุษยมาส สินธุประมา	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

คณะที่ปรึกษากองบรรณาธิการ (Editorial advisory board)

ศาสตราจารย์ ดร.อุดม วโรตม์สิกขดิตถ์ ราชบัณฑิต
ศาสตราจารย์จงจิตร์ หิรัญลาภ
ศาสตราจารย์พิเศษ ประสิทธิ์ โฆวิไลกูล
รองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต มาลัยวงศ์, ราชบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด
รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร กันทรดุษฎี เตรียมชัยศรี
รองศาสตราจารย์ เพลินทิพย์ โกเมศโสภา

บรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เรพเพอร์

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โรจนแสง	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เชาวลิต	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.โคริน เฟื่องเกษม	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ นภาลัย สุวรรณธาดา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทความใน “วารสาร EAU HERITAGE” เป็นความเห็นของผู้เขียนโดยเฉพาะ กองบรรณาธิการไม่มีส่วนในความคิดเห็นในข้อความเหล่านั้น

	รองศาสตราจารย์ อรุณีประภา หอมเศรษฐี	ประธานสภาวิชาชีพกิจการการแพร่ภาพและการกระจายเสียง
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาส ภาวินันทน์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุษยมาส สินธุประมา	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี เจริญสุข	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
	Mr.Joseph C. Gumbel	สำนักงานทนายความบำรุง
เลขานุการ	นางสาวอรอนงค์ อุดมวงศ์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
ออกแบบปก/จัดรูปเล่ม	อาจารย์วิลาวรรณ สุขมาก	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
	นางสาวอรพินท์ ลูกอินทร์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
พิสูจน์อักษรประจำฉบับ	รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
	รองศาสตราจารย์ ดร.ปภาวดี คล่องพิทยาพงษ์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
	รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร ศรีเสริมโภค	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
	อาจารย์มาลิน จันทรโชติ	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
	Associate Professor Dr. Sushama Kasbekar	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัน
	อาจารย์กรณัฏฐ์ สกุลกฤติ	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
	นางสาวทิพย์รัตน์ พานะจิตต์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ

ผศ.ดร. ปองสิน วิเศษศิริ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร. ประนอม รอดคำดี	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Dr. Sushama Kasbekar	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
ศ.ดร.ศิรวิทย์ กุลโรจนภัทร	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
รศ.ดร.สุเทพ เชาวลิต	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ดร.ธีรร์วิสิฐ มูลงามกูลจ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
รศ.ดร. อรษา สุกใส	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผศ.ดร. พนารัตน์ แซ่ลิ้ม	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ดร. ทิวารักษ์ เสรีภาพ	มหาวิทยาลัยมหิดล
รศ.ดร. รุจิร์ ภู่สาระ	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
รศ.ดร. ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์	วิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร. ประภาส พาวินันทน์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร. ศศินันท์ เศรษฐวัฒน์บดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ผศ.ดร. ภักตรา ประเสริฐวงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
Mr. Eric Larsen	A Physical Scientist for the U.S. Department of Energy. He is a technical writer at the Idaho National Laboratory and a research technician, University of Maryland Physics Department

บทบรรณาธิการ

กองบรรณาธิการมีความยินดีอย่างยิ่ง ที่จะเรียนให้ท่านผู้อ่านและผู้เขียนทราบว่า EAU Heritage วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ดำเนินการครบสามปีแล้วและได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาคุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ให้เป็นวารสารในกลุ่มที่ 2

อีกประการหนึ่งที่ขอเรียนให้ทราบคือ กองบรรณาธิการได้เพิ่มความถี่ในการจัดพิมพ์วารสารเพิ่มขึ้นโดยมีกำหนดออกเผยแพร่ ระหว่างระยะเวลาดังนี้ ฉบับที่ 1 กำหนดออกระหว่างเดือน มกราคม-เมษายน ฉบับที่ 2 กำหนดออกระหว่างเดือนพฤษภาคม-สิงหาคม และฉบับที่ 3 กำหนดออกระหว่างเดือนกันยายน-ธันวาคม

วารสารฉบับนี้มีบทความวิจัยที่เราได้รับเกียรติจาก Distingushed Professor Jenn-Jaw Soong จากมหาวิทยาลัย National University Cheng Kung, Tainan in Taiwan พร้อมผู้ร่วมเขียนซึ่งเป็นนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยในเวียดนามได้กรุณามอบบทความวิจัยมาเผยแพร่ผ่านวารสารวิชาการของเรา นอกจากนั้นยังมีบทความน่าสนใจเขียนวิพากษ์กฎหมายเกี่ยวกับการก่อความไม่สงบ และบทความวิจัยอื่น ๆ ที่ให้ความรู้อันเป็นประโยชน์ทางวิชาการอีก รวมแล้วในฉบับนี้เป็นจำนวน 28 บทความ ซึ่งเรื่องส่วนใหญ่มีเนื้อหาครอบคลุมความรู้ด้านการบริหารและการจัดการการศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำ และบทความวิจัยของนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ อีกจำนวน 8 บทความ ประกอบไปด้วย มหาวิทยาลัยรังสิต 3 บทความ มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์น 1 บทความ มหาวิทยาลัยศรีปทุม 2 บทความ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 1 บทความ และมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย์อลงกรณ์อีก 1 บทความ ซึ่งบทความทุกบทความมีความเชื่อมโยงกับการสร้างสรรค์องค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาการศึกษาของประเทศได้

กองบรรณาธิการวารสารขอขอบพระคุณผู้เขียนและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ช่วยให้การจัดพิมพ์วารสารเล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี และขอเชิญชวนให้ท่านที่สนใจร่วมส่งบทความทางวิชาการ บทความวิจัย หรือบทวิจารณ์หนังสือ มาตีพิมพ์ในวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเชียฉบับต่อไป

บรรณาธิการ

แนะนำผู้เขียน

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

Nghia Khac Nguyen, Ph.D.
Vietnam University of Commerce, Vietnam
Mobile: +84-936317068.
Email: nghiank@gmail.com

W. K. Yung, Ph.D.
School of Professional Education and Executive Development (SPEED)
The Hong Kong Polytechnic University, Hong Kong
Tel: +852-3746 0060
Email: spwkyung@speed-polyu.edu.hk

ทักษยา วัชรสารทรัพย์
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-Mail: taksaya.w@gmail.com

ศิรประภา ศรีวิโรจน์
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-Mail: siraprapha@eau.ac.th

สุรพล น้อยแสง
หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเชีย

สาทร สมบุญ
หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเชีย
E-Mail: sathon.s@gmail.com

กัญญาภัค เฮงใจบุญ
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-Mail: kanyapak@gmail.com

จันทรา ส่งศรี
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-Mail: kanyapak@gmail.com

แนะนำผู้เขียน

พัทยา จันโทกุล หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: pattaya.ch@gmail.com

วาทิต มีสนุ่น หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: vatitmeesanoon@gmail.com

รุ่งรดิศ ชามะสนธิ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: rungnadit@gmail.com

พระครูปลัดเก่ง กัลยาณกิตติ หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: kanlayakittikul@gmail.com

ทิฐินันท์ ทุมมา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: titi-tu-60@hotmail.com

เพทาย บุญประคอง หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
E-mail: phethai1001@hotmail.com

เกษทิพย์ ปลื้มวงษ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: kettip1919@hotmail.com

พิมพ์อร เสรีพัฒนานนท์ หลักสูตรการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: pimorn.s@hotmail.com

วิจิตร วิชัยสาร คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: vichit@eau.ac.th

กรีฑา ไขแสง คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: greta@eau.ac.th

แนะนำผู้เขียน

สุภาภรณ์ งามวัน คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: supapornn@eau.ac.th

เอกชัย บุตรวิชา หลักสูตรการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-Mail: Ackachai_SBAC@hotmail.com

ศิรปภัสร์ กีรติวัฒนทัศน์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-Mail: maeploy2011@hotmail.com

สุภาพ ชาญนรา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-Mail: su2503@outlook.co.th

เรืออากาศโท ประพนธ์ จิตตะปุตตะ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยบริหารรัฐกิจและรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
E-mail: prapont.c@rsu.ac.th

พระพาสกร อินทร์เทพ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
E-mail: intep2511@hotmail.com

วัลภา อิ่มสำราญ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
E-mail: Aon_ayo@hotmail.com

เสกสรร เลิศรังษี หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสื่อสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
E-mail: bosbong_l@hotmail.com

นาวาอากาศเอก เสนาะ พรรณพิกุล หลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
E-mail: sanor27@yahoo.com

อตินุช สุขสด หลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม
E-Mail: atinoot_s@hotmail.com

เพชราภรณ์ จันทรสูตร์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
E-Mail: petjarap@yahoo.com

แนะนำผู้เขียน

นิติศาสตร์ นิติศาสตร์โยธิน	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
อิมรอน มะลูลีม	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
วัลลภ รัฐฉัตรานนท์	หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร	มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี
ธนวิศิษฏ์ มหพฤทธิ์ไพศาล	คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย E-Mail: dhanavisit@eau.ac.th
ดร.รินธรรม ธารมุกตา	ผู้อำนวยการสำนักวิจัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

สารบัญ

บทความพิเศษ

1 Eclecticism: Japan's Strategies towards Southeast Asia? A Theoretical Perspective of a Soft Hegemon
Jenn-Jaw Soong, Nghia Khac & W. K. Yung.

บทความวิชาการ

21 กลยุทธ์การเขียนข่าวเพื่อรายงานข่าวบนหนังสือพิมพ์ออนไลน์
Strategies for Writing News for Online Newspaper
ทักษยา วัชรสารทรัพย์

26 การบริหารต้นทุนเชิงกลยุทธ์เพื่อกำไรที่ยั่งยืน
Strategic Cost Management for Sustainability Profit
ศิรประภา ศรีวิโรจน์

บทความวิจัย

36 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
A Model on Competencies Development the School Administrator by Knowledge Management for Increasing Teacher's Motives in Basic Education School
สุรพล น้อยแสง

46 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร
The Strategic Leadership Development Model on Change Management of the Basic Education Institutions Administration in Bangkok Metropolitan Area
สาทร สมบุญ

สารบัญ

53 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*
An Analysis of Casual Factors Influencing Learning Organization of Basic Education Institutions under the Office of Primary Education Service Areas
กัญญาภัค เฮงใจบุญ

63 รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
The Cultural Organization Development Model Focusing on Learning Organization Status of Vocational Education Colleges
จันทรา ส่งศรี

74 รูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
The Model of Competency-Based Curriculum Management Pertaining to Higher Certificate of Fine Arts in Vocational Education Institutions Under the Office of Vocational Education Commission
พัทยา จันโทกุล

82 รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
A Model of Effective Leadership for Administrators of the Small-Size School under the Office of the Basic Education Commission
วาทิต มีสนุ่น

90 รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้
A Model for Developing Basic Education Institutions Towards Learning Organization Focusing on Learning Dynamics
รุ่งรดิศ ชามะสนธิ์

สารบัญ

96 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีประสิทธิภาพของศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความมั่นคงแห่งสถาบันชาติ พระศาสนา พระมหากษัตริย์
Strategy for Efficient Administration of the Center for Promotionof Moral, Ethics, and Security for the Kingdom, Buddhism,and the King in Order to Disseminate Buddhism
พระครูปลัดเก่ง กัลยาณกิตติ

105 รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยีบัณฑิตโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตตามมาตรฐานอาชีวศึกษา
The Collaborative Vocational Management Model for Bachelor of Technology Level Between Vocational Institutes and the Workplace to Develop Competency of Graduates by according to National Vocational Standard
ทิฐินันท์ ทุมมา

116 การนำเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2
Personnel Administration Models According to the Good governance of Schools Under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 And 2
เพทาย บุญประคอง

127 การบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*
Human Resource Management for the Retaining of Medical Personnel in Government Owned University Hospitals
เกษทิพย์ ปลื้มวงษ์

140 การบริหารตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2
The School – Based Management of Primary Schools in the Office of Pathumthani Education Service Area 2
พิมพ์อร เสรีพัฒนานนท์

สารบัญ

148 การพัฒนาขีดความสามารถในการส่งเสริมการศึกษาโดยมีท้องถิ่นเป็นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
The Competency Development for Promotion of Local Education Based on Locality in Buengthonglang Sub-District Administrative Organization, Lamlukka, Pathumthani
วิจิตร วิชัยสาร, กรีฑา ไขแสง และสุภาภรณ์ งามวัน

157 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์
Transformational Leadership of School Administrators under Panyapiwat Technological College
เอกชัย บุตรวิชา

165 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์
An Ethical Change Leadership Development Model of School Administrators under the V-Star Good Child's School Project
ศิรปภัสร์ กีรติวัฒนทัศน์

174 รูปแบบการบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
A Result-Based Management Model for Promotion of Academic Quality of Small-Sized Primary Schools Under the Office of Basic Education Commission in the Upper Northern Region
สุภาพ ชาญนรา

190 ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลของคณะกรรมการบริหารรัฐวิสาหกิจในอุตสาหกรรมการบินพลเรือน
Good Governance and Effectiveness of the Boards of Directors for State Enterprise Organizations in the Civil Aviation Industry
เรืออากาศโทประพนธ์ จิตตะปุตตะ

สารบัญ

200 อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านตัวแปรเกี่ยวกับงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในประเทศไทย
Effect of Transformational Leadership on Job Performance Via Job Measure of Bariyattidhamma School Teachers in Thailand
พระพาสกร อินทร์เทพ

210 การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
The Evaluation of Students' Experience Training in Professional Diploma Curriculum of Private Vocational School' s Business Computer Program in Phranakhon Si Ayuttaya Province1
วัลภา อิ่มสำราญ

216 การสื่อสารวัฒนธรรมด้วยอัตลักษณ์ล้านนากับการพัฒนาธุรกิจโรงแรมในภาคเหนือ
The Use of Lanna Cultural Identity to Explore Cultural Communication in Hotel Business Development in Northern Thailand
เสกสรร เลิศรังษี

229 ปัจจัยที่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย
Factors Impinging Upon the Resolution of the Insurgency Problems in Three Southern Most Provinces of Thailand
นาวาอากาศเอก เสนาะ พรรณพิกุล

242 การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม สำหรับสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
A Development of an Appropriate Learning Organization Model for Private Schools in Bangkok Metropolis
อตินุช สุขสด

สารบัญ

258 การพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาด้วยชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์
Development of Essential Core Competencies for Information Professionals in Academic Library Using Electronic Training Program
เพชราภรณ์ จันทรสูตร์

276 ยุทธศาสตร์การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดการน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
The Budgeting Management Strategy of Local Administrative Organizations on Water Management for Consumption and Agriculture Based on Sufficiency Economy Philosophy
นิติศาสตร์ นิติศาสตร์โยธิน, อิมรอน มะลูลีม, วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, และ ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร

286 การกำหนดความรับผิดทางอาญาของพระสงฆ์ที่อาบัติปาราชิกกรณีอวดอุตตริมนุสสธรรม
Determining the Criminal Liability for the Monks Who Offense Unnatural Feat Case
ธนวิศิษฏ์ มหพฤทธิ์ไพศาล

Book Reviews

297 ความดีที่คุณทำได้
รินธรรม ธารมุกตา

299 ที่แห่งนี้รักษาด้วยความสุข
รินธรรม ธารมุกตา

Eclecticism: Japan's Strategies towards Southeast Asia? A Theoretical Perspective of a Soft Hegemon

Jenn-Jaw Soong, Nghia Khac & W. K. Yung.

Abstract

This paper methodologically builds a theoretical framework based on eclecticism to study Japan's roles and strategies towards its peripheral role in Southeast Asia. This paper argues that mainstream international relation theories, namely, realism, liberalism, constructivism, all attach themselves too rigidly to their basic assumptions. It leads to the fact that each theory, when stringently utilizing its analytical tools, fails to explain the deep roots of the current changes in international political economy in general, and Japan's Southeast Asian policies in particular. The study of powers, interests, and norms, taken separately, cannot provide a full picture of the authentic dynamics and actual goals of Japan's specific policies towards the region.

This paper provides an alternative solution to the present academic and policy debate by introducing an eclectic view. Being less fundamentalist in nature, this eclectic approach is a compromising and complementary combination of the three main theories. It would help view Japan's Southeast Asian policies from different angles and at different layers simultaneously. However, this paper also argues that Japan's Southeast Asian policies take Japanese nationalism, in terms of comprehensive national capability, as its guiding values. This nationalism is not the same as the past nationalism of Japanese militarism. Actually, it eclectically moderates itself in response to changes and challenges in Japanese domestic and international- regional eco-politics to protect and expand its core national interests.

Keywords: Japan; Southeast Asia, International Relations theories, comprehensive, national capability, eclectic, fundamental.

Introduction: An Alternative View of Eclecticism

The relation between Japan and Southeast Asian countries, Japan's role and position in the region as well as its perceptions and policies towards the regional countries have been discussed to a great extent in the literature. However, this paper argues that these issues have not been, so far, treated properly. This paper aims to fill the academic inadequacies by suggesting an alternative view.

There are basically two mainstream approaches in depicting Japan and its policies towards Southeast Asian countries. On the one hand, liberals and constructivists believe strongly that the Post War period, especially after the Cold War, has seen a lot of changes politically and economically. According to them, the bi-polar world led by the US and the Soviet Union is now replaced by one led by only one superpower, that is, the US. This mono-polar world leaves room for more multilateralism, institutionalism to become overwhelming at regional levels (Keohane, & Martin, 1995). They believe that institutionalized cooperation and mechanisms such as ideas sharing and cultural exchanges can help bind people and nations together. Furthermore, this system of cooperative and mutual interests would function as an international "invisible hand" to solve conflicts of all kinds, and thus help to maintain political and economic stability (as this is the common goal that all nations pursue) (Desch, 1998). In the case of Japan, this liberal and constructivist approach tends to view this country as a benign power whose national identity and image refers to pacifism, cooperation of mutual interests and equality. According to liberals and constructivists, Japan is a peaceful power whose development would cause no threats, but actually would bring economic and political stability to all regional countries (Acharya, 1998).

On the other hand, neo-Realists (including traditional Realists) maintain a much more pessimistic view of Japan and its policies towards the small countries in Southeast Asia. Realists believe that Liberalism and its product, that is, neo-liberal institutionalism, which are led by self interest calculation, cannot help to guarantee economic and political stability and development. The reason is that all states in the process of self interest maximization would give absolute priority and primacy to their own interest and state sovereignty, not the institution and its rules (Feaver, at al., 2000). For Realists, Constructivism and its theory of ideas sharing and cultural exchange would bring no merits to the world's political economy. For them, talks, negotiations and international norms would have no weight, especially when they are not backed up by actual power, especially military power. For Realists, this world is still basically an anarchical world, possessing Realist values and elements such as self help and state sovereignty. To them, states create wars and wars create states which lead to power balancing, and these elements are still proving themselves to be true to Realists (Legro, & Moravcsik, 1999). In the Realists' view, Japan is eternally a hegemonic, even imperial power, whose own interests are maintained at the expense of others'(Fruehstueck, 2000). Pacifism and economic cooperation are just excuses to hide and disguise a nationalist and aggressive Japan whose economic interests are far from satisfied, and whose political ambition is never limited domestically or to a small region. They even believe that sooner rather than later, a militarist Japan equipped with nuclear weapons will emerge. (Tamatomo, 2004)

This paper argues that both of the above approaches represented by Realism, Liberalism and

Constructivism are not quite adequate to depict the nature of Japan's national identity, image, dynamics and roots of its foreign policies. Methodologically, scholars usually attach themselves to their favored paradigm - Realism, Liberalism or Constructivism, and use each unique theory or paradigm as their analytical tool (Sil, 2000). This induces them to see only a limited aspect of reality of international relations, say, powers (Realism), interests (Liberalism), ideology and norms (Constructivism). When focusing on power, Realists ignore the fact that institutions do exist and function. When proclaiming the mutual interests brought about through inter-dependence, Liberals neglect the fact that conflicts and even wars still hurt and even kill people. When emphasizing the strength of ideas sharing and mutual understanding, Constructivists fail to explain why the poor countries, while seemingly having their voice heard, still have to suffer inequality and the bullying actions conducted by super powers. (Stiglitz, & Charlton, 2006)

This paper suggests that we should take an eclectic-fundamental view to make a flexible and integrative combination of the three mentioned paradigms, in the light of compromise and complementariness, (Katzenstein, & Okawara, 2002) while the core of fundamental values is not ignored. The fact is, in modern history, due to domestic and international changes in economics and politics, nations are no longer viewed by their national images, positions in limited and separated notions of either powers or interests, or norms/identity. Rather, they consider national comprehensive ability as the actual power and thus their image which determines their national positions on the international arena. On the one hand, this elective view sees Japan as not being as aggressive as Realists do. On the other hand, it refuses to accept a benign image of a pacifist Japan who brings only peace and economic development to the region. This view leads to the eclectic conceptualization of the "soft hegemon" whose nationalist values fundamentally call for national interests to be protected, promoted, and expanded. However, this nationalist view is different from that of the pre-war Japan in the sense that it seeks regional and international collective support (rather than stubbornly, aggressively pursuing its own interests without noticing others' interests) as a means of interest maximization and transaction cost reduction. (Rosecrance, 2001) Methodologically, this eclectic - fundamental perspective helps us see the roots of the two sides of the same coin - Japanese strategy in Southeast Asia - the phenomenal on-ground policy performances and the actual, fundamental dynamics, respectively. This paper strongly asserts that instead of having fundamental values (in Japanese foreign strategy) blurring and fading, eclecticism necessarily and sufficiently helps fundamentalism to be viewed in a fuller and a more comparative way.

This paper also avoids the weakness and shortages made by the above mentioned restrictive approaches. Much of the literature, especially the materialist approach of neo-Realism and neo-Liberalism, methodologically following Empiricism and Positivism, focuses its research on seeable facts and figures when analyzing policy implementation. (Katzenstein, & Okawara, 2001) This leads to their failure to see the real roots and dynamics of Japan's policy making. Realists tend to restrict themselves to their conservative assumptions of self help, zero sum games, balancing, and the like. Constructivists and Liberals tend to firmly assert that cooperation and interdependence can themselves solve all conflicts. Realists and Liberals/Constructivists tend to focus mainly on political-security or economic-social issues separately, with priority given to states'

sovereignty and market mechanisms, respectively. (Duffield; Farrell; Price & Desch, 1999) This paper postulates that national position can be and should be strengthened comprehensively, and viewing a nation's fundamental position would be incomplete or even distorted if it is done in separate area of politics or economics, respectively. This paper would rather provide a comprehensive and normative insight of the studied issues. It aims to analyze and explain Japan's foreign policies at different layers, say, values, intentions, policy interpretation and policy implementation. It views Japanese policy making process from at least three angles: consequentialism starting from dynamics to focus on goals, functionalism focusing on process and effectiveness, and structuralism focusing on a combined matrix of instrumental policies of politics and economics.

This paper argues that introducing the concept of "soft hegemon" can help reveal the real nature of Japan and its actual, fundamental ambitions. It helps us see clearly a kind of Japanese, seemingly paradoxical, "bipolarism" in which the guiding, underlying rationale is Japan's comprehensive national interests of "moderate" nationalism, hegemony. Easily seen are such paradoxes: softness - hegemon, flexible policy making - rigid national interest, pacifism - nationalism, cooperate to influence and exploit, engage to contain, join to guide and control, share and support to tie down. This model also hopes to be capable of proving the paper's contention and assertion of Japan. That is, Japan should be perceived as a 'soft hegemon' of comprehensive, fundamentally rigid strategies, but at the same time with operationally flexible development/foreign policies. The spirit of nationalism and Realism which works as the underlying/latent value goes smoothly with Japan's declared policies of Liberalism/Constructivism which seemingly build an image of a benign and peaceful power.

A Restricted View of Japan's Roles and Policies

As briefly mentioned in the above introductory section, most scholars agree that Japan and the Southeast Asian region have played important roles in each other's strategies due to their corresponding geopolitical features, especially in the modern history of rapid economic, political changes. However, there is much disagreement among them concerning Japanese rationales, actual dynamics, perceptions, intentions and thus the real merits and long term benefits which Japan and its foreign policies would bring to Southeast Asian nations.

Liberals take the optimistic view of free trade, economic cooperation and positive roles of institutions in maintaining a stable world order favoring eco-politico development. Liberal theoretical assumptions centered on democratic values, free trade, economic cooperation-integration supported by technological advancement, institutionalized mechanisms all together help to bind nations and their interests together for mutual benefits. (Keohane & Martin, 1995) They believe that these liberal merits would by themselves invisibly solve all kinds of eco-politico conflicts among nations. The market's invisible hand principle proves itself true not only domestically, but also internationally. Institutionalized cooperation is just a natural development of Liberal ideas to further efficiency and reduced transaction costs. Furthermore, they are the unique solutions to serve the ever demanding self interest maximization, as through free market mechanisms, all participants can benefit due to their relative advantages being utilized to the full. Pareto efficiency guarantees at least an absolute

gain for all trading nations. Neo-liberal institutionalism asserts that higher efficiency achieved through cooperative mechanisms gives eco-politico even moral legitimacy to institutions and their common rules which are believed to go beyond state sovereignty. This belief plays as the basic argument supporting the idea that multilateral institutions help to reduce nationalist aggression and further consolidate regional, international stability.

Keeping these strong assumptions in mind, liberals when analyzing Japan's foreign policies and its role in Southeast Asian region highly appreciate this country. According to them, Japan is a symbol of peace and economic development, an inevitable element to the region's development and stability. Japan's world-wide declared Yoshida, Fukuda doctrines and its Pacifist Constitution are bright examples of a benign Japan whose goal is to develop its own economy with adequate attention paid to other nations' interests. Specific evidence usually mentions that Japan has no projecting power, a limited military budget, provides huge ODA, large FDI, generous government and private loans, and huge trade flows (Araki, Mitsuya, 2007). Japan's more assertive and active role in regional institutions like APEC, ASEAN, ARF, ASEAN+3, and its proposal for a FTA with ASEAN is perceived by liberals to be of positive value to small nations in the region. These factors help not only cool down the region's wariness and eliminate the fear of the former cruel Japan, but also develop regional countries' economies. In turn, each nation's economy being stabilized helps to strengthen its social and political stability, leading to the whole region's prosperity and integrity simultaneously. (Mathur, 2007)

Constructivists support a similar stance as liberals, and strongly support all forms of cooperation that can stimulate the socializing process of ideas and norms among nations. Constructivists assume that the world's eco-politico order is and should be maintained not only by coercive military power (as Realists also assume) but also not by material, economic strength as Liberals like to think of. Categorizing themselves as Idealists, Constructivists assert that ideas, ideologies, ideational cultural values and norms, which are globally socialized and shared, play vital roles in forming and influencing nations' identities, perceptions, preferences and interest (Desch, 1998). Those factors of course, in turn, determine the nations' policies and behaviors concerning economic, political, diplomacy issues. This contention leads to the need to increase the ideas sharing process (idea socialization process) to aim at furthering mutual understanding among nations and creating a necessary condition for positive, constructive values to prevail regionally and internationally. They also believe that positive global values and norms such as freedom, democracy, humanity, transparency, human rights and the like, can be spread world-wide through international, formal and informal, governmental and non-governmental forums and institutions (the UN, WHO, at global level and EU, ASEAN, ARF at regional level). These values and norms, once socialized to become national ones, can help to change a nation's perceptions and behaviors on the international arena (Hopf, 1998). Another important argument by Constructivists is that nations, big and small, are equal in idea generating and sharing, and that small nations can also practice their influence over the big powers through the process of ideas sharing and norms establishment. This contention is completely opposite to the power influenced thinking of Realists, who believe that truth belongs to the powerful, the winner.

In the case of Japan, Constructivists believe that it is a Pacifist nation with a powerful

economy, an international and regional norm initiator who has an influential role in establishing and promoting norms of freedom, democracy, cooperation, human rights, human security, and military transparence (Fukushima, 1999). Japan is perceived to have successfully socialized itself with these norms domestically in the post war period, before attempting to make them widely accepted in the region and internationally through its active role in international forums, through private as well as formal political visits and talks conducted by Japanese leaders, and its programs of education and cultural exchanges with countries in the region. Furthermore, Japan is believed to be an enthusiastic supporter of the ASEAN sprit of consensus which puts emphasis on ideas sharing and consultation. Japan is also perceived to be a good listener to ASEAN members and also their idea conveyer to the G8 (Singh, 2002).

In contrast to the stances of the Liberals and Constructivists, Realists have a much more pessimistic view of the world's political economy and international relations. Theoretically, classical Realists, basing themselves on rationalism and human ontology, take a very pessimistic view of human nature as the basis to explaining and predicting inter-states relations (Mearsheimer, 1996). Later, neo-Realists turned their research to power structures to develop the so called structural Realism. The later pays less attention to intentions, but much more to the visible power capability of states as a sign for power balancing. However different, both believe that states interact with each other in an anarchical world where the sovereignty of the state is the first priority. In this anarchical world, there are no permanent friends or enemies. That leads to their emphasis on the need to be self reliant. Extremist Realists are famous with their belief that wars create states and states create wars. Later in its academic development, Realism developed more concepts such as balancing, band wagoning, buck passing, containment and the like, to better explain changes in world politics (Jervis, 1999). It is very interesting that while we see a close relationship between Realism and Mercantilism, both protest against the idea of free trade. For them, free trade can ultimately lead to the economic development and military expansion of other states which might become their enemies in the future.

In the case of Japan, Realists believe that sooner or later, Japan will become a normal nation with full self security. Some extremist Realists even warn us of the situation in which Japan could equip itself with nuclear weapons and then return to a pre-war militarist mindset. Others argue that Japan is a new imperialist power who uses its economic strength to exploit regional countries. Realists also believe that the real dynamics inducing Japan to engage in some regional, multilateral institutions are those of a Realist nature to contain and balance its rivals. Realists cite a great deal of evidence that points to a rising Japanese nationalism among both Japanese elites and the public to show that Japanese militarism is planting its seeds inside Japanese politics and society to prepare for a future return to militarism (Togo, 2010).

A Methodological Crisis

This paper argues that none of the above three approaches properly explains the actual nature of Japanese foreign, security, economic and diplomatic policies towards Southeast Asia.

Liberals fail to explain the fact that economic cooperation and even economic integration and institutionalized rules cannot force participating nations to strictly follow laws. Free riding is still a common phenomenon in world eco-politico practice.

Mutual interests achieved as a result of free trade and cooperation still remain an open ended question when trading conflicts happen everywhere, not only between developing nations and developed ones, but also among rich nations (Mearsheimer, 1994). Liberals also fail to answer the question of increasing rich-poor gaps in Africa and South Asia, which lead to domestic and regional economic and political instability. The minimum promise provided by Liberals that all participants can achieve at least absolute gains, seems to be wrong if sustainable, long run development process takes into account environmental, social and cultural factors. The fact that all nations are more concerned with relative gains refers to competition and conflicts, rather than simply cooperation itself. Institutional rules that are in fact decided by great powers show that small nations have no chance to enjoy equality, but just have to accept a pre-fixed status quo.

It is still a hanging question whether free trade, economic cooperation and institutions can work as effective means for mutual interests, and whether states would have to follow laws set by international institutions as a way of interest maximization. The reason is that Liberalism is built on the assumption of self interest pursuit, and it is the self interests of individual states that are underlying and guiding their behaviors, not institutionalized rules. It is widely observed that once an individual state has to make a choice between a common rule set by institutions and its own interests, especially its sovereignty, then the later would be given the highest primacy. At the same time, some argue that international institutions are just a play ground where game theory influences all players, and no rule can effectively force members to adopt cooperative behaviors or to avoid free riding actions.

The case of Japan shows that Japan takes part in regional eco-politico organizations with its national primacy being given first priority. Regional or international institutions in which Japan participates are perceived to be utilized to mainly further its national interests. Japan's ODA is never an unconditional and benign assistance. More economic cooperation between Japan and the region might be a means for Japan to tie subordinate nations down to deeper dependence on Japan's financial, technological absolute advantages (Hatch, & Yamamura, 1998). And as Japan overtly declares, its economic assistance and cooperation aim to serve not just economics itself. An economically, politically stable Southeast Asia, a guaranteed source of resources and markets, and a regional eco-politico system in favor of its comprehensive interests, are all implicit factors that influence Japanese policies towards the region. When these goals are not met, a substantial change in Japan's regional eco-politico strategies might be expected.

Constructivist theories of idea sharing and socialization are not free from criticism. International forums and institutions, organizations promoting mutual consultation like the case of ARF or even ASEAN, are sometimes considered "talking shop" and of having no real effects (Eaton & Richard, 2006). The reason is that great powers would depend on their actual power to make their decision, and are never influenced or forced into expected actions by others. It is only a utopian ideal for small and weak nations to believe that they can use linguistic means to persuade great powers to listen to them. Many examples are available such as the WTO rounds, that prove poor countries can keep voicing their demands, and that great powers keep listening, but no changes have been made even after round upon round of negotiation. Constructivist "talking

shops" empirically fail to solve some regional conflicts and crises (East Timor dependence movement in 1999, ASEAN financial crisis 1997-1998). In the case of Japan, even its most positive, constructive behavior to launch educational, human resources development, cultural exchanging program cannot fully persuade people of an impartial and constructivist Japan. The hidden rationale might be that these programs are used by Japan to shed its knowledge influence on subordinate peoples. (Bank of Japan, 2005)

On the other hand, in contrast to most Liberalist and Constructivist ideas, Realists hold a pessimistic view of human nature (traditional Realists) and of world politics (neo-Realists). They are not quite right, either, when they stubbornly attach themselves to mainstream assumptions of a world of anarchy where states play the absolute roles, where the concepts of self help and power balancing dominate state leaders' minds, where coercive powers and wars are perceived to be the only means to maintain world order (Martin, 1999) . Realists are wrong when they assert that the bi-polar system can best assure stable power balance and then a world of order. We can easily see that during the Cold War time with the bi-polar system maintained by the US and the Soviet Union, while it could bring peace to Europe, it did also cause various other regional wars in Asia and Africa. Big powers, due to their perception of a self suicidal death caused by a dare-to-launch nuclear war, avoid direct confrontation; thus, transfer their power competition to regional wars where small nations suffer the deadly costs (Ruggie, 1995). On the whole, no world order has ever been maintained, even in the most perfect structure of power as expected by Realists. Power leads to (self) anti-power in the sense that the emergence of nuclear power (as a result of the unprecedented armament race) makes big nations aware of the limited use of force (nuclear weapons). Otherwise a complete end to all would bring about an absolute equality (the literal ending of history).

In the case of Japan, specific Realists emphasize that there is no pacifist and liberal Japan, but an imperialist, nationalist one. They argue that Japan is trying to guise its greedy, aggressive ambition to return to a pre-war militarist nation. Japan's ultimate goal is assumed to greedily further Japanese interests from taking any possible advantages from subordinate nations including the Southeast Asian ones. We can see that Realists, in making such depictions and predictions about Japan, are not aware of definite changes in global politics and economics. Especially, the development of technology and the process of globalization connect nations' interests to a certain extent. In the security field, Realists ignore the fact that the costs of wars (conventional ones only) are too high in the context of Japan's national comprehensive interests. No Japanese leader, even of extreme nationalism and Realism, would not take into their considerations some sort of efficiency account. (Mathur, 2007)

This reality is also reflected into Realist theory itself in term of the changes in Realist thoughts when it is seen the birth of the so called "generalist" Realism which seems to be "softer" than the traditional, specific Realism. Generalist Realism develops its perceptions on Japan's role and position in the world and regional politics basing itself much on more mediating notions of band wagoning, buck passing. In their analyses of Japanese security policies, they take into accounts some cost-benefit calculation which is thought to be of Liberalism feature. This branch of Realism to some extent realizes and accepts the reality that

Japan deliberately utilizes economic cooperation, interdependence to further its state and national interests. It simply puts forward the logic that if cooperation can reduce the cost caused by wars and armament to achieve the same national ability, then why not take it. (Rosecrance, 2001)

Eclecticism-Fundamentalism Balance as Solution

It has been seen in the above analyses that that none of the three mainstream approaches in International Relations (working alone) can sufficiently describe and explain the modern world eco-politico situation in general, and Japanese eco-politico strategy pertaining to Southeast Asia in particular. Methodologically, each of them clings itself on too conservative assumptions as unchanged, unchallengeable principles. Realists prisoned their minds in Hobbesian dismal belief of human nature, of the absolute roles of states, leading to their refusal of liberal and constructivist concepts (Katzenstein, & Okawara, 2002). Liberals keep unchanged belief in human rationality and freedom to pursue an ideal world in which men are equally free, rationally capable to guarantee equal, mutual-interest cooperation. Their naivety and over-belief leads them to (deliberately) ignore that inequality, conflicts and even wars are still pervasive. They seem to make the mistake of naming “dependence” as “inter-dependence” when praying for North-South, First World – Third World cooperation. Constructivists are to some extent too idealistic, and put too much weight on the role of human intellectual development which may have brought humanity in to the post-material world. It is clear that Realism, Liberalism, Constructivism are persuading people to accept an incomplete picture of world politics or even distorting the nature of men and the world by describing one specific aspect of it (powers, interests, ideas, respectively) and parsimoniously generalize it into a normative and comprehensive nature. (Sil, 2001)

We argue that in the modern eco-politico world of various changes (especially after the WWII and the Cold War), there have been changes and development in both eco-politico policy making and the academic arenas. Security, in the traditional sense of Realism, is now replaced by the concept of comprehensive security which takes national comprehensive capability rather than military power as indicators of national security, as expressions of national positions on the international arena, and also means of international influences (Akaha, 1991). Nations now no longer view their fundamental national images, positions in a limited and separated notion of either powers or interests, or norms/ identity, exclusively.

Methodologically, in order to at least avoid weakness and shortages of restrictive approaches, this paper suggests that we should take an eclectic view to make a flexible combination of the three mentioned paradigms. However, it is not a mechanical combination. This new eclectic approach puts much emphasis on compromise and complementariness (Sil, 2000). And most importantly, as clearly seen in the paper, eclecticism is taken instrumentally, and indispensably to show the latent but fundamental aspects, elements in Japanese foreign strategy. Thus, a so-called eclecticism-fundamentalism balance is considered to be the suggested solution for the so far methodological crisis in the IR literature.

Our view of an eclecticism-fundamentalism balance is deliberately developed to sufficiently analyze and explain the comprehensiveness in Japan’s eco-politico, security, diplomacy policies, which view Japan’s national interests in not a single

notion of either power or economic interest or ideational image. Secondly, this view aims to utilize its "generalist Realism" function to make clear the rigid and unchanging nature of Japanese Realism (which is not narrowly perceived as mercantilism or GNP nationalism) whose ultimate goal is always Japan's primacy over other nations. Thirdly, this eclectic-fundamentalism balance approach would take advantage of its liberal-constructivist function to help judge the "soft", positive and flexibility characteristics in Japan's policies. Fourthly, this approach allows us to have an effective analytical tool to judge different layers of Japan's policy building and implementing. They are ideology, values, national image, intentions; policy interpretation; and policy implementation. The above four purposes facilitate the fifth purpose, that is, it also helps build a theoretical framework which analyzes and explains Japanese policy making process in at least three angles. They are consequentialism focusing on dynamics and goals; functionalism focusing on process and effectiveness; and Structuralism focusing on a matrix of combined instrumental policies of politics and economics, domestically and internationally.

Further, this view allows us to have a multi-vision look into Japan's strategic policies. It helps to scrutinize the issues materially when we take its Liberalism and Realism functions to assess the nation's capability. At the same time, it supports us to ideally analyze the nation's intentions. These two analytical directions together make the necessary and sufficient conditions to understand more deeply the actual dynamics, not just the outward phenomena of policy implementation, of Japan. This eclectic-fundamentalism balance view focuses on both analyzing the "how to" aspect of Japanese policy making, implementing, and on the "why" aspect, at the same time. This view's strong emphasis on simultaneousness and multi-faceted research aims to overcome the current weakness in the literature which focuses on either national capability or intention, separately.

On one hand, this view sees Japan as being not so aggressive, greedy or even cruel as Realists tend to criticize. On the other hand, it refuses to accept a benign image of a pacifist and liberal Japan who brings only peace, stability and economic development to the region (as liberals and constructivists prefer to pray). That is why our view inevitably leads to the conceptualization and perception of Japan as a "soft hegemon." (Mathur, 2001)

While the term 'hegemon' is so widely known in international relation, we prefer to use the term 'soft hegemon' with deliberately emphasis more on its "softness" to further distinguish its linguistic difference with 'empire'. We argue that in real-politik thinking, 'hegemon' or even 'soft hegemon' and 'empire' share the same Realist and nationalist nature. As modern world politics has seen some changes "in", but not yet "of" the current political economy system, the distinction between 'empire' and 'hegemon' refers mainly to 'how to' aspect rather than 'why' aspect of the power's international behaviors (Watson, 1992). However, we can see that 'empire' is a nation which can impose "direct administration of different communities from an imperial centre." (Bacevich, 2002) Meanwhile, a "hegemon" is a nation which has perennial master-intention and ability of some power or authority in a system "to shape the rules and arrangements for political and economic relations among nations" in favor of its primacy. It is the power which can "lay down the laws" about external relations between states, while leaving them domestically independent. (Wallerstein, 1974)

The above hegemonic goal, according to Wallerstein, has been manifested in three primary forms. Firstly, by mythologizing, indoctrinating, educating and decentralizing some actual authority, the hegemon may convince other nations that the perpetuation of the world or regional system under its suzerainty is in others' collective and mutual interests. Secondly, by concentrating a certain military strength to project its supremacy in necessity, the hegemon seeks to build a world or regional system sufficiently cowed to ensure that the application of that military force rarely needs to be executed. Thirdly, also as Goldstein notes, (Goldstein & David, 1991) the hegemon maintains its material position by ensuring that the system is economically characterized by the unequal geographic division of labor between the core (secondary producer of manufactured goods of high capital and technological contents), and the periphery (the primary producer of raw materials or/and low value-added products of high labor content). On the other hand, it is also necessary to distinguish "hegemon" in traditional concepts with "soft hegemon". The slight difference between a normally "hard" hegemon and the newly preferred "soft hegemon" lies in the sense that a 'hard' hegemon prefers to practice bullying military threats and/or chauvinistic political arrogance, stubbornness (like the US before and now, the chauvinistic and stubborn China before and still now in some issues). While the "soft" one prefers to achieve its hegemonic goals in a less aggressive way, by gaining collective supports from its subordinate nation). (Akaha, 1991)

Empirical reasons leading to the termination of Japan as a "soft hegemon" come from historical legacy of the WWII. After the War, the defeated Japan had to adopt a peaceful constitution which does not allow it to possess its own projecting powers, but has to depend on the US in the case its security is threatened by a third party. Article 9 of this constitution also does not allow Japan to send its military force overseas. These facts lead some scholars to believe that Japan is undertaking role of a "joint hegemon", a "cooperative hegemon", or a "supporting hegemon", "a secondary hegemon", who follows the absolute leadership of US hegemon (Leifer, 1996). However, the above terms still fail to explain both the "how to" and "why" aspects of Japanese policies. In these terminations, Japan seems to be just a passive, situational, band wagoning, opportunistic power. This attitude may underestimate Japan's activeness and dynamics in building its own national image and identity, in deciding its own unique way to further and consolidate its interest) (Mathur, 2007). From a different angle, this paper partly argues that historical legacy and the world political situations are consciously understood and deliberately utilized by the Japanese.

The paper's eclectic-fundamental balanced view, firstly, allows us to see the very fundamental and thus rigidly unchanged goal of Japanese hegemony, which is expressed in its three sub-categories, is obviously of Realist and nationalist nature. Secondly, this view also shows that this hegemonic goal is achieved in a very flexible manner which contains the utilization of all: Constructivist (1), Realist (2), Liberal (3) instruments, together. Thirdly, the view allows us to see the comprehensiveness of the hegemon's security philosophy. The Realist, hegemonic nature of the hegemon lies directly in its very goal, the "why" aspect. The "softness" characteristic of the hegemon lies in the "how to" aspect, the comprehensive, all-around instruments utilized to achieve the ultimate goal. Both aspects,

being studied simultaneously, help to understand the actual nature of the Japanese hegemon, dynamics and behaviors of its policies.

It should also be noted here that there is a difference between the notion of "soft hegemon" and "soft power". The former emphasizes the softness of the "how to" aspect of the hegemon to hide away its "hard" Realist, nationalist ambition. That helps to explain the fact that the "soft hegemon" can even soften its hard power of military force. For example, Japan, while it speaks of a peaceful and benign mission to its military actions in Iraq, can conceal its goal of military, political and security support to the US's invasion to Iraq. The latter directly refers to the softness traits of the power itself. For example, soft powers are usually used to term the civil society, media, NGOs, entrepreneurial entities, and the like. (Goodhan, 2005)

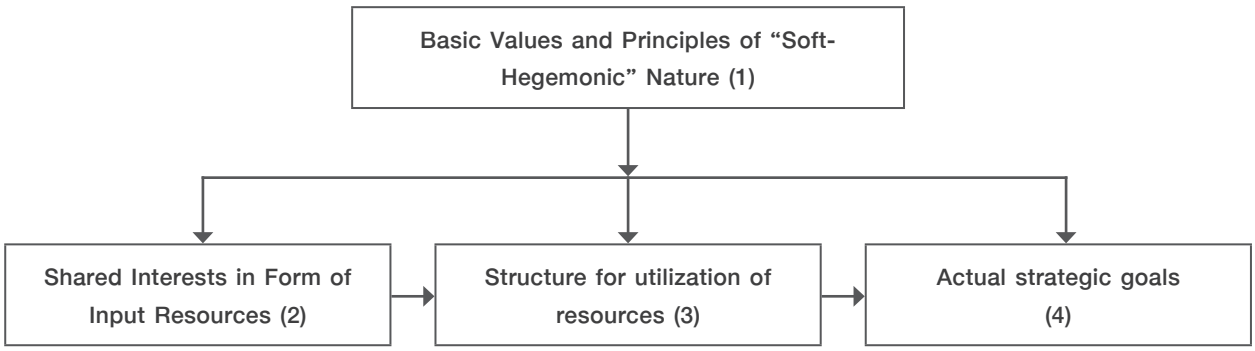


Figure 1: Japanese "soft hegemon" and its policy making process – A vertical view of Japanese foreign policies

Basing on our theoretical framework, we build the following model which can operationally describe figuratively how and why the Japanese "soft hegemon" makes and implements its overall policies concerning Southeast Asia, along the history of its relations with the region.

The first element in the model - "basic values and principles of "soft hegemonic" nature" - shows a combination between the very fundamental, hard, rigid, underlying values of Realist, nationalist goals, and the eclectic, pragmatic, soft, flexible manifestations of goal achieving measures and instruments. These basic values and principles determine and influence the Japanese perceptions of the lower elements in the model. (Veigh, 2005)

The second element - "shared interests in forms of input resources" into the policy making process – contains the perceived interests that are thought to be of mutuality for both Japan and Southeast Asian nations (Singh, 2002). They are in fact taken advantage of by Japan and in fact not by Japan alone, but also by Southeast Asia to further their own self interests. Therefore, they are perceived to pull Japan (and Southeast Asian together) into relations of various forms. Under the influence of the "soft hegemonic" values, Japan takes a comprehensive view of what should possibly be considered to be able to bring about benefits to the country (Akaha, 1991). These interests are geopolitical relations; resource suppliers; close economic, trade relations, investment, financial aids; important sea-lane; strategic geo-political position; shared values of freedom, democracy, anti-communism; partnership at regional forum/ institutions. Regional and international changes are

also input resources to be considered by Japanese policy makers.

The third element - "structure for utilization of resources" - can best reflect the softness, flexibility nature of the Japanese hegemonic image. They are a creative and changeable combination of instrumental policies ranging from economic, social-cultural relations to political, security ones. These combined policies are implemented to efficiently utilize all the perceived resources (2) to realize expected goals (3). As these relations in fact involve participation from not only Japan but also Southeast Asia, then it is better to design a matrix which can structurally help show a systemic relations and dynamics of policy changes between Japan and Southeast Asian nations.

Japanese Policy Flexibility Horizontally Viewed		**JAPAN**	
		Politics-Security	Eco-Socio
ASEAN	Politics-Security	I	II
	Eco-Socio	III	IV

Figure 2: Japanese policy flexibility horizontally viewed

Japan's policies towards Southeast Asia that move around the four areas named I, II, III, IV, reflect the pragmatic flexibility of the hegemon in responding to both domestic and regional, international changes to assure the fundamental primacy of its strategic position.

The fourth element in the model - "actual strategic goals" - helps to realize the actual goals, dynamics of various officially declared policy principles. Through this kind of analyses, we would see that Japan's policies seemingly have a two-faced nature, the declared one bearing a liberal and constructivist color and the hidden one carrying a hegemonic, Realist, nationalist content (Khamchoo, 1991). Easily seen are such paradoxes: softness - hegemony, flexible policy making - rigid, fundamental national interest, pacifism - nationalism, cooperate to influence and exploit, engage to contain, join to guide and control, share to tie down. (Rix, 1991)

In short, this model is expected to be capable of further clarifying the paper's theoretical legitimacy which contends and asserts that Japan should be perceived as a 'soft hegemon' that has constantly comprehensive, fundamentally nationalist, hegemonic goals. At the same time, it conducts operationally flexible eco-politico policies. The spirit of nationalism and Realism which works as the latent, underlying values goes on well with Japan's declared policies of Liberalism, Constructivism. This smooth combination deliberately gives Japan an image of a benign and helpful power. (Araki, 2007)

Conclusion: Eclecticism as a Comprehensive Model

This paper concludes that the mainstream international relation literature fails to depict and explain the nature and dynamics underlying Japanese Southeast Asian policies since 1967, or even since WWII. The reason is that much of the literature conservatively clings to restrictive approaches of Realism, Liberalism or Constructivism to build their assumptions and analyses. This leads to an incomplete understanding of Japan's actual strategies in the region.

We assert that only an eclectic-fundamental balance vision which takes a compromising, complementary combination of the three main paradigms can help us understand not only the actual on-ground policies of the Japanese but also

the underlying value which has been guiding their policy making and implementation in recent history. This view helps us build a theoretical framework and an operational model. They start from analyses of Japan's guiding values, to scrutiny of resources taken, to study of specific policies, in order to help come to a conclusion of the authentic goals of policies the Japanese are pursuing.

While the mainstream literature tends to conclude that Japanese policies are mainly a result of Japanese responses to both domestic and external changes in regional, international arenas, which considers Japan as a nation that passively responds to strategic changes made by other great powers: the US, China, etc (Togo, 2010). This paper asserts that internal factors of cultural values, national identity and comprehensive, basic interests, and the like, hold a great importance. Such contentions have been emphasized by our introduction of the first element in the model: "basic values and principles of "soft-hegemonic" nature", which contends that Japan is active even at the very deep root of intentions.

This view goes on to declare that Japanese nationalism, which has been expressed in its new form of the so called Japanese "soft hegemony", is the philosophy that directs Japanese minds and actions. This philosophy was initiated by Prime Minister Yoshida, also known as Japan's "GNP nationalism", which was later developed by Prime Minister Fukuda in his Fukuda doctrine. It helps to make a very flexible, tactical, omni-directional combination which aims at maximizing Japanese fundamental national interests in form of comprehensive capability expansion. It also aims at re-gaining the image of a divine nation of Japan, to get the world's respect, while avoiding heavy costs of conducting high-key politics of aggressiveness.

With this "soft hegemonic" value, Japan conducts phenomenally liberal, constructivist policies of economics, politics, security, and the like, to not only gain collective support of the region, but also get the regional nations to be deeply dependent on Japan, in favor of Japanese primacy (Facts and Details, 2011). This "soft hegemonic" approach had worked well historically in the Cold War time together with the West to contain Communism expansion and still works effectively when Japan has to deal with an aggressively rising China who has increasingly expressed its leadership ambition in not only the Southeast Asian region but also directly in East Asia with direct sea and island disputes Japan. This approach would be expected to be effective nowadays when the US has returned to the region, bringing along great geo-political and strategic changes (Togo, 2010).

It seems, to some extent, Southeast Asian nations are willing to put themselves under a moderate Japanese influence. Of course, this willingness never comes from their perceptions of a "benign" Japan. Instead, it is based on a Realistic approach that by co-operating with Japan, the co-operation would compensate their chronic shortage of capital and technology. At the same time, this Realistic approach would also use Japan to help them balance against China and to some extent the US. The enduring hegemonic dominance by the US and the threat of a new hegemonic power coming from China, are all very real in Southeast Asia.

Sufficient notes should also be taken here that, in the particular field of international relations and IR, the debate over the nature of international relations between Realism on one side and Liberalism and Constructivism on the other side seems to last forever. This debate and its contesters derive their arguments in much deeper philosophical roots of

human's normative and comprehensive nature, for example, Machiavelli and Hobbes on one end, Rousseau and Locke, on the others end. However, this paper does not take either side rigidly. Instead, this paper takes the Hegelian dialectical approach to view human nature as an organic and integrated entity of both the bad and the good, where the negative individualistic self calling for individual interests fighting with the divine in-it-self need for community and social cooperation, where also the individualistic self and the altruist self would later, along with human and historical development, find a more harmonious common voice (see also Fukuyama, 1999).

Built on such assumption, this paper argues that the eclectic-fundamental view of international relations in general and Japan-SEA relations in particular does not only separately put and deal mechanically with the two opposite sides of the nature of the relations, in contrast, it aims to declare that this view helps to see clearly the two un-detachable, inter-integrated elements within any foreign strategic policies of Japan towards the region. And along with changes and development in the world and regional political economy structures, these eclectic - fundamental, shared interests - self interests, cooperation - domination relations, etc, although cannot change their contradiction nature overnight, would still make a gradual move towards the more positive values. Once again, all the above mentioned theories and assumptions of human nature and international relations if independently and separately taken would only provide a distorted picture of reality.

Although, for around 100 years, social sciences have been methodologically "dominated" by behavioralism and phenomenalism, which take into account seeable, touchable, measurable factors, this paper still believes in Smithian moral philosophy and Webberian approach that lay emphases on values, intentions, motivations, which can serve as the necessary and sufficient conditions in studying and understanding human actions, individually and collectively. That explains why this paper sets a theoretical framework to analyze and explain the so-call "vertical comprehensiveness" of Japanese security policy. This framework deals with different layers of the Japanese security policy ranging from analyses of values, intentions, motivations to actual, on-the-ground policy performances, all of which being gathered to expectedly form a fuller picture of Japanese security policies.

Further more, this "vertical comprehensiveness" framework goes hand in hand with the so-called "horizontal comprehensiveness" of Japanese security policy, which covers a wide range of economic, political, diplomacy, cultural, security, military, social issues, national capability and image building. This covering not only implicitly but rather tacitly deals face to face with the conception of nationalism, putting into detailed scrutiny not only normative but also comprehensive issues of this concept.

As mentioned earlier, the debate of human nature which is expressed individually, through individual actions as well as collectively through community and social choices and behaviors cannot be solved so far. However, our dialectical, Hegelian contentions of human nature and their collective social relations, as well as our normative and comprehensive concept of nationalism (individually taken in domestic situation and collectively taken in international arena, respectively) take advantage of exactly this frame of vertical and horizontal angles to put more logical and persuasive weights to each of arguments, hopefully creating a higher level of academic legitimacy and justification.

Furthermore, insights into the fundamental elements of Japanese policies, namely, its basic and comprehensive national values and goals, help to distinguish the Japanese economic, diplomatic, political, security philosophy with the commonly perceived traditional mercantilism, which may be considered to be close to the "GNP nationalism" being viewed in the literal sense, with limited references to economic and trade relations.

Last but not the least, the paper once gain concludes that the above so far analyses of important issues in the literature, although still limited in theoretical discussions of research methodology, could still themselves voice out the necessity to have changes in doing research at least in IR areas. Eclecticism is, as seen, more capable than mainstream IR theories in describing, explaining and predicting international relations. Therefore, it is expected if not to totally replace, then, at least complement to the shortages of mainstream IR theories in solving the present methodological crisis. The vertical and horizontal comprehensiveness integration presented in this paper would effectively allow a very wide covering of various kinds and levels of policies of Japan. This is why in this general theoretical framework, a normative approach rather than a detailed list of any particular practical policies is set up. The dialectical principle in this paper also allows viewing not only goals, motivations but also the dynamics of Japan's policy changes in different periods of history. The vertical-horizontal view of Japan policies and the policy matrix are proves of this ability and possibility.

References

Acharya, A. (1998). Collective identity and conflict management in southeast asia. In *Security communities*, edited by Adler, E. & Barnett, M. Cambridge: Cambridge University Press.

Akaha, T. (1991). Japan's comprehensive security policy: A new east asian environment. *Asian Survey, 31*(4), 324-340.

Araki, M. (2007). Japan's official development assistance: The Japan ODA model that began life in southeast asia, *Asia-Pacific Review, 14*(2), 17-29.

Armitage, N. (2009). *From crisis to kyoto and beyond: The evolution of environmental concerns in japanese official development assistance*. Nagoya University. Retrieved from http://www.gsid.nagoya-u.ac.jp/bpub/research/public/paper/article/176.pdf

Asia Program Special Report. (2005). *Japanese ODA at 50: An assessment*. Retrieved from http://www.wilsoncenter.org/sites/default/files/AsiaReport128.pdf

Bacevich, A. J. (2002). *American empire: The realities and consequences of US diplomacy*. Cambridge: Harvard University Press.

Calder, K. E. (1998). Japanese foreign economic policy formation: explaining the reactive state. *World politics, 40*(4), 517-41.

Can Asia Avoid the Middle Income Trap? (n.d.). Retrieved from http://stgallenmba.ch/evenett/2011/08/04/can-asia-avoid-the-middle-income-trap/

Desch, M. C. (1998). Culture clash: Assessing the importance of ideas in security studies. *International Security, 23*(1), 141-170.

Duffield J. S., Theo F., Richard P., & Michael C. D. (1999). Isms and schisms: Culturalism versus realism in security studies. *International security, 24*(1), 156-180.

Eaton, S. & Richard, S. (2006). Is ASEAN powerful? neo-realist versus constructivist approaches to power in southeast asia, *Pacific Review, 19*(2),135-155.

Emmers, R. (2003). *Cooperative Security and the balance of power in ASEAN and the ARF*. New York: Routledge Curzon

Facts & Details. (n.p.). Japan and The World: History, APEC and G-8 Meetings, The U.N., Foreign Policy, Development and Aid. Retrieved from http://factsanddetails.com/japan.php?itemid=827&catid=22&subcatid=149

Feaver, P. D., Gunther H., Randall, L. S., Jeffrey, W. T., William, C. W., Jeffrey, W. L. & Andrew. (2000). Correspondence: Brother, Can you spare a paradigm? (Or was anybody ever a realist?). *International Security, 25*(1), 165-193.

Fukuyama, F. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. Free Press.

Fukuyama, F.(1999). *The Great Disruption: Human Nature and the Reconstitution of Social Order*. Free Press.

Fukushima, A. (1999). *Japanese foreign policy: The emerging logic of multilateralism*. Basingstoke, U.K.: Macmillan.

Funabashi, Y. (1994). *Japan's international agenda*. New York: New York University Press.

Goldstein, J. (1988). *Long cycles: Prosperity and war in the modern age*. New Haven, CT: Yale University Press.

Goldstein, J. & David, R. (1991). After insularity: Hegemony and the future world order, *Futures, 23*(9), 936 - 961.

Goodhan, J. (2005). War, peace and the places in between: Why the borderlands are central?", In Pugh, M. Coper, N. & Turner, M., (eds.), Whose peace? *Critical perspectives on the political economy of peacebuilding*. London: Palgrave, 225-244.

Goodhand, J. (2005). NGOs and conflict in sri lanka and Afghanistan. Unpublished doctoral dissertation, University of manchester.

Green, M. J. (2001). *Japan's reluctant realism: Foreign policy challenges in an era of uncertain power*. New York: Palgrave.

Hatch, W. & Kozo, Y. (1996). *Asia in japan's embrace: Building a regional production alliance*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Hellmann, D. C. (1979). Japan and southeast asia: Continuity amidst change. *Asian Survey, 19*(12), 1153-78.

Hopf, T. (1998). The promise of constructivism in international relations theory. *International Security, 23*(1), 171-200.

International Development Study Group. (1989). Shortcomings of the Foreign Aid Program. *Economic Eye*, Spring, 16-19.

James, C. D. (1986). American and japanese strategies in the pacific war." In *makers of modern strategy: From machiavelli to the nuclear age*, edited by Peter Paret. Princeton: Princeton University Press.

Japan Defense Agency. (1985). *Defense of japan 1985*. Tokyo: The Japan Times, Ltd.

Jervis, R. (1999). *System effects: Complexity in political and social life*. California: Princeton.

Katzenstein, P. J. & Nobuo, N. (1993). *Japan's national security: Structures, norms and policy responses in a changing world*. Ithaca, New York: East Asia Program, Cornell University.

Katzenstein, P. J. & Nobuo, O. (2002). Japan, asian-pacific security, and the case for analytical eclecticism. *International security, 26*(3), 153-185.

Keohane, R. O. & Lisa, L. M. (1995). The promise of institutionalist theory. *International Security, 20*(1), 39-51.

Khamchoo, C. (1991). Japan's role in southeast asian security: Plus ca change. *Pacific affairs, 64*(1), 7-22.

Koichi, M. (1989). Problems in the aid program. *Japan Echo, 16*(1), 13-18.

Kojima, K. (2000). The flying geese model of asian economic development: Origin, theoretical extensions, and regional policy implications. *Journal of Asian Economics, 11*(4), 375-401.

Lai, Fung-wai F. (1981). *Without a vision: Japan's relations with ASEAN*. Singapore: Chopmen.

Legro, J. W. & Andrew, M. (1999). Is anybody still a realist? *International Security, 24*(2), 5-55.

Leifer, M. (1996). *The ASEAN regional forum*. London: International institute for strategic studies.

Martin, L. L. (1999). The contributions of rational choice: A defense of pluralism. *International Security, 24*(2), 74-83.

Mathur, A. (2007). Japan's contemporary nationalism: Trends and politico-security drivers. *Strategic Analysis, 31*(1), 111-137.

Mearsheimer, J. J. (1994). The false promise of international institutions. *International security, 19*(3), 5-49.

Mendl, W. (1995). *Japan's asia policy: Regional security and global interests*. London: Routledge.

Mochizuki, M. M. (2007). Japan's shifting strategy toward the rise of china. *Journal of Strategic Studies, 30*(4), 739-776.

Momoi, M. (1984). Japan's defense and realism. *Liberal Star*, 10.

Morse, R. A. (1987). Japan's drive to pre-eminence. *Foreign policy*. 69, (Winter), 3-21.

Nester, W. R. (1992). *Japan and the third world: Patterns, power, prospects*. New York: St Martin's Press.

Next Big Future. (2011). *Malaysia stuck in middle income trap*. Retrieved from http://nextbigfuture.com/2011/01/malaysia-stuck-in-middle-income-trap.html

Okawara, N. & Peter, J. K. (2010). Japan and asia-pacific security: regionalization, entrenched bilateralism and incipient multilateralism. *The Pacific Review, 14*(2), 165-94.

Paris, R. (2000). Broadening the scope of peace operations. *International studies review, 2*(3), 27.

Richardson, M. (1998). Asian nations warn japan its influence is on the wane. *International herald tribune*. Retrieved from http://www.nytimes.com/1998/02/06/news/06iht-asean.t.html

Rix, A. (1990). Japan's foreign aid policy: A capacity for leadership?. *Pacific Affairs, 62*(4), 461-475.

Rix, A. (1982). Japan and ASEAN: More than economics. In *understanding ASEAN*, edited by Allison B., London and Basingstoke: the Macmillan Press.

Rix, A. (1987). *Japan's aid program: Quantity versus quality*. Canberra: Australian Development Assistance Bureau.

Rix, A. (1980). *Japan's economic aid*. London: Croom Helm.

Rosecrance, R. (2001). *The new great power coalition*. Maryland: Rowman & Littlefield.

Ruggie, J. G. (1995). The false premise of realism. *International security, 20*(1), 62-70.

Self, B. L. (1999). Confidence-building measures and japanese security policy." In *investigating confidence-building measures in the asia-pacific region*. Washington, DC: The Henry L. Stimson Center.

Shibusawa, M. (1984). *Japan and the asia-pacific region: Profile of change*. London: Royal Institute of International Affairs.

Shiraishi, T. (1997). *Japan and southeast asia*. In *network power: Japan and asia*, edited by Peter Katzenstein and Takashi Shiraishi. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Sil, R. (2000). The foundations of eclecticism: The epistemological status of agency, culture, and structure in social theory. *Journal of Theoretical Politics, 12*(3), 353-387.

Singh, B. (2002). ASEAN's perceptions of Japan: Change and continuity. *Asian Survey, 42*(2), 276-296.

Stiglitz, J. E. & Andrew, C. (2005). *The development round of trade negotiations in the aftermath of cancun*. A report for the commonwealth secretariat prepared with the initiative for policy dialogue (IPD.)

Stiglitz, J. E. (2006). *Making globalization work*. New York: W. W. Norton & Company.

Talpin, R. (1997). Japanese foreign policy towards southeast asia. In *the process of japanese foreign policy*, edited by Richard Grant. London: Royal Institute of International Affairs, 276-296.

Tamamoto, M. (2004). A nationalist's lament: the slippery slope of koizumi's foreign policy. *Asia program Special Report*, 10–15.

Tilman, R. O. (1987). *Southeast asia and the enemy beyond: ASEAN perceptions of external threats*. Boulder, Colo.: Westview Press, 29-33.

The Economist. (2011). *Be aware of the middle income trap*. Retrieved from http://www.economist.com/node/18832106

Togo, K. (2010). *Japan's foreign policy, 1945-2009: The quest for a proactive policy*. Leiden: Brill Academic Publishers.

Tsurutani, T. (1981). *Japanese policy and east asian security*. New York: Praeger Publishers.

Veigh, Mc. B. J. (2004). *Nationalisms of japan: Managing and mystifying identity*. Lanham: Rowman and Littlefield Publishers.

Wallerstein, I. (1974). The rise and future demise of the world capitalist system: Concepts for comparative analysis. *Comparative Studies in Society and History, 16*(4), 387-415.

Watson, A. (1992). *The evolution of international society*. London: Routledge.

Weinstein, F. B. (1982). Japan and southeast asia. In *economic, political and security issues in southeast asia in the 1980s*, edited by Robert A. Scalapino and Jusuf Wanandi. Berkeley: University of California Press.

Wong, A. (1991). Japan's comprehensive national security strategy and its economic cooperation with the ASEAN countries. *Research Monograph 6*. Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies, 8-9.

Yuzawa, T. (2005). Japan's changing conception of the ASEAN regional forum: from an optimistic liberal to a pessimistic realist perspective. *The Pacific Review, 18*(4), 463-497.

กลยุทธ์การเขียนข่าวเพื่อรายงานข่าวบนหนังสือพิมพ์ออนไลน์

Strategies for Writing News for Online Newspaper

ทักษยา วัชรสารทรัพย์

บทคัดย่อ

ผู้รับสารหรือผู้อ่านของสื่อออนไลน์ มีลักษณะนิสัยต่างจากการรับสารจากสื่อประเภทอื่น ๆ เนื่องจากผู้อ่านสื่อออนไลน์จะเป็นผู้แสวงหา และเข้ามาค้นคว้าข้อมูลเอง การอ่านข่าวจากหนังสือพิมพ์ออนไลน์นั้นก็เพื่อเข้าไปอ่านข้อมูลที่ผู้อ่านต้องการ และผู้อ่านเองก็สามารถเลือกรับข่าวสารได้จากเว็บไซต์หนังสือพิมพ์ออนไลน์ที่หลากหลาย ผู้สื่อข่าวหรือผู้เขียนนั้นจึงไม่สามารถเขียนตามที่ตนต้องการเพียงอย่างเดียวได้ การเขียนข่าวเพื่อรายงานข่าวบนหนังสือพิมพ์ออนไลน์นั้นจึงควรมีรูปแบบในการเขียนเพื่อให้ผู้อ่านทราบได้ในทันทีว่า เป็นเรื่อง “เกี่ยวกับอะไร” “น่าสนใจอย่างไร” และ “ตรงกับความต้องการหรือไม่” จึงจะสามารถดึงดูดใจให้ผู้อ่านกดเข้ามาเพื่อที่จะอ่านต่อได้

คำสำคัญ: สื่อออนไลน์, หนังสือพิมพ์ออนไลน์, รูปแบบการเขียนข่าว

Abstract

Receivers or readers of online media have special characteristics because they are explorers by searching for information by themselves. Online newspaper reading is the best way to look at popular news information which may be selected from many online newspaper through websites. News reporters and writers cannot publish any pieces of news by their requirement. For reporting on online newspaper, reporters and writers should have writing format for recommendation to readers that describes “What is news about?” “Why is this news interesting?” and “Is this news in accord with readers want?”. This is the main reason for attracting receivers to click “Continue reading”

Keywords: online media, online newspaper, news writing format

ความนำ

โลกในยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคที่มนุษย์ส่วนใหญ่หันมาบริโภค 'ข่าว' มากพอ ๆ กับการบริโภค 'ข้าว' เพื่อความอยู่รอด (บุษดี พนมภู, 2556) หนังสือพิมพ์จึงเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ที่มีคู่แข่งอยู่มากพอสมควร เนื่องจากประชาชนทั่วไปยังบริโภคข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อ เช่น หนังสือพิมพ์เป็นหลัก ดังจะเห็นได้จากตามร้านอาหาร ร้านกาแฟ หรือร้านค้าบริการทั่วไป ที่ต้องมีหนังสือพิมพ์ติดร้านอยู่เป็นประจำ โดยจุดเด่นที่ใช้ในการแข่งขันในตลาดหนังสือพิมพ์นั้นก็มีอยู่สองประการคือ ความแตกต่างทางด้านเนื้อหา และความแตกต่างด้านรูปเล่ม แต่เมื่อยอดขายของหนังสือพิมพ์ลดลงอย่างต่อเนื่องบวกกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความต้องการที่จะเสพข่าวสารของผู้คนอย่างท่วมท้นจึงทำให้สื่อที่นำเสนอข่าวเป็นหลัก อย่างหนังสือพิมพ์ต้องผันตัวเองจากหน้ากระดาษไปเป็นหน้าจอเพื่อความอยู่รอดทางธุรกิจในยุคที่การสื่อสารไม่ได้ถูกจำกัดอยู่เพียงหน้ากระดาษ A2 หรือแท็บลอยด์เท่านั้น แต่กลับถูกย่อให้เล็กลง จนเหลือเพียงแค่ประมาณ 5-7 นิ้ว บนหน้าจอสมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ตที่เปรียบเสมือนอวัยวะส่วนที่ 33 ของมนุษย์ทุกวันนี้ก็ว่าได้ หนังสือพิมพ์ที่แปรสภาพไปเป็นหนังสือพิมพ์ออนไลน์เป็นทางเลือกหนึ่งในการช่วยให้ประชาชนรับรู้ข่าวสารได้ทันท่วงที อีกทั้งยังถือเป็นการประหยัดเงิน เวลา เพื่อที่จะใช้รับข่าวสารเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หนังสือพิมพ์ออนไลน์กำลังได้รับความนิยมจากผู้อ่านมากขึ้นเรื่อย ๆ นอกจากความประหยัดที่กล่าวมาข้างต้นแล้วหนังสือพิมพ์ออนไลน์ยังมีช่องทางเพื่อให้ผู้อ่านตอบกลับไปยังผู้เขียนได้ (two-ways communication) และยังมีลิงค์ไปยังข้อมูลเก่าหรือที่มาของข่าวนั้น ๆ นอกจากนี้ยังใส่ภาพ หรือภาพเคลื่อนไหว พร้อมเสียงได้อีกด้วย แม้มีความสามารถที่หลากหลายหนังสือพิมพ์ออนไลน์ยังมีข้อจำกัดหลายด้าน เช่น เรื่องความแคบของหน้าจอความสามารถในการทนต่อแสงสว่างของหน้าจอคอมพิวเตอร์และสมาร์ทโฟน จากข้อจำกัดที่กล่าวมาทางข้างต้นนี้การเขียนข่าวเพื่อรายงานข่าวบน หนังสือพิมพ์ออนไลน์นั้น อาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมโดยยังตั้งอยู่บนพื้นฐานภายใต้กรอบแนวคิดเรื่อง 5W 1H (สุทิติ ขัตติยะ, 2552) เช่นเดิมเพียงแต่มีการเขียนให้เหมาะกับพื้นที่และผู้อ่านให้มากยิ่งขึ้นนั่นเอง

ที่มาและความหมายของ หนังสือพิมพ์ออนไลน์

กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ กล่าวไว้ในบทความเรื่อง การสร้างความเชื่อถือและการยอมรับสื่อออนไลน์ (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2554) ว่า เป็นรูปแบบหนึ่งของสื่อออนไลน์ที่ใช้ช่องทางการสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ต สามารถนำเสนอเนื้อหาสาระต่าง ๆ ได้เช่นเดียวกับหนังสือพิมพ์แบบดั้งเดิมซึ่งใช้การพิมพ์บนกระดาษ นอกจากนั้นยังสามารถนำเสนอข้อมูลข่าวสารได้ทั้งภาพเคลื่อนไหวและเสียงหรือในรูปมัลติมีเดีย รวมทั้งการเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่แหล่งข้อมูลอื่นได้อีกด้วย กฤษมันต์ ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า มีสื่อออนไลน์แบบอื่น ๆ เช่น วารสารออนไลน์ หนังสือออนไลน์ วีดิทัศน์ออนไลน์ วิทยุออนไลน์ และโทรทัศน์ออนไลน์ เป็นต้น การที่หนังสือพิมพ์ออนไลน์ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในประเทศไทยนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากกระแสความนิยมจากต่างประเทศด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ได้ทั้งข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหวพร้อมเสียง นอกจากนี้ยังช่วยลดข้อด้อยของสื่อหนังสือพิมพ์ด้านการเข้าถึงข้อมูล ลดต้นทุนในการผลิต และการขนส่ง ผนวกกับวิกฤตการณ์ต้มยำกุ้งในปี 2540 ที่ส่งให้เศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้หนังสือพิมพ์หลาย ๆ ฉบับต้องปิดตัวลง ในส่วนของหนังสือพิมพ์ที่ยังคงอยู่จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่เพื่อลดต้นทุนในการผลิตลงโดยการริเริ่มหนังสือพิมพ์ผ่านสื่อออนไลน์ หนังสือพิมพ์ฉบับแรกที่ได้เพิ่มรูปแบบออนไลน์ขึ้นก็คือ หนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ (อิงทัส ฉันทตุลย์และธนวรรณ ท้วมยิ้ม, 2540)

ลักษณะของหนังสือพิมพ์ออนไลน์

จากงานวิจัยเรื่อง "แนวนโยบายการจัดวาระข่าวสารและการกำหนดรูปแบบเนื้อหาในการเสนอข่าวของหนังสือพิมพ์ ออนไลน์กับการใช้ ความต้องการและความพึงพอใจของผู้อ่าน" (ศุภนิตย์ วงศ์ทางสวัสดิ์,

2549) พบว่า ลักษณะการนำเสนอเนื้อหาข่าวจากสื่อสิ่งพิมพ์ของหนังสือพิมพ์ออนไลน์ในทุกวันนี้ มี 2 รูปแบบ คือ

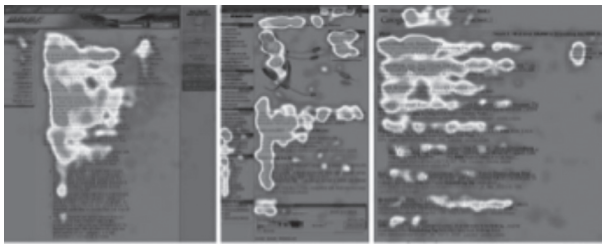
1. ใช้เนื้อหาข่าวเดิมจากสื่อสิ่งพิมพ์ขึ้นบนสื่อออนไลน์

2. มีการเรียบเรียงข่าวใหม่บางส่วน ด้วยการปรับเปลี่ยน เพิ่ม หรือตัด คำ/ประโยค หรือ ตัดเนื้อหาข่าวทิ้งทั้งย่อหน้า

ในส่วนการลำดับความสำคัญของข่าวจากสื่อสิ่งพิมพ์ พบว่า ข่าวนำของวันจากสื่อสิ่งพิมพ์ บรรณาธิการส่วนออนไลน์มักให้การจัดลำดับความสำคัญเหมือนกับที่หนังสือพิมพ์จัดเรียงมาแล้ว แต่สำหรับข่าวลำดับรอง ๆ ลงไปอาจจะมีการสลับกันหรือไม่ได้นำมาเสนอในสื่อออนไลน์ ข้อมูลข้างต้นจะพบว่า หนังสือพิมพ์ออนไลน์ส่วนใหญ่นั้น จะนำเสนอข่าวเรื่องเดียวกับที่ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์ แต่เป็นการนำเสนอข่าวย่อโดยสรุปมีความยาวไม่เกิน 2 หน้าจอ หรือประมาณ 2 ย่อหน้าเท่านั้น และส่วนใหญ่แล้วจะมีการขึ้นบนเว็บไซต์ ในเวลาประมาณ 10.00 น. นอกจากการรายงานข่าวสรุปสถานการณ์โดยย่อแล้ว สำหรับหนังสือพิมพ์ออนไลน์นั้นจะมีการรายงานข่าวใหม่บนเว็บไซต์ หรือเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหันได้อย่างทันท่วงทีก่อนจะตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์ให้รอบถัดไป (อุบลรัตน์ ศิริยุวศักดิ์, 2550) ปัจจุบันนี้นักข่าวที่ออกไปปฏิบัติหน้าที่นั้นยังสามารถรายงานเหตุการณ์เป็นข้อความสั้น ๆ เพื่อบอกกล่าวเหตุการณ์เป็นระยะ ๆ ได้อีกด้วย

แนวทางการเขียนข่าวเพื่อรายงานข่าวบนหนังสือพิมพ์ออนไลน์

จากการสำรวจจะพบว่า คนอ่านหนังสือพิมพ์ออนไลน์ส่วนใหญ่จะใช้ การกวาดสายตา เพื่อหาสิ่งที่ต้องการ ในลักษณะของ F-Shape (Jakob Nielsen, 2549)



ภาพ 1 แสดงบริเวณของหน้าเว็บไซต์ที่มีคนดูมากที่สุด ภาพจาก www. useit.com

จากภาพข้างต้น F-shape แสดงลักษณะการอ่านโดยพื้นที่เข้มเป็นบริเวณที่คนดูมาก ใช้เวลาในการอ่านตรงนั้น แสดงให้เห็นว่า ลักษณะการอ่านของคนอ่านบนเว็บไซต์จะมีการใช้เวลาอ่านบริเวณด้านบนสุดของข้อความ ซึ่งเป็นส่วนของหัวข้อเรื่อง (headline) และส่วนนำเรื่อง (lead) โดยจะอ่านไปทางแนวนอนและต่อมาบรรทัดล่าง แต่ไม่มีการกวาดสายตาไปยังท้าย ๆ ประโยคจนถึงประมาณกลางหน้า ความสนใจ ในการอ่านจะค่อย ๆ หายไป ลักษณะการอ่านนี้มีรูปแบบคล้ายกับตัว F การอ่านลักษณะนี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้อ่านใช้การกวาดสายตาหาสิ่งที่สนใจ โดยไม่อ่านทุกประโยคในบทความ หัวข้อเรื่อง (headline) เป็นสิ่งสำคัญเพื่อดึงดูดใจผู้อ่านว่าตรงกับสิ่งที่ต้องการหาหรือไม่ สองย่อหน้าแรกก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญ จึงควรให้ข้อมูลที่ดีและเน้นใจความหลักของเรื่อง หัวข้อย่อย (subhead) ข้อความ Bullet Point เป็นอีกสิ่งหนึ่งซึ่งมีส่วนช่วยในการค้นหาเรื่องที่ผู้อ่านต้องการ สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงในการเขียนหนังสือพิมพ์ออนไลน์ก็คือการเขียนข้อความหรือเนื้อหาที่สามารถดึงดูดใจผู้อ่านได้ และมีลักษณะการเขียนที่เอื้ออำนวยต่อการกวาดสายตาเพื่อหาข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว มีการแบ่งย่อหน้าอย่างชัดเจน ควรตัดบรรทัดให้พอดีไม่ควรเขียนติดกันยาวจนเกินไป

เนื่องจากลักษณะของหนังสือพิมพ์ออนไลน์ทางข้างต้นทำให้เกิดข้อจำกัดขึ้น แต่อย่างไรก็ตามการเขียนข่าวเพื่อการรายงานข่าวนั้นยังคงยึดถือหลักการ 5W 1H นั้นก็คือ Who What When Where Why How (ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด อย่างไร) เหมือนหนังสือพิมพ์ทั่วไป แต่ในหนังสือพิมพ์ออนไลน์จะเน้นวิธีการเขียนแบบ ปิรามิดหัวกลับ เพื่อเน้นสาระสำคัญ

ของเรื่องไว้ที่ส่วนบนนั่นก็คือ หัวข้อเรื่อง (Headline) และส่วนนำเรื่อง (Lead) (สุทิติ ขัตติยะ, 2552) ด้วยเหตุที่การอ่านงานเขียนใด ๆ ก็ตามที่เผยแพร่ทางอินเตอร์เน็ตนั้นผู้อ่านจะมิได้มีเวลาอ่านนาน ๆ ข้อความใด ๆ ก็ตามจึงควรมีความสั้น กระชับ เข้าใจง่าย และชวนให้ผู้อ่านติดตาม (อมรพรรณ ซุ้มโชคชัยกุล, 2557) ซึ่งมีหลักการเขียนโดยสังเขป ดังต่อไปนี้ ใช้สื่อประเภทรูปภาพ ภาพเคลื่อนไหว เพื่อดึงดูดใจผู้อ่านให้มาสนใจ รูปภาพประกอบที่ดีนั้นเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะชูประเด็นของเนื้อหาข่าวให้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น ยิ่งถ้าข่าวนั้น ๆ มีบทสัมภาษณ์เพิ่มเติมให้ใส่ลงไปได้เลยเพราะหนังสือพิมพ์ออนไลน์ได้เปิดโอกาสให้ผู้เขียนได้เสริมลงไปได้เพื่อสร้างความเข้าใจและอารมณ์ร่วมมากยิ่งขึ้น มีการเชื่อมโยงเนื้อหาจากเรื่องหนึ่งไปสู่เรื่องหนึ่งได้ข่าวโดยทั่ว ๆ ไปตามหน้าหนังสือพิมพ์แบบดั่งเดิมนั้นจะเป็นการนำเสนอข่าวแบบวันต่อวันเท่านั้น แต่การนำเสนอข่าวบนหนังสือพิมพ์ออนไลน์ผู้อ่านจะสามารถสืบค้นข้อมูลหรือที่มาของข่าวนั้น ๆ ได้ ผู้เขียนจึงต้องมีการเขียนเชื่อมโยงโดยเขียนข้อความหรือหัวข้อที่ผู้อ่านสามารถกดลิงค์เข้าไปเพื่ออ่านย้อนหลังได้อย่างรวดเร็ว ควรใช้ภาษาที่สั้น เข้าใจง่าย จากข้อมูลที่ผ่านมาจะพบว่าข้อความที่ปรากฏอยู่บนหนังสือพิมพ์ออนไลน์นั้นไม่ควรมีความยาวเกิน 2 หน้า ดังนั้นภาษาหรือข้อความที่เขียนอยู่บนหน้าหนังสือพิมพ์แบบดั่งเดิมที่มีความยาวมากเกินไป หรือมีภาษาที่เยิ่นเย่อจึงควรตัดทอนลงเพื่อให้พอดีกับหน้าเว็บไซต์ และควรหลีกเลี่ยงศัพท์เทคนิคที่เข้าใจยากเพราะผู้อ่านหนังสือพิมพ์ออนไลน์นั้นไม่ได้ใช้เวลาอ่านนานมากนัก มีสารบัญเนื้อหาอยู่ทุกหน้าของจอภาพเพื่อสะดวกต่อการเข้าถึงข้อมูล เนื่องจากการอ่านอาจมีการย้อนกลับไปกลับมา เพื่อช่วยให้ผู้อ่านสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการสืบค้นได้ทันที ควรเขียนให้มีลักษณะ 'Grab & Go' คืออยากรู้อะไรก็หาได้เลย โดยใช้วิธีการเน้นตัวอักษรให้หนาขึ้น ซึ่งข้อความที่เน้นนั้นอาจเป็นชื่อ ตำแหน่งของบุคคลที่อยู่ในข่าว หรืออาจเป็นชื่อเรื่อง ชื่อสถานที่ ผู้อ่านจะสามารถเห็นได้ในทันทีว่าข่าวนั้นเป็นเรื่องอะไร และเกี่ยวกับใคร นอกจากนี้ยังมีการแบ่งย่อหน้าและใช้หัวข้อย่อยในการเขียน ข้อความที่เขียนนั้นก็ไม่ควรที่มีความกว้างมากเกินไป

จริยธรรมในการนำเสนอข่าวสำหรับหนังสือพิมพ์ออนไลน์

หนังสือพิมพ์ออนไลน์ นับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้สื่อข่าวในสังคมยุคดิจิทัล ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ได้หลายอย่างทั้ง ใช้ในการสืบค้นฐานข้อมูลเก่า หรือการแสวงหาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการต่อยอดนำเสนอข่าว ในปัจจุบันนี้สื่อใหม่อย่างหนังสือพิมพ์ออนไลน์ก็ได้เข้ามามีบทบาทมากพอ ๆ กับสื่อกระแสหลัก ทั้งจุดเด่นเรื่องพื้นที่ เวลา ไร้พรมแดน และเรื่องเกี่ยวกับการเป็นพื้นที่สาธารณะ (อุบลรัตน์ ศิริยุวศักดิ์, 2550) เนื่องจากหนังสือพิมพ์ออนไลน์ เปิดโอกาสให้ผู้อ่านสามารถกดแชร์เพื่อส่งต่อข่าวสารไปยังผู้อื่น และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ส่งผลให้เกิดความวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องผลกระทบเชิงจริยธรรมในการนำเสนอข่าวในหนังสือพิมพ์ออนไลน์

จากความสดใหม่ ความรวดเร็วเพื่อการแข่งขันกันนำเสนอข่าวก่อนคู่แข่ง สิ่งหนึ่งที่ควรตระหนักถึงก็คือความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล (สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ, 2553) เพราะการนำเสนอข่าวในสื่อสังคมออนไลน์ที่แพร่กระจายไปในทันที ผู้สื่อข่าวเองจะต้องใช้วิจารณญาณก่อนว่า ข้อมูลเบื้องต้นที่รับทราบมานั้นเป็นข้อมูลจริง หรือข่าวลือ เนื่องจากผู้สื่อข่าวเองจะต้องพึงระวังเพื่อมิให้เกิดการเผยแพร่ข่าวลือ หรือข้อมูลที่ผิด ๆ ออกไป นอกจากนี้อีกสิ่งหนึ่งที่ควรคำนึงถึงก็คือ ควรระมัดระวังในการเขียนข่าว ควรแยกแยะให้ออกว่าข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบการเขียนเป็นข้อมูลจริงหรือเป็นความคิดเห็นจากผู้อ่านที่แสดงความคิดเห็นกับประเด็นต่าง ๆ ผ่านทางสื่อออนไลน์ ผู้สื่อจึงข่าวควรระมัดระวังในการนำเสนอข่าวเพราะผู้เขียนไม่อาจทราบว่ากลุ่มผู้อ่านเป็นใคร และจะเกิดอะไรขึ้นหลังจากการรายงานข่าวออกไป

บทสรุป

หากลองสังเกตพฤติกรรมของผู้คนเกี่ยวกับการใช้งานสื่อออนไลน์ในปัจจุบันนี้ จะพบว่า มีแนวโน้มในการรับรู้ข่าวสารผ่านทางอินเทอร์เน็ตมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หนังสือพิมพ์ออนไลน์ซึ่งเข้ามามีบทบาทกับชีวิตประจำวันของมนุษย์ส่วนใหญ่เป็นอย่างมาก เนื่องจากรูปแบบที่ทันสมัยและสร้างความสะดวกสบายในการพกพาได้มากกว่าหนังสือพิมพ์แบบแผ่นกระดาษ แต่ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ ของหนังสือพิมพ์ออนไลน์จึงทำให้รูปแบบการเขียนมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้ากับหน้าเว็บไซต์ ไม่ใช่เพียงการเปลี่ยนแปลงเรื่องรูปแบบการเขียนเท่านั้น แต่มีการเพิ่มเกี่ยวกับการเขียนเพื่อเชื่อมโยงไปถึงข้อมูลอื่น ๆ หรือแม้กระทั่งการเขียนเพื่อทำให้สามารถค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่าย การเขียนข่าวเพื่อรายงานข่าวในหนังสือพิมพ์ออนไลน์จึงมีหลักการบางอย่างซึ่งเป็นลักษณะการเขียนเฉพาะตัว

แต่สิ่งหนึ่งที่ผู้สื่อข่าวควรระมัดระวังเป็นอย่างมากกับสื่อออนไลน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งหนังสือพิมพ์ออนไลน์ ก็คือ เรื่องความถูกต้องแม่นยำ เนื่องจากในปัจจุบันการส่งต่อข้อมูลเป็นไปได้โดยง่าย หากมีการส่งต่อข้อมูลที่ผิดพลาดอาจก่อให้เกิดความตื่นตระหนกอันใหญ่หลวง ในฐานะสื่อมวลชนจึงควรรับผิดชอบต่อสังคม

เอกสารอ้างอิง

กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2554). *การสร้างความเชื่อถือและการยอมรับสื่อออนไลน์*. ค้นจาก http://www.teenpath.net/content.asp

บุษดี พนมภู. (2556). *การปรับตัวของคนข่าวในยุคออนไลน์: ศึกษาเฉพาะกรณี หนังสือพิมพ์บ้านเมือง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ศุภนิตย์ วงศ์ทางสวัสดิ์. (2549). *แนวนโยบาย การจัดวาระข่าวสาร และการกำหนดรูปแบบเนื้อหาในการเสนอข่าวของหนังสือพิมพ์ออนไลน์กับการใช้ ความต้องการและความพึงพอใจของผู้อ่าน*. รายงานการวิจัยโดยทุนของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ. (2553). *แนวปฏิบัติการใช้สื่อสังคมออนไลน์*. ค้นจาก http://www.presscouncil.or.th/th2/

สุทิติ ขัตติยะ. (2552). *ศาสตร์การเขียน ฉบับปรับปรุงแก้ไข*. กรุงเทพฯ: สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยเพื่อการศึกษา กรมประชาสัมพันธ์.

อมรพรรณ ซุ้มโชคชัยกุล. (2557). *หลักการเขียนบทความเพื่อเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต*. ค้นจาก http://www.stou.ac.th/study/sumrit/8-57/page5-1-52.html

อิงทัส ฉันทตุลย์และธนวรรณ ท้วมยิ้ม. (2540). *หนังสือพิมพ์บนอินเทอร์เน็ต*. ปริญญานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.

อุบลรัตน์ ศิริยุวศักดิ์. (2550). *สื่อสารมวลชนเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Jakob, N. (2549). *F-Shaped pattern for reading web content*. Retrieved from http://www.nngroup.com/articles/f-shaped-pattern-reading-web-content/

การบริหารต้นทุนเชิงกลยุทธ์เพื่อกำไรที่ยั่งยืน

Strategic Cost Management for Sustainability Profit

ศิรประภา ศรีวิโรจน์

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอความหมายของต้นทุนและความสำคัญของการบริหารต้นทุนเชิงกลยุทธ์ที่มีผลโดยต่อกำไรที่ยั่งยืนขององค์กร เนื่องจากการบริหารต้นทุนเชิงกลยุทธ์สามารถสะท้อนแนวคิดในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพของผู้บริหารองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าหากองค์กรมีการบริหารต้นทุนเชิงกลยุทธ์ที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดกำไรต่อเนื่องแก่องค์กร เนื้อหาสำคัญในบทความนี้ คือ ความหมายของต้นทุน ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และค่าใช้จ่าย และแนวคิดในการบริหารต้นทุนเชิงกลยุทธ์

คำสำคัญ: การบริหาร, กลยุทธ์, ต้นทุน, กำไรที่ยั่งยืน

Abstract

This article presents the meaning of cost and the importance of strategic cost management that has affected the sustainability profit of organizations. The strategic cost management reflects the management ability of director of the organization. More over, the effect of good strategic management will yield the sustainablc profit to the organization. This paper focuses on the meaning of cost, revenue and related expense recognition and the concept of strategic cost management.

Keywords: management, strategy, cost, sustainability profit

ความนำ

เรื่องของปากท้อง เรื่องของวิถีชีวิต คงหลีกเลี่ยงไม่ได้ว่าเป็นกระจกสะท้อนสภาพเศรษฐกิจและสังคม และในทางกลับกันสภาพเศรษฐกิจและสังคมก็เป็นกระจกสะท้อนความเป็นอยู่หรือความอยู่ดีกินดีของคนในสังคม ดังนั้นไม่ว่าจะประกอบอาชีพใด ๆ ก็ตาม ทุก ๆ อาชีพย่อมมีความเกี่ยวพันเป็นโครงข่ายเศรษฐกิจตั้งแต่ระดับชุมชนจนถึงระดับโลก ประกอบกับในปัจจุบันสภาวะทางเศรษฐกิจยังคงมีรูปแบบของการแข่งขันกันที่สูง และหากการแข่งขันนั้นมีความชัดเจนว่าคุณกำลังแข่งขันกับใคร เพื่ออะไร เป้าหมายคืออะไร ยิ่งจะทำให้แนวโน้มการแข่งขันสูงเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ระบบการสื่อสารในปัจจุบันสามารถขยายขอบข่ายการรับรู้ได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ทำให้คุณสามารถทราบความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของคู่ค้าและคู่แข่งขัน และคู่ค้าและคู่แข่งขันก็สามารถรับทราบข้อมูลความเคลื่อนไหวของคุณเช่นเดียวกันทำให้ในยุคเศรษฐกิจแบบสังคมโซเชียลเน็ตเวิร์กที่ใคร ๆ ก็สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็วจึงอาจไม่เป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรที่จะพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายอีกต่อไป

องค์กรที่ประสบความสำเร็จและมีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรจึงต้องมีกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ดี ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน (strategic formulation) ขั้นการนำแผนไปปฏิบัติ (implementation) และขั้นตอนในการติดตามและประเมินผล (evaluation & control) โดยผู้บริหารขององค์กรต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีการมองภาพรวมของสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกในลักษณะ Forward lookingและ Backward looking ได้เป็นอย่างดีนอกจากนี้ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สามารถเลือกใช้เทคนิคการดำเนินงานที่เหมาะสมกับองค์กร สามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิพผลสูงสุด สามารถสร้างมูลค่าให้แก่องค์กรทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน และเมื่อองค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน จะถือว่าการบรรลุเป้าหมายนั้นเป็นความสำเร็จร่วมกันทั้งองค์กร

เป้าหมายขององค์กรในบทความนี้ผู้เขียนจะเน้นไปในส่วนขององค์กรที่มุ่งหวังผลกำไร โดยสามารถแบ่งประเภทของการประกอบธุรกิจได้ 3 ประเภท คือ (1) ธุรกิจการค้า (trading business) (2) ธุรกิจผลิต (manufacturing business) และ (3) ธุรกิจบริการ (service business) และในการประกอบธุรกิจในแต่ละประเภทยังสามารถดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ โดยสามารถแบ่งได้เป็น (1) กิจการเจ้าของเพียงคนเดียว (sole proprietorship) (2) ห้างหุ้นส่วน (partnership) (3) บริษัทจำกัด (corporation) (4) ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (small and medium business) (5) ธุรกิจบริการ (service) (6) ธุรกิจเหมืองแร่ (mining)

เป้าหมายหลักขององค์กรที่มุ่งหวังผลกำไร คือ “กำไร (profit)” นั่นเอง ดังนั้นการบริหารองค์กรให้ได้รับกำไรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ย่อมเป็นสิ่งที่ ท้าทายผู้บริหารองค์กรในยุคเศรษฐกิจปัจจุบันที่จะต้องเลือกใช้เครื่องมือหรือเทคนิคการบริหารงานเพื่อช่วยให้การบริหารงานองค์กรเป็นไปในทิศทางที่ต้องการอย่างไร ก็ดีเครื่องมือและหรือเทคนิคการบริหารงานต่าง ๆ ที่ผู้บริหารขององค์กรเลือกใช้ ต้องผ่านการตัดสินใจอย่างรอบคอบถึงผลกระทบที่จะเกิดต่อองค์กร ซึ่งการตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือและหรือเทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารงานต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารต้องคำนึงปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก โดยเฉพาะปัจจัยที่ผู้บริหารควรต้องคำนึงถึงอย่างมากและต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาคือปัจจัยด้าน “ต้นทุน (costs)” เพราะเมื่อองค์กรได้ตัดสินใจใด ๆ ในการบริหารงานไม่ว่าฝ่ายไหน แผนกใด เรื่องอะไรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรย่อมถือว่าเป็นการลงทุน และแน่นอนสิ่งที่ต้องการจากการลงทุนคือผลตอบแทนในรูปแบบของ “กำไร (profit)” ที่คาดว่าจะเป็นไปตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด

ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์

การให้ความหมายของคำว่าการบริหารหรืออาจเรียกว่าการจัดการนั้นมีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ทั้งนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545, หน้า 18-19) ได้รวบรวม ความหมายของ คำว่า “การบริหารจัดการ”

และ "การจัดการ" ไว้ เช่น คำว่า "การบริหาร" (administration) ใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (public administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า "ผู้บริหาร" (administrator) หมาถึงผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งผลกำไร (Schermerhorn, 1999, p. G-2)

การบริหารจัดการ (management) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่าง ๆ (a set of functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (efficient) หมายถึงการใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (cost-effective) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิผล (effective) นั้นหมายถึงการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (right decision) และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่ ส่วนความหมายของกลยุทธ์ (strategy) หมายถึง วิถีทางหรือข้อกำหนดหรือแนวการดำเนินงานที่องค์กรต้องถือปฏิบัติเพื่อทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายนอก และขีดความสามารถขององค์กร

ดังนั้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ หรือการจัดการเชิงกลยุทธ์ จึงหมายถึง การบริหารจัดการองค์กรให้สามารถดำเนินการได้ตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรภายในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความหมายของต้นทุน ค่าใช้จ่าย ขาดทุน

การระบุความหมายของคำว่าต้นทุนให้มีความชัดเจนและถูกต้องที่สุดนั้นอาจเป็นไปได้ในหลายทิศทางขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ใช้งานหรือผู้บริหารที่เป็นผู้ตัดสินใจ เพราะรายการชนิดเดียวกันบางคน บางกลุ่มบางองค์กรมองเป็นต้นทุนซึ่งในขณะที่คนอื่น กลุ่มอื่นหรือองค์กรอื่นอาจไม่ได้มองเช่นนั้น อย่างไรก็ดีผู้บริหารควรมีความเข้าใจความหมายโดยทั่วไปของคำว่า ต้นทุน (cost) ทั้งนี้มีสถาบันที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของต้นทุน อาทิ สมาคมการบัญชีแห่งอเมริกา (American Accounting Association- - AAA) เป็นสมาคมที่ก่อตั้งขึ้นโดยคณาจารย์ทางการบัญชีจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยเริ่มก่อตั้งในปี ค.ศ. 1916 (พ.ศ. 2459) ซึ่งสมาคมการบัญชีแห่งอเมริกา ได้ให้ความหมายของต้นทุนไว้ว่า ."ต้นทุนคือการวัดค่าเงินหรืออาจจะใช้วัดค่าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่เจาะจง" (Cost is a foregoing measured in monetary terms, incurred or potentially to be incurred to achieve a specific objective)

สถาบันผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งอเมริกา (American Institute of Certified Public Accountants--AICPA) ได้ให้ความหมายว่า ต้นทุนคือ ค่าใช้จ่ายในการแลกเปลี่ยนเพื่อชำระผลประโยชน์ (Cost is defined is as an exchange price a foregoing, a sacrifice made to secure benefit)

สถาบันทางบัญชีเพื่อการจัดการ (Institute of Management Accounting--IMA) มีความรับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาการบัญชีต้นทุนและบัญชีเพื่อการจัดการ ได้ให้ความหมายของต้นทุนว่า "ต้นทุนคือมูลค่าเงินสดหรือรายการเทียบเท่าเงินสดที่จำเป็นในการบรรลุวัตถุประสงค์ เช่นการซื้อสินค้าและบริการที่เป็นไปตามสัญญาการผลิตและการกระจายสินค้า" (The cash or cash equivalent value required to attain an objective such as acquiring the goods and services used, complying with a contract, performing a function, or producing and distributing a product) ทั้งนี้ IMA ได้ถูกก่อตั้งในปี ค.ศ. 1972 (พ.ศ. 2515) โดยคณะทำงานที่มีชื่อว่า "NAA Research Studies"ที่มาจากสมาคมนักบัญชีนานาชาติ (National Association of Accountants) หรือ "NAA"โดย "NAA"ได้ก่อตั้งในปี ค.ศ.1919 (พ.ศ. 2462) ซึ่งในระยะแรกของสมาคมนี้ได้ใช้ชื่อว่า "สมาคมนักบัญชีต้นทุนนานาชาติ" (National Association of Cost Accountants) มีบทบาทในการพัฒนาข้อมูลทางบัญชีต้นทุนและบัญชีเพื่อการจัดการหรือบัญชีบริหาร

จากการให้ความหมายของคำว่าต้นทุนข้างต้น สามารถนำมาพิจารณาความหมายของต้นทุนในการประกอบธุรกิจได้ดังนี้

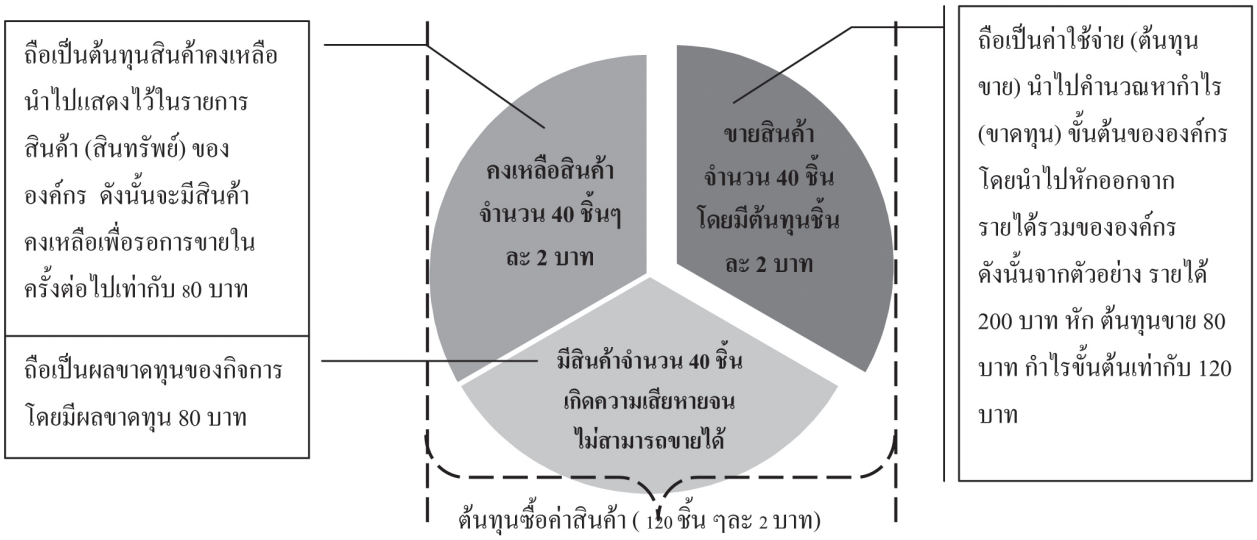
1. ต้นทุน หมายถึง สินทรัพย์หรือทรัพยากรที่กิจการต้องสูญเสียไป และหรือหนี้สินที่กิจการได้มา โดยสามารถวัดมูลค่าความสูญเสียสินทรัพย์หรือทรัพยากรหรือหนี้สินในที่ได้มาในของรูปของจำนวนเงินได้อย่างน่าเชื่อถือ ซึ่งการสูญเสียสินทรัพย์หรือทรัพยากรและหรือการได้มาของหนี้สินดังกล่าวนั้นเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ กลับมาสู่กิจการ เช่น ได้รับสินค้า ได้รับสินทรัพย์ ได้รับบริการ และกิจการสามารถได้ประโยชน์จากสิ่งตอบแทนนั้น ๆ ได้ในอนาคต เช่น หากกิจการต้องจัดหาสินค้า (สินทรัพย์) เข้ามาในกิจการ กิจการอาจชำระค่าสินค้าดังกล่าวด้วยเงินสด (สินทรัพย์) หรืออาจชำระค่าสินค้าด้วยตั๋วเงิน (หนี้สิน) ซึ่งการชำระด้วยตั๋วเงินดังกล่าวกิจการจะเป็นภาระผูกพันในอนาคตที่ต้องจ่ายชำระดอกเบี้ย และไถ่ถอนตั๋วเงิน ส่วนสินค้าที่จัดหามาได้นั้นกิจการสามารถนำไปขาย (ได้ประโยชน์) เพื่อให้เกิดรายได้เข้ามาในกิจการ

2. ต้นทุน หมายถึง โอกาสที่กิจการต้องสูญเสียไป และสามารถวัดมูลค่าความสูญเสียในรูปของจำนวนเงินได้อย่างน่าเชื่อถือ ซึ่งการสูญเสียโอกาสดังกล่าวนั้นเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ กลับมาสู่กิจการ และกิจการสามารถได้ประโยชน์จากสิ่งตอบแทนนั้น ๆ ได้ในอนาคต

3. จากความหมายในข้อ 2 มักจะเกิดจากการที่องค์กรต้องตัดสินใจเลือกหรือไม่เลือกทางเลือกแม้ว่าทุก ๆ ทางเลือกที่ต้องตัดสินใจจะให้สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทุก ๆ ทางเลือกก็ตาม และเมื่อกิจการไม่เลือกทางเลือกใด ๆ ก็ตามจะถือว่า “เสียโอกาสในทางเลือกนั้น ๆ” เรียกกันว่า “ต้นทุนค่าเสียโอกาส (opportunity cost)” คือมูลค่าของผลตอบแทนจากกิจกรรมหนึ่ง ๆ ที่สูญเสียโอกาสไปเนื่องจากได้ตัดสินใจเลือกทำกิจกรรมอื่นแทน เนื่องจากผู้บริหารองค์กรไม่สามารถเลือกทุก ๆ ทางเลือกพร้อมกันได้แม้ว่าจะมีความต้องการในทุก ๆ ทางเลือก เพราะผู้บริหารต้องตัดสินใจอย่างละเอียดรอบคอบในการเลือกทางเลือกภายใต้การใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร อย่างไรก็ตาม การคำนวณหาต้นทุนค่าเสียโอกาสให้มีความถูกต้องตรงกับความเป็นจริงนั้นส่วนใหญ่ทำได้ยาก เพราะเป็นการคำนวณจากการคาดคะเนหรือความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ที่ไม่ได้เกิดขึ้นจริง ณ เวลานั้น แต่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

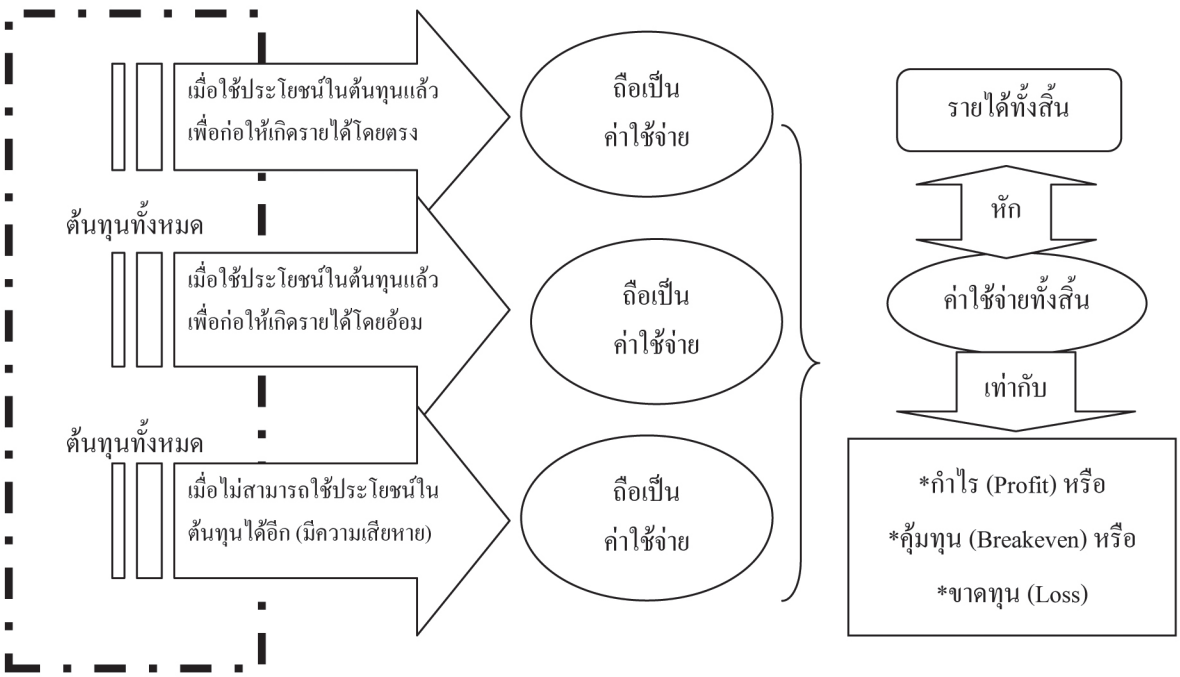
เมื่อกล่าวถึงความหมายของต้นทุน อาจมีหลายท่านเกิดความสงสัยว่า ต้นทุน กับ ค่าใช้จ่าย มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร สภาวิชาชีพบัญชีฯ ได้ให้ความหมายของคำว่า ค่าใช้จ่าย (expense) หมายถึง การลดลงของประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ ในรอบระยะเวลาบัญชีในรูปกระแสออกหรือการลดค่าของสินทรัพย์ หรือการเพิ่มขึ้นของหนี้สิน อันส่งผลให้ส่วนของเจ้าของลดลง ทั้งนี้ไม่รวมถึงการแบ่งปันให้กับผู้มีส่วนร่วมในส่วนของเจ้าของ และแม่บทการบัญชี (ฉบับปรับปรุง 2552) กล่าวต่อว่า ค่าใช้จ่ายรวมถึง ผลขาดทุนและค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมตามปกติของกิจการ ส่วนคำว่า ผลขาดทุน (loss) ซึ่งได้มีการให้ความหมายไว้ว่า ผลขาดทุน หมายถึง รายการที่เป็นไปตามคำนิยามของค่าใช้จ่ายและอาจเกิดจากกิจกรรมตามปกติของกิจการหรือไม่ก็ได้ ผลขาดทุนแสดงถึงการลดลงของประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ จึงมีลักษณะไม่ต่างไปจากค่าใช้จ่าย ดังนั้น แม่บทการบัญชีไม่ถือว่าผลขาดทุนเป็นองค์ประกอบแยกต่างหากจากค่าใช้จ่าย ผลขาดทุนในองค์กรที่ทั้งที่เกิดจากการบริหารกิจกรรมการดำเนินงานปกติ และรวมถึงผลขาดทุนหรือความเสียหายที่เกิดจากภัยพิบัติ อย่างไรก็ดีในการบริหารองค์กรซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่ได้ลงทุนไป ทำให้คำว่า “ค่าใช้จ่าย (expense)” หมายถึง ต้นทุนที่ถูกใช้ประโยชน์ไปบางส่วนหรือทั้งหมดในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ส่วนคำว่า “ผลขาดทุน (loss)”จะหมายถึงส่วนของต้นทุนที่หมดสิ้นไป โดยไม่ได้ให้ผลประโยชน์แก่องค์กรอีกต่อไป ผู้เขียนขอยกตัวอย่างง่าย ๆ เพื่อการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุน ค่าใช้จ่าย และผลขาดทุน ดังนี้ หากกิจการได้ซื้อสินค้า (สินทรัพย์) มาขายจำนวน 120 ชิ้น โดยซื้อมาราคาชิ้น ละ 2 บาท แสดงว่ากิจการมีต้นทุนค่าซื้อสินค้า 240 บาท ต่อมากิจการได้ขายสินค้า (สินทรัพย์) ที่ซื้อมา โดยขายเป็นเงินสดจำนวน

40 ชิ้น ขายในราคาชิ้นละ 5 บาท เป็นเงิน 200 บาท ถือเป็นรายได้ และถือว่ากิจการได้ใช้ประโยชน์ในต้นทุนค่าซื้อสินค้าจำนวน 40 ชิ้น ๆ ต้นทุนชิ้นละ 2 บาท เป็นเงิน 80 บาท นั่นคือต้นทุนค่าซื้อสินค้า 80 บาทนั้นได้สิ้นสุดความเป็นต้นทุน (expired cost) และได้กลายเป็นค่าใช้จ่ายแทนซึ่งในทางบัญชีเรียกค่าใช้จ่ายลักษณะนี้ว่า ต้นทุนขาย (cost of goods sold) 4 ประโยชน์เชิงเศรษฐกิจหมายถึง ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ อันเกี่ยวกับการผลิตและการจำหน่าย การจำหน่ายจ่ายแจก การให้บริการ และการบริโภคใช้สอยสิ่งต่าง ๆ ซึ่งกล่าวได้ว่าต้นทุนขายเป็นค่าใช้จ่ายที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับรายได้ สามารถคำนวณกำไรในเบื้องต้นสำหรับการขายสินค้าจำนวน 40 ชิ้น โดยนำรายได้จำนวน 200 บาท หักออกด้วยต้นทุนขาย 80 บาท ทำให้มีกำไรในเบื้องต้น 120 บาท และภายหลังการขายครั้งแรกไปแล้ว 40 ชิ้น กิจการยังมีสินค้าที่เหลือและรอที่จะขายในครั้งต่อไปอีก 80 ชิ้น มูลค่ารวม 160 บาท ต่อมาหากสินค้าที่เหลือไว้รอการขายเกิดการชำรุดเสียหายจนไม่สามารถนำออกขายได้จำนวน 40 ชิ้น ในทางบัญชีถือว่าเป็นผลขาดทุน



ภาพ 1 แสดงความสัมพันธ์ของต้นทุน ค่าใช้จ่าย รายได้

จะเห็นได้ว่าไม่ว่ากิจการจะขายได้ตามราคาขายที่กำหนด หรือจะเก็บสินค้าไว้รอการขายในครั้งต่อไป หรือเกิดผลขาดทุนจากสินค้าชำรุดเสียหาย จนไม่สามารถขายได้หรืออาจขายได้แต่ขายได้ต่ำกว่าที่กำหนด เกิดขึ้นภายหลังจากที่กิจการได้ลงทุนไปแล้วตั้งแต่ซื้อสินค้าเข้ามาจำหน่ายจำนวน 120 ชิ้นราคาชิ้นละ 2 บาท ซึ่งในความเป็นจริงอาจมีต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานกิจกรรมตามปกติขององค์กร ซึ่งค่าใช้จ่ายดังกล่าวเป็นตามที่กำหนดไว้ในแม่บทการบัญชี (ดวงมณี โกมารทัต, 2553) เช่น ค่าสาธารณูปโภค เงินเดือน ค่าพาหนะ ค่ารับรองลูกค้า ค่าซ่อมแซมสำนักงาน ค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์ถาวร (อาคาร เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องจักร ฯลฯ) ค่าเบี้ยประกันภัยดอกเบี้ยจ่าย ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีเงินได้นิติบุคคล ค่าใช้จ่ายลักษณะนี้มักจะเกิดขึ้นเป็นปกติในทุก ๆ งวดบัญชี และต้องนำมารวมคำนวนเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินงาน เพื่อนำไปคำนวณหากำไรสุทธิของกิจการโดยนำค่าใช้จ่ายดังกล่าวหักออกจากกำไรขั้นต้น แล้วหากเกิดผลขาดทุน (loss) แก่องค์กร นั่นแสดงว่านอกจากองค์กรจะไม่ได้รับกำไรที่ตามเป้าหมายที่กำหนดหรือวางแผนไว้ องค์กรจะมีผลการดำเนินงานต่ำกว่าจุดคุ้มทุน (breakeven point) คือ จุดที่องค์กรไม่เกิดกำไรและไม่ขาดทุนหรือกำไรขาดทุนเท่ากับศูนย์หรือกำไรเท่ากับต้นทุนพอดี ซึ่งในเบื้องต้นจะเป็นภาพสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์กร



ภาพ 2 แสดงความสัมพันธ์ของต้นทุน ค่าใช้จ่าย รายได้ และผลลัพธ์การดำเนินงาน

อย่างไรก็ดีต้นทุนค่าสินค้าหรือบริการที่องค์กรได้จัดหานำมาจำหน่ายหรือให้บริการ หรือแม้กระทั่งองค์กรที่ผลิตสินค้าเพื่อจำหน่าย จะมีต้นทุนอื่นที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งองค์กรจะรวบรวมจำนวนต้นทุนทั้งหมดที่เกิดขึ้น และสามารถแบ่งประเภทต้นทุนในองค์กรตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ข้อมูลด้านต้นทุน เช่น หากจำแนกประเภทต้นทุนตามพฤติกรรมของต้นทุนจะสามารถจำแนกได้ 3 กลุ่มคือ ต้นทุนคงที่ (fixed costs) เป็นต้นทุนที่มีจำนวนรวมคงที่หรือไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่พิจารณา แม้ว่าปริมาณกิจกรรมจะเปลี่ยนแปลงไปก็ตาม ถัดมาคือต้นทุนผันแปร (variable costs) เป็นต้นทุนที่มีจำนวนรวมเปลี่ยนแปลงอย่างสัมพันธ์กับปริมาณกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลง และสุดท้ายคือต้นทุนผสม (mixed costs) ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมทั้งคงที่และผันแปร แต่หากจำแนกประเภทต้นทุนตามช่วงเวลาจะสามารถจำแนกได้ 3 กลุ่มเช่นกันกล่าวคือ ต้นทุนในอดีต (historical costs) หรือต้นทุนจริง (actual cost) เป็นต้นทุนที่เกิดขึ้นจริงในอดีต ซึ่งมีเอกสารหลักฐานที่แสดงได้อย่างชัดเจน ต่อมาคือต้นทุนทดแทนหรือต้นทุนเปลี่ยนแทน (replacement cost) เป็นต้นทุนหรือราคาในช่วงเวลาปัจจุบันที่องค์กรต้องจ่ายหรือต้องสูญเสียไปเพื่อจัดหาสินทรัพย์อื่นมาทดแทนหรือเปลี่ยนแทนสินทรัพย์เดิมที่มีอยู่ โดยสินทรัพย์ที่มาทดแทนหรือเปลี่ยนแทนต้องมีลักษณะคล้ายคลึงกันกับสินทรัพย์เดิมที่ต้องการเปลี่ยน และต้นทุนในอนาคต (future cost) เป็นต้นทุนที่เกิดจากการคาดการณ์หรือการประมาณการว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กร ซึ่งต้นทุนที่การคาดการณ์หรือประมาณการดังกล่าวจะดำเนินการโดยการประมาณต้นทุนไว้ล่วงหน้าด้วยเทคนิค วิธีการต่าง ๆ เป็นข้อมูลประกอบการประมาณการเพื่อให้ต้นทุนที่ประมาณการนั้นสมเหตุสมผล และใกล้เคียงกับต้นทุนที่จะเกิดขึ้นจริงในอนาคตให้มากที่สุด เช่น ประมาณการโดยใช้เทคนิคทางสถิติ ประมาณการจากแนวโน้มในอดีต การประมาณการดังกล่าวถือเป็นการกำหนดแผนงานด้านงบประมาณรายจ่ายที่เกี่ยวข้องทั่วทั้งองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการดำเนินงานจริง แล้วนำผลการดำเนินงานจริงมาเปรียบเทียบกับแผนงานด้านงบประมาณรายจ่ายย่อมจะเกิดผลต่าง (variance) ระหว่างแผนงานกับการดำเนินงานจริง ซึ่งผลต่าง (variance) ดังกล่าวนี้จะเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของฝ่ายบริหารขององค์กรได้เป็นอย่างดี บางองค์กรนำไปเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินผลงานของผู้บริหารองค์กร ซึ่งผลการดำเนินงานจริงในด้านรายจ่ายหรือ

ต้นทุนจะสัมพันธ์กันโดยตรงต่อตัวเลขกำไรขององค์กร อันเป็นเป้าหมายหลักขององค์กร

ความหมายของกำไรที่ยั่งยืน

กำไรที่ยั่งยืน (sustainability profit) หมายถึง ผลการดำเนินงานขององค์กรในรูปของตัวเลข (จำนวนเงิน) ที่เป็นค่าบวก ซึ่งเกิดจากการนำรายได้ทั้งหมดขององค์กรหักด้วยต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายทั้งหมดขององค์กรในแต่ละรอบระยะเวลา โดยผลการดำเนินงานดังกล่าวขององค์กรมีความสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (ศิลปพร ศรีจั่นเพชร, 2555)

เนื้อหาการบริหารต้นทุนเชิงกลยุทธ์

ดังจะเห็นได้จากความหมายของต้นทุนและค่าใช้จ่าย มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์โดยตรงและโดยอ้อมต่อกำไรขององค์กร ผู้บริหารองค์กรจะสามารถรับรู้ได้ว่า "ต้นทุน" หรือ "ค่าใช้จ่าย" ขององค์กรมีมากน้อยเพียงใด และส่งผลต่อตัวเลขกำไรขององค์กรอย่างไร และหากนำตัวเลขกำไรที่เกิดขึ้นจริงมาเปรียบเทียบกับกำไรเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนงาน ผ่านการจัดทำรายงานในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ คือไม่ได้กำหนดรูปแบบตายตัวและไม่ต้องนำส่งโดยหน่วยงานภายนอก รูปแบบที่ไม่เป็นทางการนี้จะมีไว้ใช้ภายในองค์กรนั้น ๆ อาจเรียกได้ว่าเป็น"รายงานเพื่อการบริหาร" หรือ "งบบริหาร" ซึ่งถือเป็นการรายงานตัวเลขต่าง ๆ ของหน่วยงานขององค์กร เช่น สำนักงานใหญ่ สำนักงานสาขา ฝ่าย แผนก ส่วนงาน สายการผลิตซึ่งลักษณะการรายงานมากน้อยอย่างไรขึ้นอยู่กับโครงสร้างขององค์กร และการรายงานดังกล่าวสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบของรายงาน การแสดงข้อมูลในรายงานได้ตามความเหมาะสม โดยมีจุดเน้นว่ารายงานนั้นเป็นข้อมูลมีไว้เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อการบริหารงานที่รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

เมื่อผู้บริหารเห็นรายงานที่มีตัวเลขมากมายแสดงไว้ แต่จะมีอยู่ไม่กี่รายการที่ผู้บริหารต้องกวาดสายตามองหรือถามเป็นคำถามแรก ๆ เช่น รายการกำไร รายการรายได้หรือรายรับ และรายการต้นทุน เมื่อถึงรายการต่าง ๆ ที่อยู่ในส่วนของต้นทุน ก็จะขยายขอบเขตการพิจารณารายการเกี่ยวกับต้นทุนทีละรายการหรือทีละกลุ่มรายการหรือพยายามจับจ้องไปที่แผนกที่ทำให้รายการต้นทุนสูง และสิ่งสำคัญมาก ๆ ในองค์กรธุรกิจภาคเอกชนที่มีการแข่งขันสูง ปัจจัยภายนอกที่หลากหลายองค์กรเหล่านั้นมักจะให้ความสนใจเรื่องของต้นทุน ที่มีความต้องการให้ต้นทุนในกิจการลดลง ต่ำลง เพื่อให้ช่วงกำไรสูงขึ้น โดยเฉพาะในสถาการณ์ที่รายได้หรือรายรับไม่ปรับเปลี่ยนไปจากเดิมมากนัก หรือหากจะเปรียบกับภาคครัวเรือนหรือภาคประชาชนโดยทั่วไปที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวในระดับชนชั้นล่างถึงชั้นกลาง เรียกการลดต้นทุนว่า "การรัดเข็มขัด" นั่นเอง ทว่า "การรัดเข็มขัด" ในภาคองค์กรธุรกิจ จะเกิดขึ้นในลักษณที่เรียกว่า "การบริหารต้นทุนเชิงกลยุทธ์ (strategic cost management)" แม้ในความเป็นจริงนักบริหารหรือนักธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับการบริหารต้นทุนอย่างมาก เพราะต้องบริหารจัดการต้นทุนหลาย ๆ ประเภทที่เกิดขึ้นในองค์กรมากบ้างน้อยบ้างขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัยขององค์กร แต่จะมีต้นทุนประเภทหนึ่งที่เกิดขึ้นในทุก ๆ การดำเนินกิจกรรมขององค์กร และเป็นต้นทุนที่นักบริหารหรือนักธุรกิจไม่อาจประเมินเป็นมูลค่าหรือจำนวนเงินได้โดยตรง ต้นทุนนั้นคือ "เวลา" ที่องค์กรต้องสูญเสียไปหรือหมดเปลืองไปกับการประกอบกิจกรรมดำเนินงานต่าง ๆ ที่ไม่สร้างมูลค่าหรือไม่เพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กร หรือการสร้างมูลค่าหรือการเพิ่มมูลค่านั้นไม่คุ้มกับต้นทุนที่ต้องสูญเสียไปดังนั้นองค์กรภาคธุรกิจทั้งหลายได้มีการนำกระบวนบริหารงานหรือเทคนิคการบริหารจัดการในลักษณะต่าง ๆ มาใช้ในทุกส่วนงานขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร เพื่อให้องค์กรใช้เม็ดเงินหรือต้นทุนต่ำสุด และสามารถบริหารจัดการในทุกส่วนงานได้ในช่วงเวลาที่น้อยที่สุด เช่น การปรับปรุงพัฒนาสายการผลิตที่ได้ผลการผลิตที่ดีทั้งปริมาณ คุณภาพ และประหยัดต้นทุน (ดนุชา คุณพนิชกิจ, 2555)

กระบวนการบริหารงานหรือการใช้เทคนิคหรือเครื่องมือต่าง ๆ เข้ามาบริหารงานตั้งแต่กระบวนการวางแผน ดำเนินงาน ประเมินผล การปรับปรุงหรือ

การพัฒนากระบวนการดำเนินงานขององค์กรมีอยู่หลากหลายวิธีการ ซึ่งกลุ่มผู้บริหารงานขององค์กรภาคธุรกิจต่าง ๆ ได้นำมาใช้มากบ้างน้อยบ้างขึ้นอยู่กับปัจจัยของแต่ละองค์กรที่จะประยุกต์ให้เหมาะสมกับองค์กร อาทิ การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน (SWOT analysis) การวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า (value chain analysis) การบริหารฐานกิจกรรม (Activity Based Management--ABM) การจัดการลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management--CRM) การจัดการผู้จัดส่งสัมพันธ์ (supplier relationship management) การผลิตแบบทันเวลาพอดี (Just-In-Time Production Systems--JIT) ระบบการวัดผลดุลยภาพ (Balanced Scorecard--BSC) การบัญชีลีน (Lean Accounting) ทั้งนี้ไม่ว่าจะเลือกใช้เครื่องมือใดก็ตาม องค์กรย่อมต้องตระหนักถึงผลลัพธ์สุดท้ายขององค์กรนั้นคือการบริหารให้ได้มาซึ่งกำไร นั่นเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงสภาวะความอยู่รอดขององค์กรภาคธุรกิจ และหากองค์กรสามารถบริหารให้ได้กำไรตามเป้าหมายได้อย่างต่อเนื่องนั่นก็ย่อมเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงสภาวะความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจอย่างยั่งยืน เปรียบเสมือนว่าเกิดกำไรอย่างยั่งยืนในองค์กร ทำอย่างไรภายใต้เครื่องมือการบริหารจัดการที่มีมากมายหลากหลายเทคนิค เมื่อโยงใยที่มาของกำไรในองค์กรภาคธุรกิจ ตามที่กล่าวไว้ข้างต้นจะเห็นว่าสิ่งที่ทำให้กำไรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปลักษณะใด ลักษณะหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น เปลี่ยนแปลงในทางบวกเรียกว่าผลกำไร หากเป็นทางลบคือกำไรติดลบหรือเรียกว่าผลขาดทุน หากไม่มีผลการกำไรหรือผลขาดทุนเรียกว่าเสมอตัวหรือกำไรเป็นศูนย์หรือเท่ากับจุดคุ้มทุน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของกำไรในสองประการหลังเป็นสิ่งที่องค์กรไม่ต้องการให้เกิดขึ้นอย่างแน่นอน

ในปัจจุบันองค์กรภาคธุรกิจทั้งหลายจึงมีพยายามให้องค์กรของตนเกิดผลกำไรอย่างสม่ำเสมอ และกำไรนั้นต้องมีความต่อเนื่องในทุกช่วงเวลาที่ประเมินผลการดำเนิน แม้ว่ากลยุทธ์ที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอาจเลือกดำเนินการในลักษณะอื่น ๆ เช่น การสร้างความแตกต่าง (differentiation) ในผลิตภัณฑ์หรือบริการ การวิจัยเพื่อให้ได้นวัตกรรมใหม่ การร่วมมือกับภาคส่วนอื่นเพื่อสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ อย่างไรก็ดีการใช้กลยุทธ์ใด ๆ ย่อมต้องตามมาด้วยจำนวนค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการผลักดันกิจกรรมต่าง ๆ ตามกลยุทธ์ และเมื่อมีการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรอาจพบว่าองค์กรประสบความสำเร็จในการใช้กลยุทธ์แต่จำนวนกำไรไม่เป็นไปตามเป้าหมาย องค์กรจึงควรให้ความสำคัญทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นแรงขับเคลื่อนการดำเนินงานทุกภาคส่วนขององค์กร

เชิงปริมาณในที่นี้หมายถึงองค์กรต้องพิจาณาว่า

1. กิจกรรมใดที่ไม่สำคัญ มีมากเกินความจำเป็นให้ลดทอนหรือยุบรวมหรือยกเลิกไปเพื่อตัดต้นทุนหรือลดต้นทุนที่ไม่จำเป็น

2. กิจกรรมใดที่สำคัญ มีความจำเป็นและไม่สามารถลดทอนหรือยุบรวมหรือยกเลิกได้นั้นให้พิจารณาว่ามีกระบวนการใดบ้างที่สามารถลดต้นทุนของกิจกรรมนั้น ๆ ได้ เช่นการหาวัสดุทดแทน การเปลี่ยนผู้จัดส่งสินค้า การเปลี่ยนช่องทางจำหน่าย

3. กิจกรรมใดที่สำคัญ มีความจำเป็นและไม่สามารถลดทอนหรือยุบรวมหรือยกเลิกได้นั้นและเมื่อพิจารณาแล้วพบว่าไม่สามารถลดต้นทุนในกิจกรรมนั้น ๆ ได้ องค์กรควรเลือกวิธีการควบคุมต้นทุน

ส่วนในเชิงคุณภาพหมายถึงการพิจาณาในเชิงปริมาณดังกล่าวจะต้องไม่มีผลกระทบทางลบหรือมีผลกระทบทางลบน้อยที่สุดต่อคุณภาพของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ปลายทางของสินค้าหรือบริการยังคงคุณภาพพร้อมตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค ดังนั้นองค์กรที่ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมีกำไรที่ยั่งยืน สามารถเลือกใช้กลยุทธ์ความเป็นองค์กรผู้นำด้านต้นทุนต่ำ (low cost leadership) โดยกลยุทธ์นี้เน้นให้องค์กรธุรกิจต้องพยายามบริหารต้นทุนในการผลิตสินค้าหรือบริการ รวมถึงการบริหารจัดการภายในองค์การให้มีต้นทุนที่ต่ำกว่าคู่แข่งขันและให้มีต้นทุนที่ต่ำที่สุด ซึ่งการที่ต้นทุนต่ำลงมากเท่าใดก็จะหมายถึงกำไรที่เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งการใช้กลยุทธ์การเป็นผู้นำในด้านต้นทุนต่ำถือเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน แต่ประการสำคัญคือองค์กร

ต้องไม่ละเลยเรื่องคุณภาพของสินค้าและบริการ

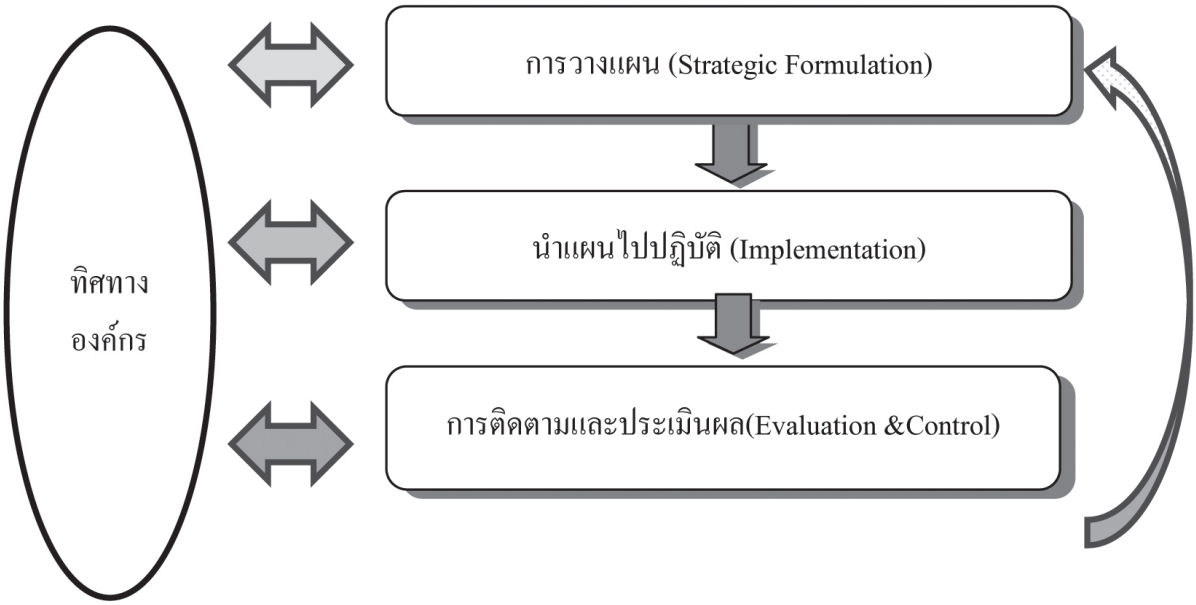
ตามที่กล่าวไว้ในช่วงต้นของบทความแล้วว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จและมีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรจึงต้องมีกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ดี ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน (strategic formulation) ขั้นการนำแผนไปปฏิบัติ(implementation) และขั้นตอนในการติดตามและประเมินผล (evaluation& control)ซึ่งองค์กรสามารถนำการจัดการเชิงกลยุทธ์มาประยุกต์กับการดำเนินการด้านต้นทุนขององค์กรได้ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุกำไรตามเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืนดังนั้น การบริหารต้นทุนเชิงกลยุทธ์ (strategic cost management) หมายถึง ดำเนินงานตามขั้นตอนการวางแผนงานด้านต้นทุน ขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติ (implementation) ตลอดจนขั้นตอนการติดตามและประเมินผล (evaluation & control) ของการดำเนินงานด้านต้นทุน

การวางแผน (strategic cost management) โดยทั่วไปแผนงานขององค์กร เช่น แผนกลยุทธ์ แผนธุรกิจ แผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาบุคลากร แผนวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ซึ่งพื้นฐานของการวางแผนงานเช่น การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน การประเมินอุตสาหกรรม การประเมินคู่แข่ง การประเมินลูกค้า การวิเคราะห์แนวโน้มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อต้นทุนของกิจการทั้งสิ้น ดังนั้นแผนงานต่าง ๆ ต้องมีงบประมาณกำกับไว้เสมอเพื่อสามารถเป็นเครื่องมือในการเปรียบเทียบระหว่างแผนงานกับผลการดำเนินงานตามแผนงาน

การนำแผนไปปฏิบัติจะต้องมีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนเพื่อลดกิจกรรมที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน และพิจารณามอบหมายงานโดยยึดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรขององค์กร ซึ่งมีการดำเนินงานในภาคปฏิบัติเป็นส่วนสำคัญที่กระทบต่อต้นทุนขององค์กร ดังนั้นองค์กรควรตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานเป็นระยะเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติตามแผนงานและสามารถแก้ไขเหตุการณ์หรือป้องกันเหตุการณ์ที่อาจส่งผลต่อความเสียหายขององค์กร

การติดตามและประเมินผล (evaluation & control) โดยทั่วไปประกอบด้วย (1) การกำหนดว่าจะวัดผลในเรื่องอะไรบ้าง เช่น การตั้งค่าดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicator--KPI) (2) กำหนดวิธีการวัดผลให้เป็นมาตรฐาน (3) ดำเนินการวัดผล และ (4) เปรียบเทียบค่าที่วัดได้กับมาตรฐาน การแก้ไขข้อผิดพลาด

สิ่งที่สำคัญที่สุดคือองค์กรต้องนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาแผนงาน ทั้งนี้การดำเนินงานต่าง ๆ ต้องสอดคล้องสนับสนุนทิศทางขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งขั้นตอนในการวางแผนงานเพราะการวางแผนงานเป็นการวางแนวทางการทำงานเพื่อแสดงให้เห็นว่าเราจะต้องทำอย่างไรบ้างในอนาคต ซึ่งต้องเป็นแนวทางที่สะท้อนทิศทางในอนาคตที่องค์กรต้องการจะเป็น ดังนั้นหากองค์กรต้องการความเจริญก้าวหน้า ต้องการผลตอบแทน และท้ายที่สุดคือองค์กรต้องการกำไรให้ได้ตามเป้าหมายในขณะที่การแข่งขันมีความรุนแรงในทุกด้าน อาทิ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร การวิจัยพัฒนา บุคลากร องค์กรต้องกลับมาทบทวนศักยภาพขององค์กรที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จและได้กำไรตามเป้าหมาย โดยไม่จำเป็นต้องลงทุนมากมายมหาศาลเพื่อก้าวให้ทันหรือให้ไกลกว่า แต่กลับมีผลขาดทุนและไม่ประสบผลสำเร็จซึ่งส่งผลกระทบทั้งบุคลากรและองค์กร แต่ควรให้ความใส่ใจต่อต้นทุนที่ลงทุนไปทุกเม็ดเงินว่าคุ้มค่าหรือไม่ หรือควรลดต้นทุนใด ๆ บ้างเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าโดยไม่ลืมคุณภาพของสินค้าและบริการ



ภาพ 3 ความเชื่อมโยงของการจัดการเชิงกลยุทธ์

สรุป

หากองค์กรมีความประสงค์ในการตั้งเป้าหมายกำไรขององค์กร ที่ไม่เน้นการทำกำไรสูงสุด แต่เน้นการทำกำไรอย่างยั่งยืน แนวทางการบริหารต้นทุนเชิงกลยุทธ์เพื่อกำไรที่ยั่งยืน จึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจัง โดยสามารถเลือกใช้กลยุทธ์การเป็นผู้นำในด้านต้นทุนต่ำ (low cost leadership) และเมื่อองค์กรตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ดังกล่าวควรต้องดำเนินการอย่างสมดุลระหว่างการลดต้นทุน (cost reduction) กับการควบคุมต้นทุน (cost control) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักให้การดำเนินงานทั้งองค์บรรลุเป้าหมาย นั่นคือหากองค์กรมุ่งมั่นลดต้นทุนและควบคุมต้นทุนจนละเลยต่อทิศทางขององค์กร ย่อมไม่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายองค์กร กล่าวง่าย ๆ คือ การรัดเข็มขัดให้องค์กรอย่างพอดี ไม่แน่นเกินไปและไม่หลวมเกินไป องค์กรอยู่ได้หายใจสะดวก เลือดไหลเวียนดี อวัยวะต่าง ๆ ก็ทำงานได้ตามปกติ สุขภาพแข็งแรง อายุยืนยาว

เอกสารอ้างอิง

ดนุชา คุณพนิชกิจ. (2555). การผลิตแบบลีน ผลกระทบต่อการบัญชี. *จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์, 34*(132), 1-9.

ดวงมณี โกมารทัต. (2553). *การบัญชีต้นทุน*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.

ศิลปพร ศรีจั่นเพชร. (2555). *การวางแผนและการควบคุมทางการบัญชี*. กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็น.

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2552). *แม่บทการบัญชี (ปรับปรุง 2552)*. ค้นจาก http://www.fap.or.th

Schermerhorn, A. (1999). *Advanced management accounting*. New Jersey: Prentice Hall.

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

A Model on Competencies Development the School Administrator by Knowledge Management for Increasing Teacher's Motives in Basic Education School

สุรพล น้อยแสง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะและวิธีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องมีและพัฒนาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา (2) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และ (3) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสนทนากลุ่มย่อย ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา การวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออก จำนวน 377 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบสัดส่วน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องมีและพัฒนา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การสร้างสรรค์ผลงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ปรัชญาของการพัฒนา หลักการของการพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนา สมรรถนะที่ต้องพัฒนา และกิจกรรมการพัฒนา รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา, การจัดการความรู้, แรงจูงใจ

Abstract

The purposes of this research were as follows : (1) to study competencies of school administrators that need to be developed to increase teachers' pedagogy in schools by knowledge management (2) to formulate a model on mpetencies development for the school administrators, and (3) to verify the suitability and feasibility of the model on competencies development the school administrators. The qualitative research and focus groups were used to collect data. The main contributors were shool administrators, who have outstanding had performance evaluations from the educational area offices of elementary

and secondary education in the East of Thailand. The collection data was used to process knowledge management and analyze its content. The quantitative research was survey research. The samples were 377 teachers from the educational area offices of elementary education in the East that were selected by stratified random sampling. The collection data used was questionnaire and analyzed by basic statistics. The results show that the competencies of school administrators were achievement motivation, teamwork, creativity, morale building, personnel development and vision. The model on competencies development consisted of the development philosophy, principles of development, purpose of development, competencies to be developed and developmental activities. The model demonstrated suitability and feasibility at high level.

Keywords: developement patterns, competencies, knowledge management, motivation

ความนำ

สถานการณ์โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้พบว่ามีข้อมูลข่าวสารเกิดขึ้นมากมายในแต่ละวันจนเกิดเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (knowledge society) การพัฒนาไปสู่สังคมที่มีฐานแห่งความรู้จึงต้องปรับระบบการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและโอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาคนเพื่อปรับปรุงทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ก็ส่งผลกระทบต่อองค์การ วิธีคิดและกระบวนการทำงานของบุคลากรในองค์การ ตลอดจนแรงขับที่มุ่งการแข่งขันและความเป็นเลิศโดยมีความรู้เป็นฐาน ทำให้การจัดการความรู้ (knowledge management) กลายเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกลยุทธ์ด้านความรู้ในหลายองค์การ (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 11–17) การจัดการความรู้จึงเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้หรือนวัตกรรมและการจัดเก็บความรู้อย่างเหมาะสม เพื่อสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดการถ่ายโอนความรู้เพื่อให้เกิดการแพร่กระจายความรู้ทั่วทั้งองค์การและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากร

สถานศึกษานับเป็นองค์การหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากภาวการณ์ดังกล่าวข้างต้น ที่ต้องปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน แต่ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพมากที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดและเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของบุคคลากร มีบทบาทต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา ดังที่สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ (2547, หน้า 183-185) ศึกษาพบว่าการใช้ภาวะผู้นำและการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลโดยตรงต่อการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและผลการเรียนรู้ พฤติกรรมการเรียนรู้ และความพึงพอใจในงาน และสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548, หน้า 222-223) ศึกษาพบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และความพึงพอใจในงานของครู นั่นแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารงาน จึงต้องมีคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ตามข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีความสามารถหรือสมรรถนะ (competency) เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ คุณภาพและบทบาทของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก ความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน

เต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้เพียงใด เพราะแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต การงานและการเรียนรู้ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารงาน ดังที่ อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2555, หน้า 38) ศึกษาพบว่า การนำสมรรถนะไปใช้ในระบบการบริหารงานและพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่องเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์การดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังคือความสามารถ ทักษะและความรู้จำเป็นต้องมีและพัฒนาเพื่อปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน การพัฒนาสมรรถนะจึงต้องมีรูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากหลักทางวิชาการหรือศาสตร์และยืนยันได้ถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ซึ่งจะส่งผลคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งต่อสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะและวิธีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องมีและพัฒนาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญอะไรบ้างและมีการพัฒนาอย่างไร รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นอย่างไร และรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติหรือไม่เพียงใด

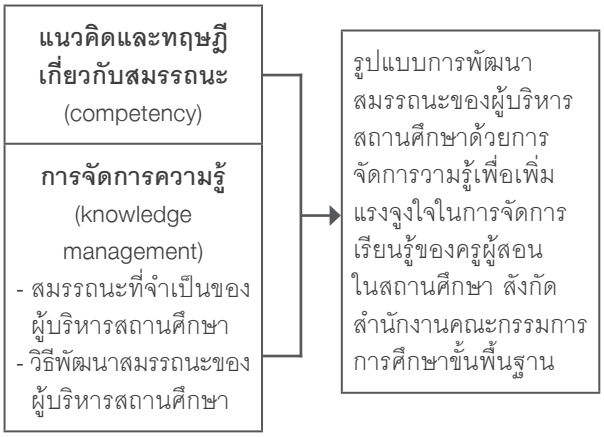
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะและวิธีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องมีและพัฒนาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาสมรรถนะและวิธีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องมีและพัฒนาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยดำเนินกิจกรรมสนทนากลุ่มย่อย (focus group) แล้วให้ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออก ที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 15 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจงใช้กระบวนการจัดการความรู้ (knowledge management) ด้วยเทคนิคเรื่องเล่าเร้าพลัง (springboard story) เพื่อสกัดขุมความรู้ในเรื่องสมรรถนะและวิธีพัฒนา รวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น

เพื่อนำมากำหนดเป็นโครงร่างสมรรถนะและวิธีพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเข้าเป็นหมวดหมู่แจกแจงตามสมรรถนะโดยยึดหลักการ ทฤษฎี รวมทั้งเพิ่มสมรรถนะที่ควรเพิ่มเติม โดยใช้แบบบันทึกรายการและการวิเคราะห์เนื้อ (content analysis)

2. สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ดำเนินกิจกรรมสนทนากลุ่มย่อย (focus group) แล้วให้ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 15 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง ประชุมสัมมนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบบันทึกรายการ (checklist) ซึ่งมีข้อความประกอบด้วยปรัชญาของการพัฒนา หลักการของการพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนา สมรรถนะที่ต้องพัฒนา ตัวบ่งชี้สมรรถนะ และกิจกรรมการพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อ (content analysis)

2.2 นำร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการศึกษา 2 คน ด้านการพัฒนาสมรรถนะ 1 คน ด้านการจัดการเรียนรู้ 1 คน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เครื่องมือแบบบันทึกรายการ (checklist) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของรูปแบบ ปรัชญาของการพัฒนา หลักการของการพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนา สมรรถนะที่ต้องพัฒนา ตัวบ่งชี้สมรรถนะ และกิจกรรมการพัฒนา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์

3. ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งใช้การวิจัยเชิงปริมาณมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออก 8 จังหวัด ได้แก่ สระแก้ว ปราจีนบุรี นครนายก ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2555 จำนวน 20,653 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออก 8 จังหวัด ได้แก่ สระแก้ว ปราจีนบุรี นครนายก ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2555 จำนวน 377 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสุ่มของ เครจซีและมอร์แกน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอน ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นด้วยเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบบันทึกรายการ (checklist) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา ประกอบด้วย ปรัชญาของการพัฒนา หลักการของพัฒนา วัตถุประสงค์ของการพัฒนา สมรรถนะที่ต้องพัฒนา ตัวบ่งชี้สมรรถนะและกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะ เป็นแบบสอบถามแบบใช้มาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 69 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .98

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบสอบถามแบบใช้มาตราส่วนประมาณค่า ประกอบด้วย สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา ในด้าน ความต้องการทำงานให้สำเร็จ (need for achievement - n Ach) ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (need for affiliation - n Aff) และความต้องการมีอำนาจ (need for power - n Pow) จำนวน 30 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วให้ครูผู้สอบตอบแบบสอบถามการศึกษาวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามการวิจัย โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต(arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) คิดคำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะและวิธีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องมีและพัฒนา เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา พบว่า มี 6 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีวิธีพัฒนา เช่น การศึกษาจากเอกสาร/องค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอนงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.2 การทำงานเป็นทีม มีวิธีพัฒนา เช่น การศึกษาจากเอกสาร/องค์ความรู้ การฝึกอบรม การทัศนศึกษา/ศึกษาดูงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.3 การสร้างสรรค์ผลงาน มีวิธีพัฒนา เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้วยการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เป็นต้น

1.4 การสร้างขวัญและกำลังใจ มีวิธีพัฒนา เช่น การศึกษาจากเอกสาร/องค์ความรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีวิธีพัฒนา เช่น การบรรยาย/เสวนา/เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทัศนศึกษา/ศึกษาดูงาน การสอนงาน และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น

1.6 การมีวิสัยทัศน์ มีวิธีพัฒนา เช่น การศึกษาจากเอกสาร/องค์ความรู้ การฝึกอบรม การทัศนศึกษา/ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาปรากฏผล ดังแผนภาพต่อไปนี้

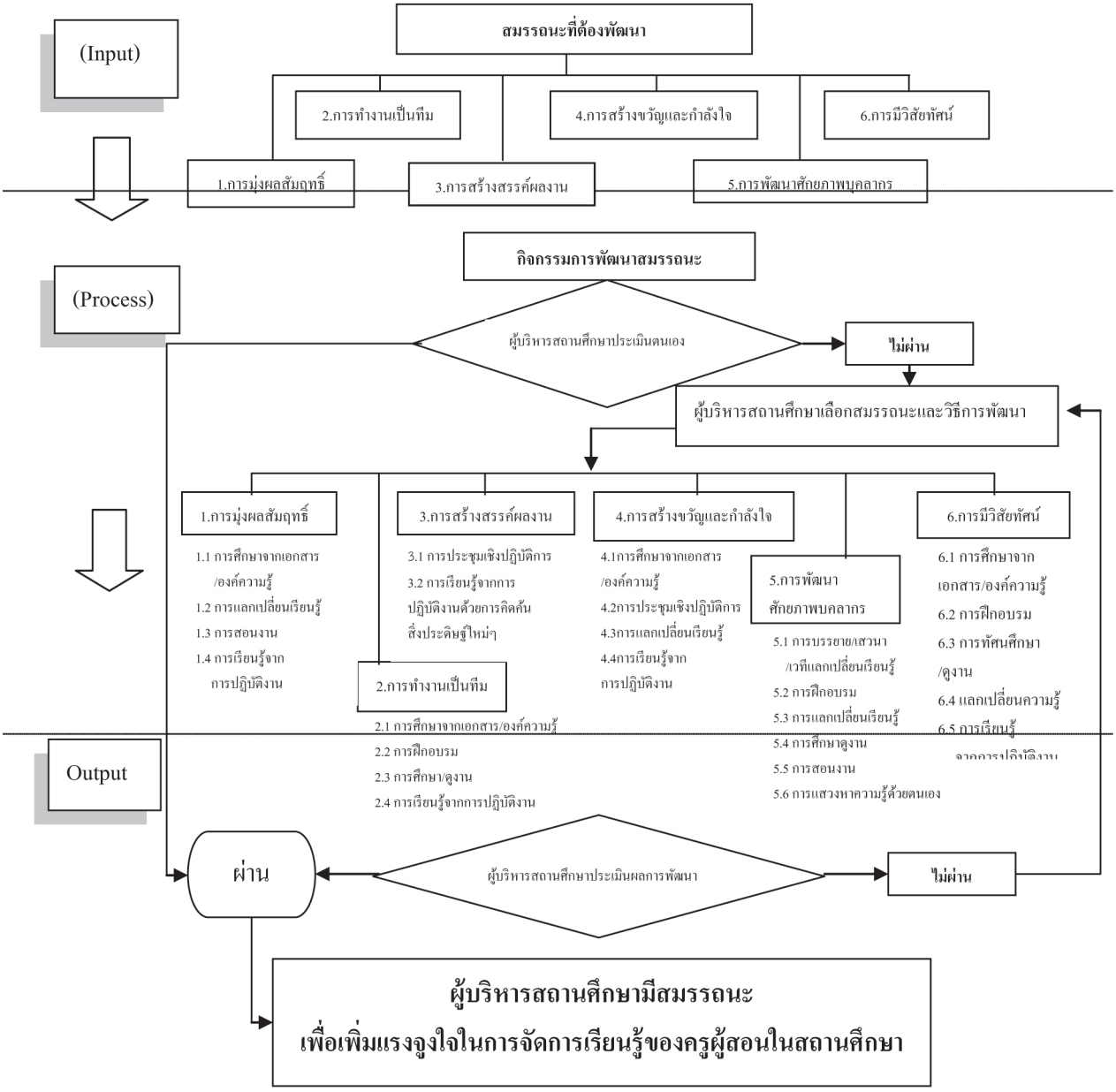
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปรัชญาของการพัฒนา โดยการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนใช้ศักยภาพพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อสนองตามต้องการขั้นพื้นฐาน ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

วัตถุประสงค์ของการพัฒนา 1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการปฏิบัติตามสมรรถนะที่สำคัญ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยที่ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

2. เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน

หลักการของการพัฒนา พัฒนาสมรรถนะตนเองโดยใช้ประสบการณ์และวิชาการเป็นฐาน



3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏดังนี้

3.1 ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45

3.2 ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ เพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 เพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา ด้านความต้องการทำงานให้สำเร็จ (need for achievement) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 เพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา ด้านความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (need for affiliation) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 เพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา ด้านความต้องการมีอำนาจ (need for power) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 6 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2554, หน้า 108-112) และสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ (ก.พ.) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2548, หน้า 42-43) อาจเนื่องมาจากกระบวนการจัดการความรู้ทำให้สามารถค้นหาความรู้ สร้างและแสวงหาความรู้ใหม่ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การเป็นไปตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ คีฟ (Keeves, 1988, pp. 386-387) ที่กล่าวว่ารูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (prediction) ผลที่ตามมาที่สามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือรูปแบบพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยเป็นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การทำนาย (prediction) ได้ว่าผลที่ตามมาที่สามารถพิสูจน์ทดสอบได้ คือทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา จึงเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยถูกต้องและความสมบูรณ์ตามหลักวิชาหรือศาสตร์ของรูปแบบ

3. โครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ คีฟ (Keeves, 1988, pp. 386-387) ที่กล่าวว่าโครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้ กล่าวคือรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยสามารถระบุปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ที่มีความ

สัมพันธ์เชิงสาเหตุซึ่งกันและกันได้ เช่น สมรรถนะที่ต้องพัฒนา เป็นปัจจัยนำเข้าสู่กระบวนการพัฒนาเพื่อให้เกิดผลผลิตคือผู้บริหารมีสมรรถนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และสมรรถนะนี้ก็จะเป็นปัจจัยนำเข้าสู่กระบวนการพัฒนาอีก หมุนเวียนไปอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องไม่สิ้นสุด จึงเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยถูกต้องและความสมบูรณ์ตามหลักวิชาหรือศาสตร์ของรูปแบบ

4. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ คีฟ (Keeves, 1988, pp. 386-387) ที่กล่าวว่ารูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ ความคิดรวบยอด และความสัมพันธ์ รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้ กล่าวคือ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยช่วยสร้างจินตนาการ ความคิดรวบยอด และความสัมพันธ์ และขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้ได้ว่าย่อมทำให้เกิดผลคือเพิ่มแรงจูงใจครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาทำให้การจัดการเรียนรู้บรรลุผลตามเป้าหมายของหลักสูตร จึงเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยถูกต้องและความสมบูรณ์ตามหลักวิชาหรือศาสตร์ของรูปแบบ

5. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก จึงเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยนั้นถูกต้องตามหลักวิชาหรือศาสตร์ของรูปแบบที่เกิดผลสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคีฟ (Keeves, 1988, pp. 386-387) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญควรประกอบด้วยการทำนาย (prediction) ผลที่ตามมาที่สามารถพิสูจน์ทดสอบได้กล่าวคือสามารถนำไปสร้างเครื่องหมายเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้ และสามารถช่วยสร้างจินตนาการ ความคิดรวบยอด และความสัมพันธ์ รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้

6. ความเป็นไปได้ของการนำไปสู่การปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการ จัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ เพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎี Three Needs Theory ของ MaClelland (1961, p. 159) ที่กล่าวว่าความต้องการของคนที่สำคัญมี 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการทำงานให้สำเร็จ (need for achievement) ความต้องการผูกพัน (need for affiliation) และความต้องการมีอำนาจ (need for power) นั่นคือ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูผู้สอนมีความต้องการทำงานให้สำเร็จ มีความต้องการผูกพันกับผู้อื่น และมีความต้องการมีอำนาจ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

7. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 สมรรถนะ เพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา ด้านความต้องการทำงานให้สำเร็จ (need for achievement) อยู่ในระดับมาก จึงเห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยมีความสำคัญและจำเป็นเนื่องจากสอดคล้องกับผลการวิจัยของ McClelland (1961, p. 159) ที่พบว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จส่วนตัวมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากกับตัวเอง ชอบเสี่ยงแต่ไม่ชอบพนัน ชอบการวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบ

มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด ดังนั้นหากครูมีความต้องการทำงานให้สำเร็จย่อมที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดี มุ่งมั่นจัดการเรียนรู้ให้สำเร็จตามเป้าหมายได้

8. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 สมรรถนะ เพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา ด้านความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (need for affiliation) อยู่ในระดับมาก จึงเห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยมีความสำคัญและจำเป็นเนื่องจากสอดคล้องกับผลการวิจัยของ McClelland (1961, p. 159) ที่พบว่า บุคคลที่มีความต้องการในข้อนี้สูงจะพอใจกับการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงการต่อต้านโดยกลุ่มสมาชิกของสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือ มากกว่าการแย่งชิง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิก ดังนั้น หากครูมีความต้องการผูกพันกับผู้อื่นย่อมมีความต้องการการยอมรับจากผู้เรียน สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้สำเร็จตามเป้าหมายได้

9. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 สมรรถนะ เพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา ด้านความต้องการมีอำนาจ (need for power) อยู่ในระดับมาก จึงเห็นว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยมีความสำคัญและจำเป็นเนื่องจากสอดคล้องกับผลการวิจัยของ McClelland (1961, p. 159) ที่พบว่า บุคคลมีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้ต้องการเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือผู้อื่น ชอบสอน ชอบแข่งขัน ดังนั้นหากครูมีความต้องการมีอำนาจย่อมมีความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือผู้เรียน ให้ความสำคัญแก่การแสวงหาวิถีทางหรือการใช้อำนาจบังคับบัญชากับผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้สำเร็จตามเป้าหมายได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ระยะเวลา จึงไม่สามารถนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ไปปฏิบัติได้ หากหน่วยงานใดนำไปปฏิบัติ จึงควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนารูปแบบให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จึงควรศึกษาวิจัยในหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ หรือเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่าง เปลี่ยนพื้นที่ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยที่ได้กับการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้:พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2554). *รวมกฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สวัสดิ์ โพธิวัฒน์. (2547). *การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2548). *ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวงษ์เชาวลิตกุล.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของ Competency (ตอนที่ 4)*. ค้นจาก http://www.thaiskillplus.com/pdf/5.pdf .

Keeves, P. J. (1988). *Model and Model Building*. In Educational Research. Methodology any Measurement: An Internation Handbook. Oxford: Pergamon Press.

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand.

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

The Strategic Leadership Development Model on Change Management of the Basic Education Institutions Administration in Bangkok Metropolitan Area

สาทร สมบุญ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ (4) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 436 โรงเรียน รวม 436 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง แบบสัมภาษณ์เชิงลึกรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แนวทางการสนทนากลุ่มรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก (2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ เท่านั้น ที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้าน และ (4) ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ (1) การกำหนดเนื้อหา (2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (3) การกำหนดกระบวนการพัฒนา และ (4) การประเมินผล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนา

Abstract

This study aims to analyze the change management of administrators, to analyze the factor of the strategic leadership that impacts their management style, and to develop a model of strategic

leadership development. This is a mixed method study, inclusive of both quantitative and qualitative approaches. First, the factors that impact effectiveness were analyzed. Then, a strategic leadership development model was developed. Finally, the model was evaluated for its appropriateness. Research results are as follows: (1) The overall strategic leadership of the administrators in basic education institutions in Bangkok was at a high level. (2) The overall change management by the administrators in basic education institutions in Bangkok was at the highest level. (3) are to factor style having vision and believing that schools are for learning, affect change management of administrators in basic education institutions in Bangkok in every aspect. (4) A model was achieved for strategic leadership development in change management by administrators in basic education institutions in Bangkok consisted of (1) Content, (2) Objectives, (3) The development procedures, (4) The evaluation of the development

Keywords: Strategic Leadership, Change Management, Development

ความนำ

โลกยุคปัจจุบันได้พัฒนาเข้าสู่ยุคของสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy Society) จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ประเทศไทยซึ่งอยู่ในเวทีโลก จำเป็นต้องปรับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศในทุก ๆ ด้านบนเวทีโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรทางธุรกิจหรือองค์กรทางด้านการศึกษา ซึ่งล้วนแล้วแต่ต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีปัญญา มีความรู้และมีภาวะผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (วิเชียร ชิวพิมาย, 2550, หน้า 5) จากประเด็นของการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลาข้างต้น พบว่า รากฐานของการดำเนินการดังกล่าวนั้น อยู่ที่การจัดการการศึกษา ซึ่งตามประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 กำหนดให้รัฐจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 80 (3) “พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาทุกระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงโลก...” เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่2 พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายด้านการศึกษาแห่งชาติ ได้ดำเนินการมาถึงปี พ.ศ. 2551 ปัญหาที่สำคัญปัญหาหนึ่งคือ ปัญหาการขาดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ตระหนักถึงรากเหง้า และเห็นความสำคัญของปัญหาในการปฏิรูปการศึกษามองปัญหาเรื่องการศึกษาในสังคมแบบเป็น ระบบองค์รวม และรู้จักจัดลำดับความสำคัญ ความเร่งด่วนของปัญหาเพื่อให้เป็นไปตามสาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ตามเกณฑ์มาตรฐาน หรือเกณฑ์คุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามสาระสำคัญการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองนั้น เป็นการพัฒนาคุณภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสมัยใหม่ ที่ชูประเด็นของเรื่องของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ ทั้งในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่และการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 1)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายละเอียดชัดเจนและเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติมากขึ้น เพื่อสร้างเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันสำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสาระสำคัญการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ที่ต้องคำนึงถึงการใช้ภาวะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

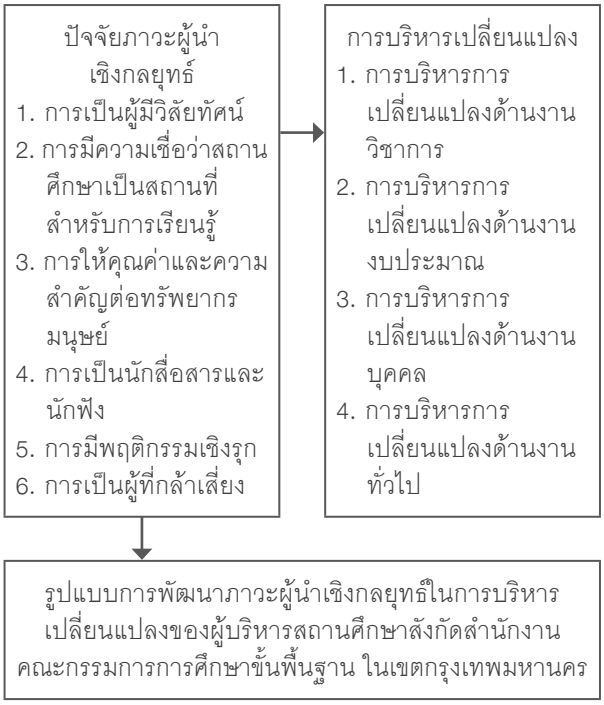
2. เพื่อศึกษาการบริหารเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

4. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Méndez-Morse (1992) Kotter and Cohen (2002, pp. 1-3) Shelton and Darling (2001) Whitlock (2003) ซึ่งประกอบด้วย (1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (having vision) (2) การมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ (believing that the schools are for learning) (3) การให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ (valuing human resources) (4) การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง (communicators and listeners) (5) การมีพฤติกรรมเชิงรุก (proactive) และ (6) การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง (risk-takers) ในการบริหารเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 งาน ได้แก่ (1) ด้านงานวิชาการ (2) ด้านงานงบประมาณ (3) ด้านงานบุคคล และ (4) ด้านงานทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 1)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (mixed method research) โดยมีขั้นตอนการวิจัย คือ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 436 โรงเรียน รวม 436 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8918 และแบบสัมภาษณ์เชิงรูปแบบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงปริมาณ ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และทำนายตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรต้นตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (multiple regression analysis)

เชิงคุณภาพ ใช้นำเสนอในรูปของความเรียง

ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีเพียงปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ เท่านั้น ที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ทุกด้านและได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้ (1) การกำหนดเนื้อหา ได้แก่ การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และการพัฒนาความเชื่อของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของชุมชน (2) การกำหนดวัตถุประสงค์ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์กับบุคลากรของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่แสดงความสามารถตัดสินใจในวิธีการปฏิบัติ งานของโรงเรียนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ (3) การกำหนดกระบวนการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์กับองค์ความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร (4) การประเมินผลการพัฒนา ได้แก่ มีความเชื่อมโยง

ระหว่างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์กับองค์ความรู้ที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

การอภิปรายผล

เมื่อวิเคราะห์ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้ในครั้งนี้ ในประเด็นที่ว่า ด้านการมีพฤติกรรมเชิงรุกเป็นอันดับที่ 1 ด้านการให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ เป็นอันดับที่ 2 ด้านการมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ เป็นอันดับที่ 3 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นอัตลักษณ์ หรือเป็นภาวะผู้นำที่แสดงออกมาทางบุคลิกภาพ ภายใต้แนวความเชื่อแบบเก่าที่ว่า การใช้ภาวะผู้นำในเชิงรุกจะสามารถจูงใจบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดทีมงานในการจัดการศึกษาภายใต้กรอบของความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ ซึ่งถ้าพิจารณาประเด็นที่ว่านี้ให้ดีจะพบว่า เป็นเรื่องของผู้ตาม หรือเป็นเรื่องที่บุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติแทบทั้งสิ้น เพราะในปัจจุบันมีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่แยกแยะไม่ออกระหว่างบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะผู้นำกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนต้องลงมาจับงานแทบทุกเรื่อง ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนเป็นผู้วางนโยบายและคอยกำกับติดตามผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของนักวิชาการอย่างสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (2544, หน้า 77) ที่ว่า ภาวะผู้นำครอบคลุมในมิติที่กว้างขวางและหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าและการตัดสินใจ การเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำ ผลักดันและสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมาย และครรลองที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วยความกล้า ความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจ และจังหวะเวลาในการตัดสินใจ และรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 31) ที่ว่าภาวะผู้นำ (leadership) หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (shared goal) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (leaders) และผู้ตาม (followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (shared purposes) ส่งผลให้มาตรฐานการจัดการศึกษาของไทยในมิติของการบริหารจัดการอาจไม่ส่งผลที่ดีนักต่อการจัดการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.). 2552)

แต่อย่างไรก็ตาม เราไม่อาจปฏิเสธความจริงที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเรื่องของวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์เป็นหลัก ซึ่งมีผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า มีเพียงปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (having vision) และด้านการมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ (believing that the schools are for learning) เท่านั้น ที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร ทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเด็นของเรื่องวิสัยทัศน์ ต้องเป็นเรื่องของวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาภายใต้ความเชื่อที่ว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้โดยเรื่องของวิสัยทัศน์ถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารในองค์กรทุกองค์กร โดยเฉพาะในองค์กรทางการศึกษาอย่างสถานศึกษา เป็นต้น แต่ประเด็นสำคัญอยู่ที่ทำอย่างไรผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนในเขตกรุงเทพมหานครจะมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาที่ตั้งไว้ แสดงว่า ต้องเริ่มที่ความมีอุดมการณ์ในเรื่องของการจัดการศึกษาก่อน ซึ่งการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามมีความสม่ำเสมอมากกว่าการใช้อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง จะเป็นผู้มี ศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่น

ในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง (Bass & Avolio, 1994, pp. 3-4)

ข้อเสนอแนะ

1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ควรนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม เพื่อนำไปสู่มาตรฐานการจัดการศึกษาของประเทศ

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่งในประเทศไทย สามารถนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในประเด็นของการพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และการพัฒนาความเชื่อของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของชุมชน ไปใช้ในการพัฒนาได้ต่อไป

3. สถานศึกษาอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติ แต่ควรดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา โดยเฉพาะปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ คน (Man) เงินงบประมาณ (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Management)

เอกสารอ้างอิง

ถวัลย์ หงส์ไทย. (2546). *การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสานักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

นิตยา ภู่พันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของครูในการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสาคัญในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สาขาวิชาพาณิชยการ เขตกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

วิเชียร ชิวพิมาย. (2550). *องค์การและภาวะผู้นำ*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. (2544). *วิสัยทัศน์ขุนคลัง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *สาระสำคัญการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561)*. ค้นจาก http://chusak.igetweb.com/index.php.518285

สานักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *การประเมินความพร้อมของสานักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สานักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2552). *สังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษารอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553)*. ค้นจาก http://www.onesqa.or.th/th/home/ index.php

Bass, B. M. & Bruee, J. A. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.

Crowson, R. L. (1989). Managerial ethics in educational administration: The rational choice approach. *Urban Education, 23*(4), 412-435.

Ecklund, L. W. (2011). *Servant leadership qualities of principals organizational climate and student Achievement: A Correlational Study*.

Foster W. (1985). Leadership as a critical practice. *The Australian Administrator, 6*(2), 18-22.

Ingrid Veleckis Nussbaum Linda. (2005). *The podium and beyond: The leadership of symphony orchestra conductors. Ph.D. (Organization Development)*. USA.: Benedictine University.

Joiner, C. W. (1987). *Leadership for change*. Cambridge MA: Ballinger Publishing Company.

Kotter, J. P. & Cohen, D. S. (2002). The heart of change. Massachusetts: Harvard Business School Press. Retrieved from http://www.olagroup.com/Display.asp?Page=dissertations_theses

Mahoney, J. (1990). Do you have what it takes to be a super superintendent? *The Executive Education, 12*(4), 26-28.

Mazzarella, J. A. & Grundy, T. (1989). *Portrait of a leader. In S.C. Smith & P.K. Piele school leadership: Handbook for excellence (2nd). Office of Educational Research and Improvement*. Washington D.C.: OERI.

Méndez-Morse, Sylvia. (1992). *Leadership characteristics that facilitate school change*. Retrieved from http://www.sedl.org / change / leadership

Pajak, E. F. & Glickman, C. D. (1989). Dimension of school improvement. *Educational Leadership, 46*(8), 61-64.

Papalewis, R. (1988). A case study in organizational culture: Administrator's shared values perceptions and beliefs. *Planning and Change, 19*(3), 158-165.

Shelton, C. K. & Darling, J. R. (2001). The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership and Organizational Development Journal, 22*(6), 264-273.

Whitlock, J. L. (2003). Strategic Thinking planning and doing: How to reunite leadership and management to connect vision with action. *Paper presented at the American society for public administration 64th annual conference*. March 15-18 Washington DC.

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

An Analysis of Casual Factors Influencing Learning Organization of Basic Education Institutions under the Office of Primary Education Service Areas

กัญญากัค เฮงใจบุญ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามสภาพที่เป็นจริง ตามสภาพที่คาดหวัง เพื่อเสนอแนวทางการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคกลาง จำนวน 443 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์อิทธิพล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามสภาพที่คาดหวัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก, ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น ต่อสภาพที่เป็นจริงและ สภาพที่คาดหวัง ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกัน, ปัจจัยเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้ง 10 ปัจจัย ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง ตามสภาพที่เป็นจริง มี 1 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง ตามสภาพที่คาดหวัง มี 6 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านความสามารถของบุคคลและทีมงาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ ปัจจัยด้านเป้าหมาย และข้อมูลย้อนกลับ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และ ปัจจัยด้านบริหาร

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, ปัจจัย, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purposes of this study were to analyze the conditions and casual factors directly and indirectly influencing the learning organizations in actual and expected situations; and to present guidelines for learning organizations for basic education in primary schools under Education Service Areas. The samples used in this research were 443 schools selected by multiple random sampling. From each school, the

instruments for data collection were interviews and questionnaires. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, confirmatory factory analysis. Path research findings were as follows : concerning with the overview of administrators and teachers on the opinions about casual factors influencing the condition of learning organizations of primary schools under Education Service Areas in the actual and expected situation condition, the expected factors were in the highest level and the real condition was in high level. The opinions of the administrators and teachers comparing the actual and expected situation learning organizations were significant. The analysis of factors of consistency between the model and 10 empirical factors. An analysis of casual factors Influencing direct, indirect and total effects on learning organization of basic education Institutions under the Office of Primary Education Service Areas the actual 1 direct effects : knowledge management. An analysis of casual factors influencing direct, indirect effects on learning organization and learning organization of basic education institutions under the Office of Primary Education Service Areas the expected situation has 6 direct effects: personnel, ability, team work, learning technology, target and feedback, motivation and knowledge management.

Keywords: learning organization, factors, basic education institute

ความนำ

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็น การพัฒนาองค์การรูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ ไม่ว่าจะเป็นองค์การของภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน สามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนาองค์การรูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพ รวมจากปัญหา และสถานการณ์ของประเทศไทย การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การจัดการศึกษาของโรงเรียนขั้นพื้นฐานมีความพยายามมุ่งสร้างคุณภาพ และประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม ซึ่งต้องอาศัยบุคคล ทีมงาน และทุกฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกองค์การนำเอาองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาปฏิบัติให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ และมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของกันและกัน

ดังนั้น การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถส่งเสริมให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาสังคมไทย และสังคมโลกในอนาคต

ประเทศไทยรับแนวคิดเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ในภาคธุรกิจและภาคเอกชนเป็นอันดับแรก ๆ เห็นได้จากการที่องค์การเอกชนและภาครัฐนำแนวคิดนี้มาพัฒนาองค์การให้มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้แก่ บริษัทเครือซีเมนต์ไทย ธนาคารไทยพาณิชย์และในภาคราชการได้นำแนวคิดมาปฏิรูประบบราชการ ให้เป็นระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (มาลี ธรรมศิริ (2543) ปรัชญา เวสารัชช์ (2539, หน้า 40–41) กล่าวถึง ระบบราชการที่พึงประสงค์ว่าต้องมีลักษณะอย่างน้อย 5 ประการคือ เป็นระบบมีวิสัยทัศน์ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ยืดหยุ่นและปรับตัวได้เน้นผลจากการทำงาน และมีลักษณะเสริมแรงบุคลากร นอกจากนี้ยังกล่าวถึงระบบราชการที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า ระบบราชการมิใช่เป็นเพียงกลไกที่รับรู้รับทราบข้อมูล สถานการณ์ และสภาพปัญหาอย่างต่อเนื่อง สามารถนำข้อมูลใหม่มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้ ต้องเป็นองค์การพลวัตทันสมัย

และมีความพร้อมในการแก้ปัญหาอยู่เสมอ องค์การที่จะมีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ จะต้องเข้าใจถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริงอยู่ตลอดเวลา สามารถรวบรวมวิเคราะห์กลั่นกรอง และมีความสามารถในการตัดสินใจสูงและจากแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาในทุกระดับ ก่อให้เกิดแนวคิดรวมถึงการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีบทบาทต่อองค์การในฐานะเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาองค์การดังที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) กล่าวว่า หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอนเป็นสำคัญ และกลไกที่สำคัญมากประการหนึ่งจะช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จได้ก็คือต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้และวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และนวัตกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่ เป็นพลังในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของ การปฏิรูปการศึกษา สาเหตุที่ทำให้การปฏิรูปการศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องมาจากสถานศึกษายังไม่พัฒนาตนเองให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ควรเริ่มต้นที่ สถานศึกษาต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสภาพที่เป็นจริง และตามสภาพที่คาดหวัง

2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสภาพที่เป็นจริง และตามสภาพที่คาดหวัง

3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสภาพที่เป็นจริง และ ตามสภาพที่คาดหวัง

4. เพื่อเสนอแนวทางการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคกลาง จำนวน 4,821 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคกลาง จำนวน 443 โรงเรียน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi stages random sampling)

เนื่องจากผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ เพื่อให้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิโดยใช้การสุ่มแบบสัดส่วน (proportionate stratified random sampling) โดยใช้สัดส่วน 4 : 1 จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน 347 โรงเรียน และโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาสทางการศึกษา) จำนวน 96 โรงเรียน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 443 โรงเรียน และกำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนคือ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 2 คน รวม 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 1,329 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง และแบบสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง จากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคกลางจำนวน 5 ท่าน รวมผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 7 ท่าน

2. แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ประกอบด้วย 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สอบถามสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นแบบมาตรวัด 5 ระดับ จำนวน 11 ปัจจัย มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9334

ตอนที่ 3 สอบถามการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นแบบมาตรวัด 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9533

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ผลการศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามสภาพที่เป็นจริง และ ตามสภาพที่คาดหวัง ใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ผลการเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังขององค์การแห่งการเรียนรู้ ใช้การทดสอบค่า t (t-test แบบ dependent)

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามสภาพที่เป็นจริงและตามสภาพที่คาดหวังของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factory analysis)

4. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามสภาพที่เป็นจริงและตามสภาพที่คาดหวัง ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสภาพที่เป็นจริง และ ตามสภาพที่คาดหวัง

1.1 สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสภาพที่เป็นจริง และตามสภาพที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูพบว่า สภาพที่คาดหวัง ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนในสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสภาพที่เป็นจริง และตามสภาพที่คาดหวัง ตามผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงและ สภาพที่คาดหวัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังมากกว่าสภาพที่เป็นจริง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสภาพที่เป็นจริง และตามสภาพที่คาดหวัง พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม ด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ ด้านการบริหารด้านการจัดการความรู้ ด้านความสามารถของบุคคลและทีมงาน ด้านภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการจูงใจ และ ด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ มีความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้ง 10 ปัจจัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสภาพที่เป็นจริง และ ตามสภาพที่คาดหวัง

3.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสภาพที่เป็นจริง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์จากอิทธิพลจากมากไปหาน้อยมีดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรงมี 1 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ (2) อิทธิพลทางอ้อมมี 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความสามารถของบุคคลและทีมงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม และ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ (3) อิทธิพลรวมมี 7 ปัจจัย คือปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านความสามารถของบุคคลและทีมงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม และ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ส่วนปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

3.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสภาพที่คาดหวัง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์จากอิทธิพลจากมากไปหาน้อยมีดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรงมี 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความสามารถของบุคคลและทีมงาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และ ปัจจัยด้านบริหาร (2) อิทธิพลทางอ้อมมี 6 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านโครงสร้างที่เหมาะสม ปัจจัยด้านการจูงใจ และ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ (3) อิทธิพลรวม มี 10 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ ปัจจัยด้านความสามารถของบุคคลและทีมงาน ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการบริหาร และโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม

การอภิปรายผล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสภาพที่เป็นจริง และ ตามสภาพที่คาดหวัง

จากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่คาดหวังอยู่ในภาพรวมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความคาดหวังอาจเป็นความตั้งใจโดยไม่ตั้งอยู่บนฐานข้อมูลที่แท้จริง ไม่มีข้อมูลเป็นเพียงเขาอยากจะได้ อีกทั้งบริบททางการศึกษาไทยในระยะที่ผ่านมาในปัจจุบันกำลังมุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษา และการยึดถือหลักการพัฒนาระบบ หรือแบบองค์รวม (holistic) ดังนั้น ไม่ใช่แค่ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา 10 ปัจจัยเท่านั้น ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ยังมีปัจจัยเชิงสาเหตุอื่นและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นไปได้ที่ปัจจัยอื่น ๆ เหล่านั้นได้ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอยู่ในระดับมากขึ้น จึงส่งผลให้สถานศึกษามีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตัวเองให้เป็นองค์การแห่งการ

เรียนรู้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัน เทียนทอง (2549, หน้า 1) ที่กล่าวว่าโลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญ ก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการเปลี่ยนแปลงในด้าน ต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โลกยุคใหม่นั้นการแข่งขันขึ้นอยู่กับความรู้และความสามารถของคนในชาติ โดยเฉพาะเศรษฐกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (knowledge-based economy) ดังนั้นจึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้เพื่อที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก และพจน์ สะเพียรชัย (2546, หน้า 41) ที่เสนอแนวคิดว่าการบริหารสถานศึกษา เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นส่วนส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ จะต้องบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

ผลการวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าตามสภาพที่เป็นจริงอยู่ในภาพรวมระดับมาก สภาพที่คาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความคาดหวังอาจเป็นความตั้งใจโดยไม่ตั้งอยู่บนฐานข้อมูลที่แท้จริง ไม่มีข้อมูลเป็นเพียงเขาอยากจะได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 พบว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลือชัย จันทร์โป๊ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษา คาทอลิกประเทศไทยพบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกประเทศไทยในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบสภาพที่คาดหวังและสภาพที่เป็นจริงของปัจจัยเชิงสาเหตุและ สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .50 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมนุษย์เรามีความต้องการและมีความคาดหวังในสิ่งที่ดีกว่าเสมอ แต่จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีความแตกต่างกันตรงที่ว่าความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกัน คือ บางหัวข้อมีความคาดหวังสูงและบางหัวข้อมีความคาดหวังต่ำกว่าสภาพความเป็นจริงมาก แสดงว่าความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของครูในสถานศึกษานั้นย่อมมีสาเหตุมีเหตุผลหรือมีข้อจำกัดบางประการที่ทำให้ครูในสถานศึกษาต้องเลือกความต้องการหรือความคาดหวังที่แตกต่างกันในแต่ละหัวข้อ ทั้งนี้อาจเป็นผลจากการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่องในระยะเวลา 9 ปี ส่งผลให้ผู้บริหารและครูผู้สอนได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ Senge (1990, pp. 139-269) ที่กล่าวถึงการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ จะครอบคลุมตั้งแต่ตัวบุคคลไปจนถึงตัวองค์การ ต้องมีเป้าหมายและมีระบบงาน ในการพัฒนาผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์การ โดยมีการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้พื้นฐานวินัย 5 ประการ (five disciplines) ที่ทุกคนต้องศรัทธา และร่วมกันถือปฏิบัติประกอบด้วย (1) การรอบรู้แห่งตน (personal mastery) (2) การมีแบบแผนความคิด (mental models) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) และ (5) การคิดเชิงระบบ (systems thinking) และสอดคล้องกับ Marquardt , (2002, p. 23) ได้กล่าวถึงองค์การที่จะพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ที่สำคัญ 5 ระบบ คือ 1 การเรียนรู้ (learning) ในระบบย่อยนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลในองค์การจะต้องมีทักษะการคิดเป็นระบบ มีรูปแบบวิธีคิด มีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ มีการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและองค์การ 2 องค์การ ซึ่งมุ่งเน้นการกล่าวถึงการปรับเปลี่ยนองค์การ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการคือ การมีวิสัยทัศน์องค์การ มีวัฒนธรรมองค์การที่สร้างสรรค์ มีกลยุทธ์ในการวางแผนการดำเนินงาน และโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อน 3 บุคคล ทุกระดับพร้อมที่จะเรียนรู้ทำให้เกิดภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง 4 ความรู้ เน้น ให้เกิดขึ้นในองค์การ โดยจัดในรูปแบบการผสมผสาน การรวบรวมความรู้ การจัดระบบข้อมูล มีการแลกเปลี่ยนความรู้และการถ่ายโอนความรู้ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นกระบวนการ 5 เทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยสรุปแนวทางในการผลักดันองค์การไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบใหญ่ ๆ 3 อย่าง คือ (1) ตัวผู้บริหารที่มีความสามารถและมีความพร้อมที่จะนำองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับภายในองค์การ และ (3) ลักษณะสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และบรรยากาศที่ดีภายในองค์การ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสภาพที่เป็นจริง และตามสภาพที่คาดหวัง ในปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม ด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ ด้านการบริหาร ด้านการจัดการความรู้ ด้านความสามารถของบุคคลและทีมงาน ด้านภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการจูงใจ และ ด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขึ้น พบว่า มี ความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้ง 10 ปัจจัยทั้งนี้เมื่อพิจารณาเกณฑ์ที่ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 53-57) ได้เสนอหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ ค่าไคว์-สแควร์ ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ควรมีค่าต่ำ เข้าใกล้ ศูนย์ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ควรมีค่าเข้าใกล้ 1.00 (.97 ขึ้นไป) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ควรมีค่าเข้าใกล้ 1.00 ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน (standardized residual) ควรมีค่าไม่เกิน 2 .00 และ คิวพล็อต (Q-Plot) กราฟที่ได้ต้องมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุม นอกจากนี้ เสรี ชัดแช้ม และ สุชาดา กรเพชร (2546 หน้า 11) เสนอหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) ควรมีค่าเข้าใกล้ 0 ต่ำกว่า .08 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) ควรจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าค่า RMSEA ต่ำกว่า .05 เมื่อพิจารณาสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของผู้วิจัยนั้น พบว่า ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบของผู้วิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นหมายถึงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ที่สร้างขึ้นทุกตัวชี้วัด ในปัจจัยเชิงสาเหตุด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม ด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ ด้านการบริหาร ด้านการจัดการความรู้ ด้านความสามารถของบุคคลและทีมงาน ด้านภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการจูงใจ และ ด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ สามารถวัดได้ตรงตามทฤษฎี และมีความเที่ยงตรงตามโครงสร้างในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัย ได้คัดกรองในการสร้างตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการมากเป็นพิเศษ และกระบวนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ให้ความสำคัญกับ การทดลองใช้ทุกครั้งได้มีการปรับปรุงข้อคำถามและตัวเลือกให้ชัดเจน ภาษาที่ใช้เหมาะสม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสภาพที่เป็นจริง และ ตามสภาพที่คาดหวัง

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสภาพที่เป็นจริง พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .76 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาร์ควอร์ดท์ (Marquardt, 1996) ในเรื่องการจัดการความรู้ องค์การจะต้องมีการจัดการกับความรู้ในองค์การ

เริ่มตั้งแต่ การจัดหาความรู้ โดยให้มีลักษณะของการผสมผสาน ทั้งจากแหล่งความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกแล้วนำมาปรับให้เกิด การสร้างสรรค์ให้สามารถใช้ได้กับองค์การ เมื่อได้ความรู้ที่ต้องการแล้ว ต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ต่อจากนั้นจึงนำมาให้การถ่ายทอดและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์การต่อไปซึ่งสอดคล้องกับ ซีเลปและซีติน (Celep & Cetin, 2005, p. 104) กล่าวว่าการจัดการความรู้เป็นกระบวนการรวบรวม การจัดเก็บ การเผยแพร่และการประยุกต์ใช้ความรู้ ทั้งความรู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษร และความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลเพื่อยกระดับการเรียนรู้และผลการปฏิบัติงานในองค์การโดยผ่านความชำนาญการและสร้างสรรค์งานของบุคลากรที่อยู่ในองค์การ จุดมุ่งหมายหลักของการจัดการความรู้ คือการเข้าใจถึงการปฏิบัติงานทางด้านปัญญาขององค์การเข้าใจว่าการจัดการความรู้เป็นแหล่งที่มีค่าที่สุด ทั้งนี้เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม (2553, หน้า 2-3) กล่าวถึงการจัดการความรู้ในสถานศึกษาว่าถ้าเราพิจารณาดู เราจะพบว่าปัญหาในสถานศึกษามีลักษณะคล้ายคลึงกันหลายอย่าง กล่าวคือข้าราชการที่มีคุณค่าทั้งหลายเมื่อเกษียณอายุหรือลาออกจากสถานศึกษาไป ก็นำความรู้ที่สั่งสมติดตัวไปด้วย สถานศึกษาจะมีวิธีการใดที่จะถนอมรักษาไว้ซึ่งองค์ความรู้เหล่านี้และใช้เป็นฐานในการต่อยอดความรู้ให้องค์การเก่งขึ้นเข้มแข็งขึ้น

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามสภาพที่คาดหวัง พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุด คือปัจจัยด้านความสามารถของบุคคลและทีมงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และ ปัจจัยด้านการบริหาร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าเนื่องจากในปัจจุบันสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีการตื่นตัวกับการปฏิรูปการศึกษา มีระบบประกันคุณภาพ มีการประเมินจากองค์การภายนอก ดังนั้นครูและบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถระบุปัญหาอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล สามารถแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองหรือทีมให้มีศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt, 2002, p. 33 –34) กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย การเรียนรู้ องค์การ คน ความรู้ และเทคโนโลยี โดยเฉพาะคน มีความสำคัญต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ก็เพราะว่า คนมีศักยภาพและความสามารถที่จะเรียนรู้ คนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดการกับข้อมูลข่าวสารให้กลายเป็นความรู้ที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและต่อองค์การ โดยใช้เทคโนโลยีเอการเรียนรู้การบริหาร การบริการ การเรียนการสอนและ การวิจัยได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญต่อเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน เพราะสถานศึกษาได้คำนึงถึงการบริหารงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนาจนบรรลุผลตามเป้าหมายระดับสูงสุด มีการพิจารณาทบทวนความเหมาะสมของเป้าหมายเป็นระยะ ๆ มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ รวมทั้งการนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้แก้ไขปรับปรุงงานด้านบริหาร ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ ตลอดจนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีความสุข โดยสร้างความไว้วางใจ การให้เกียรติและการยอมรับซึ่งกันและกันส่งเสริมวิทยฐานะความก้าวหน้าของครู ให้โอกาสครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยความเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบตนเอง ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนรวมทั้งกล่าวยกย่องชมเชยหรือประกาศเกียรติคุณ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะและอัญชลี สารรัตนะ (2545, หน้า 23–32) ที่กล่าวสนับสนุนว่า การจูงใจเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

โรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีการจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้ง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรเร่งพัฒนาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการจัดการความรู้

1.2 ควรมุ่งเน้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ ด้านความสามารถของบุคคลและทีมงาน ด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

1.3 ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง ตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านความสามารถของบุคคลและทีมงาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ ปัจจัยด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ ปัจจัยด้านการจูงใจ และ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ขณะเดียวกันควรควบคุมหรือหลีกเลี่ยง การพัฒนาปัจจัยด้านการบริหารที่ผลการวิจัยพบว่ามีอิทธิพลทางตรงที่เป็นลบ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กับสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความเหมือนและความต่างกัน และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2.2 ควรทำวิจัยเพื่อพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จากปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เช่นปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม ด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ ด้านการบริหาร และด้านการจูงใจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญเชิงทฤษฎี แต่ข้อค้นพบพบว่าความสำคัญลดลง ควรจะนำปัจจัยดังกล่าวมาสร้างเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ แล้วทำการวิเคราะห์เต็มรูป วิเคราะห์โดยสร้างน้ำหนักองค์ประกอบที่ถูกต้อง เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับใช้ให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.3 ควรศึกษาถึงสภาพปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาสถาบันการศึกษาระดับต่าง ๆ ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการพัฒนาให้สถาบันการศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2.4 ควรทำวิจัยโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนที่ดีเด่น หรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ เพื่อจะได้นำไปปรับใช้กับโรงเรียนอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2539). *ปฏิรูปราชการเพื่ออนาคต: ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

พจน์ สะเพียรชัย. (2546). *ผู้บริหารสถานศึกษากับการวิจัยเพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.

มาลี ธรรมศิริ. (2543). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิตสาขาอุดมศึกษาคณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม. (2553). *การจัดการองค์ความรู้*. ค้นจาก http://www.moac.go.th/builder/mopsa/images/Km.doc

ลือชัย จันทร์โป๊. (2546). *รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ. (2545). *ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.

สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). *การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เสรี ชัดแช้ม และสุชาดา กรเพชรปาณี. (2546). โมเดลสมการโครงสร้าง. *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 1*(1), 1-22.

สุกัน เทียนทอง. (2549). การสอนซ่อมเสริมโดยวิธีเพื่อนสอนเพื่อน: พี่สอนน้อง. *วารสารวิชาการ*. (มกราคม – มีนาคม), 1.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คส์ลิงค์.

Celep, C. & Cetin, B. (2005). Teachers' perception about the behaviors of school leaders with regard to knowledge management. *International Journal of Educational Management, 19*(2), 102-117.

Marquardt, M. (1996). *Building the learning organization*. New York: McGraw-Hill.

Marquardt, M. (2002). *Building the learning organization: Master the 5 elements for corporate learning*. California: Davies-Black Publishing.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday Currency.

รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

The Cultural Organization Development Model Focusing on Learning Organization Status of Vocational Education Colleges

จันทรา ส่งศรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศในปัจจุบัน (2) เพื่อศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศในปัจจุบัน (3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา (4) เพื่อศึกษาผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม การประชุมสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ วิธีพหุกรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับปฏิบัติการในสิ่งที่แสดงถึงลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (2) ระดับปฏิบัติการในสิ่งที่แสดงถึงลักษณะการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3) รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย บทนำ ขั้นกระบวนการ และปัจจัยสนับสนุน (4) ผลการประเมินรูปแบบพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, องค์กรแห่งการเรียนรู้, วิทยาลัยอาชีวศึกษา

Abstract

The purposes of this research were as follows: (1) to study learning organization of all vocational schools in Thailand (2) to study the development of vocational schools' culture (3) to present learning organization development model of vocational school (4) to study the possibility of learning organization development model. The population of this research is 375 persons who are educational institute executives, teachers and educational staff. Research instruments are questionnaire and group discussion. Research

statistics used were average, standard deviation and multiple case study. The result was (1) the overview of learning organization level of vocational schools is in middle score (2) the level of organizational development is in middle score (3) learning organization development model is compose of introduction, process and supporting factors (4) overall evaluation is in high level.

Keywords: Learning organization, Factors, Basic education institute

ความนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่เป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) ทำให้มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สภาพสังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่เทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อชีวิตประจำวันและการทำงาน โลกมีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย ข้อมูลข่าวสารกระจายไปทุกหนทุกแห่ง ทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการแข่งขันมากขึ้นกว่าเดิม และเป็นการแข่งขันด้วยการสร้างนวัตกรรม (innovation) ซึ่งต้องอาศัยฐานความเข้มแข็งของทรัพยากรทางปัญญา ในยุคนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าทางสังคมและเศรษฐกิจของโลกคือ ปัญญาและความรู้ กล่าวคือปัจจัยสำคัญของการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 คือ ความรู้ความสามารถขององค์การ ดังนั้นองค์การจึงต้องมีการเรียนรู้ (learning) ซึ่ง John Browne ผู้บริหารของ BP Amoco (Schermerhorn, 2002) ให้ความหมายของการเรียนรู้ในส่วนขององค์การว่าการเรียนรู้นั้นเป็นหัวใจของความสามารถของบริษัทในอันที่จะต้องปรับตัวตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเรียนรู้ให้รวดเร็วกว่าคู่แข่ง และประยุกต์ใช้ความรู้นั้นอย่างทั่วถึงทั้งองค์การ และสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการสร้างการเรียนรู้ขององค์การได้คือ วัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) ทั้งนี้เพราะว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นมีผลต่อการสร้างการเรียนรู้ขององค์การ จากแนวคิดของ Davenport นิยมกับความเชื่อของคนในองค์การนั้นมีพลังอำนาจที่มีผลต่อความรู้ในองค์การ ทั้งนี้เพราะองค์การประกอบไปด้วยคนซึ่งคิดและแสดงพฤติกรรมออกมาตามอิทธิพลและความเชื่อของตนเอง

วัฒนธรรม (culture) มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง กล่าวคือ วัฒนธรรมแสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรี ความสามัคคี และ ความมั่นคงในหมู่คณะ (วีระ บำรุงรักษ์, 2538) โดยปัจจุบันเป็นที่ยอมรับแล้วว่าการพัฒนาประเทศจะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมซึ่งเป็นการพัฒนาจากฐานราก ทั้งรัฐบาลและองค์การระดับโลก เช่น ยูเนสโก ก็กำหนดให้การดำเนิน งานด้านวัฒนธรรมเป็นนโยบายสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังที่อดีตเลขาธิการองค์การยูเนสโก เคยกล่าวไว้ว่า นักพัฒนาจากทุกประเทศมองเห็นแล้วว่า วัฒนธรรมเป็นหัวใจสำคัญ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาใหม่เน้นบทบาทความสำคัญของวัฒนธรรม (นิคม มูสิกะคามะ, 2538)

ความสำคัญของวัฒนธรรมข้างต้นทำให้นักวิชาการด้านองค์การและนักพัฒนาองค์การเริ่มให้ความสนใจต่อวัฒนธรรม เนื่องจากองค์การมีลักษณะเป็นหน่วยทางสังคมที่อยู่ในสภาพ แวดล้อมที่ไม่แน่นอน (Reed, 194) วัฒนธรรมองค์การทำหน้าที่สำคัญคือ รวบรวมสมาชิกให้เป็นปึกแผ่น รู้วิธีการในการเกี่ยวข้องและติดต่อระหว่างกันจนเกิดความรู้สึกผูกพันร่วมกัน สร้างเอกลักษณ์ขององค์การเพื่อความภาคภูมิใจและแสดงออกถึงความเป็นกลุ่มเดียวกัน และช่วยให้องค์การปรับตัวได้ทันกับสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่องค์การตั้งอยู่ (วรนารถ แสงมณี, 2544) ทำให้วัฒนธรรมองค์การเป็นปัญหาท้าทายที่สำคัญยิ่งในการปรับองค์การรวมทั้งการออกแบบองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนากลยุทธ์ทางการบริหาร เพราะกระบวนต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่ฝังแน่นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อ

การบริหารปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งแสดงออกในรูปของค่านิยม และความเชื่อร่วมกัน คนที่มาจากวัฒนธรรมต่างกันมีความคาดหวังในผลลัพธ์ของงานต่างกันอีกทั้งค่านิยมยังสะท้อนการตัดสินใจเกี่ยวกับผลลัพธ์ของงานและแนวทางการปฏิบัติในการทำงาน

ตามที่พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2551 มาตรา 6 ได้กำหนดไว้ว่าการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพอิสระได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551) การจัดการอาชีวศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ เป็นการจัดการศึกษาที่แตกต่างจากการศึกษาทั่วไป เป็นการศึกษาเพื่อการทำงานและประกอบอาชีพ ในการจัดการศึกษาจึงต้องจัดเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ รวมทั้งสร้างอุปนิสัยที่ดีและจำเป็นในการทำงาน ความสามารถ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์, 2542) การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในปัจจุบันจึงเน้นหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามความต้องการของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งตลาดแรงงาน ซึ่งการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศไปสู่การพึ่งตนเองทางเทคโนโลยีได้นั้นจะต้องมีกระบวนการสร้างเทคโนโลยีอย่างครบวงจร ตั้งแต่การออกแบบ การวิจัยและพัฒนา การสร้างต้นแบบ การถ่ายทอดและดัดแปลงเทคโนโลยีสู่กระบวนการผลิต ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและการบริการ สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี ให้สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการและตลาด แรงงาน การพัฒนาอาชีวศึกษาของประเทศจำเป็นต้องมีการปฏิรูปทั้งระบบ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ความเชื่อมโยงของระบบการผลิตและการพัฒนากำลังคน การพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนการสอนโดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการภาคธุรกิจเอกชน และการสร้างเครือข่าย ระหว่างสถาบันในพื้นที่ใกล้เคียง (บรรเลง ศรนิล, 2548) ซึ่งสถาบันการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยพณิชยการ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมการต่อเรือ วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว กาญจนาภิเษก วิทยาลัยช่างทองหลวง วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ วิทยาลัยประมง วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ ศูนย์ฝึกอบรมวิศวกรรมเกษตร รวมทั้งหมด 415 วิทยาลัย

วิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นองค์การหนึ่งในการผลิตเละพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และนโยบายด้านการจัดการศึกษาของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภาต่างมีอุดมการณ์ และหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษาพัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์เพื่อเป็นไปตามอุดมการณ์ และหลักการจัดการศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาชาติไว้ 3 มาตรฐาน คือมาตรฐานที่ 1

คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้/สังคมแห่งความรู้ ด้วยการสร้างวิถีการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ให้เข้มแข็ง และในมาตรฐานนี้ได้กำหนดตัวบ่งชี้ไว้ 3 ประการ คือ (1) การบริการวิชาการและสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้/สังคมแห่งความรู้ (2) การศึกษาวิจัย สร้างเสริม สนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ และกลไกการเรียนรู้ (3) การสร้างและการจัดการความรู้ในทุกระดับทุกมิติของสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไทย, 2548) นอกจากนี้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546 ได้ระบุไว้ในมาตรา 11 ว่า “ส่วนราชการที่มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ, 2547) และในคู่มือการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกา ได้กล่าวถึงส่วนราชการว่าต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้ (1) ต้องสร้างระบบให้สามารถสร้างความรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง (2) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง (3) ต้องมีการส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม และ (4) ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ, 2547)

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันวิทยาลัยอาชีวศึกษาจัดการเรียนการสอนตอบสนองตามนโยบายต่าง ๆ ยังพบปัญหาในการบริหารจัดการด้านบุคลากร ความสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งระดับของปัจเจกบุคคล กลุ่ม และระดับองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้น้อย เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การทางด้านคน ที่เชื่อมั่นต่อการกำหนดโครงสร้างองค์การ การจัดอาคารสถานที่ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ซึ่งส่งผลต่อระบบความคิด ความเชื่อ ซึ่งหมายความว่าองค์การนั้นมีวัฒนธรรมองค์การตามประเภท และองค์ประกอบของวัฒนธรรมที่ถูกนำมาใช้ในองค์การนั้น ๆ อย่างเข้มแข็งจนปรับเปลี่ยนได้ยาก เพื่อให้การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาสภาพปัญหาเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ดังนี้

ปัญหาการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษา (มาตรฐานที่ 3) และ นวัตกรรมการสร้างองค์ความรู้ของครูและผู้เรียน (มาตรฐานที่ 4) ส่งผลให้คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของอาชีวศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจ และจากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสองของ สมศ.มีข้อสังเกตว่า ความสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล และขององค์การเพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีน้อย (สกศ. พ.ศ. 2548) ซึ่งมีสาเหตุมาจาก ครู และบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาขาดวัฒนธรรมในการสร้างองค์ความรู้ และไม่มีกระบวนการการถ่ายทอดความรู้ที่ฝังลึกทั้งในระดับปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล และขององค์การทั้งภายในและภายนอกที่จำเป็นและต้องนำมาใช้ในกระบวน การเรียนการสอนและการสร้างให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา

จากสภาพปัญหา และสาเหตุของปัญหา ดังกล่าว พบว่า ครู และบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาไม่ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ในทั้งระดับปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคลและระดับองค์การเพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แลกเปลี่ยนถ่ายโอนองค์ความรู้ของผู้สอน ยังไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในองค์การไม่มีการจัดเวทีหรือสถานที่ในการนำเสนอผลงานที่ประสบความสำเร็จในการนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งการถ่ายโอนองค์ความรู้ยังขาดกระบวนการการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ฝังลึกในตัวบุคลากรที่เป็นระบบ ทั้งงานด้านหัตถกรรม ศิลปกรรม พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษา นำองค์ความรู้ที่เกิดจากการถ่ายโอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ บุคลากรภายในองค์การมาสร้างนวัตกรรมนำมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอนมีจำนวนน้อย ไม่สามารถทำเป็นแหล่งเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน และยังขาดทิศทางในการสร้างองค์ความรู้ ดังนั้นจึงต้องศึกษาเพื่อทราบความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาวัฒน ธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ตรงกับลักษณะของวิทยาลัยอาชีวศึกษาซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาได้ถูกทิศทางและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศในปัจจุบันเป็นอย่างไร

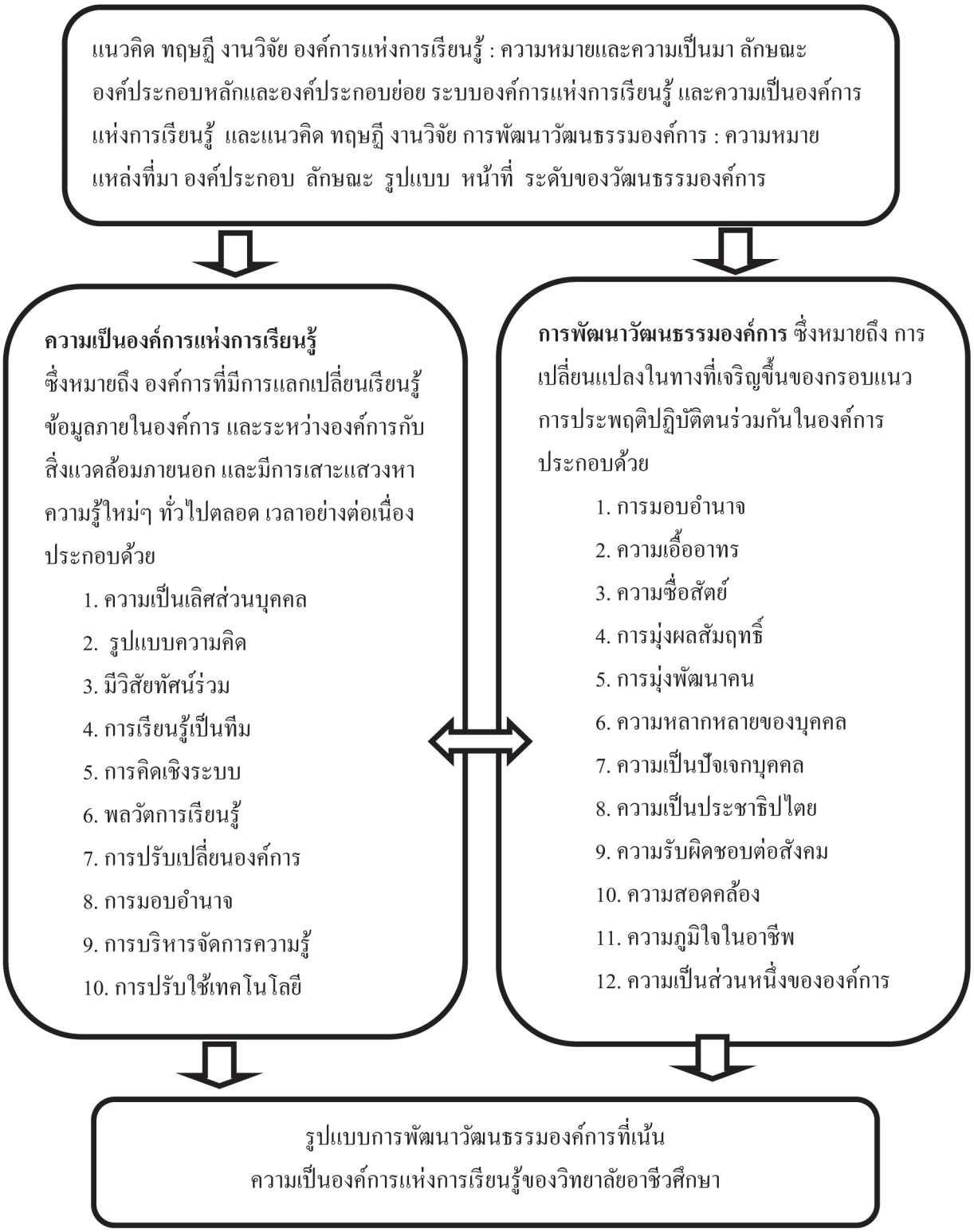
2. สภาพการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศในปัจจุบัน

3. รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

4. ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การสร้างรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิเคราะห์ผลตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศ และสภาพปัจจุบันการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศ และจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยใช้เกณฑ์ของ Guskey

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 72 คน ครูผู้สอนจำนวน 267 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 36 คน รวมทั้งหมด 375 คน โดยเลือกตัวอย่างมาแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศ และสภาพปัจจุบันการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีวิจัยเอกสารโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี องค์การแห่งการเรียนรู้ ของนักวิชาการต่าง ๆ

2. วิธีวิจัยเชิงสำรวจวิทยาลัยอาชีวศึกษา ศึกษาสภาพปัจจุบันความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศ ใช้แบบสอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. วิธีพหุกรณีศึกษา (multi-cases study) โดยศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ผ่านเกณฑ์ ระดับดีมากของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 3 แห่ง

4. ประชุมปฏิบัติการเชิงวิชาการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องประชุมปฏิบัติการเชิงวิชาการเพื่อพิจารณาข้อมูลและเตรียมข้อมูลเพื่อจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ผลการวิจัย

1. สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ในการศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทราบถึงระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ 10 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล (2) ด้านรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (3) ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วม (4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (5) ด้านการคิดเชิงระบบ (6) ด้านพลวัตการเรียนรู้ (7) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (8) ด้านการมอบอำนาจ (9) ด้านการบริหารจัดการความรู้ (10) ด้านการปรับใช้เทคโนโลยี ผลการศึกษา พบว่า ระดับปฏิบัติการในสิ่งที่แสดงถึงลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะพิเศษเฉพาะตนและเฉพาะด้าน การมอบหมายหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงคำนึงถึงความสามารถส่วนบุคคล รวมถึงการให้การสนับสนุน ในด้านการพัฒนาบุคลากร ก็เน้นพัฒนาตามความถนัดส่วนบุคคลมากกว่าการพัฒนาเป็นทีม จากภาระงานที่ได้รับมอบหมายทำให้บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพราะ

ไม่เห็นความเกี่ยวข้องและความสำคัญขององค์ความรู้ที่แต่ละบุคคลมีและ ไม่เห็นความจำเป็นในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของตนกับบุคคลอื่น จึงทำให้ไม่สามารถเปิดมุมมองในการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ อีกทั้งสถานศึกษามีภาระงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในการให้บริการการช่วยเหลือสังคมและอื่น ๆ มากมาย จึงมิได้ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้องค์ความรู้ต่าง ๆ ยังคงอยู่ที่ตัวบุคคลมากกว่าองค์การ อีกทั้งการบริหารจัดการการศึกษาปัจจุบันมีระบบประกันคุณภาพที่กำหนดการประเมินตามตัวชี้วัด ซึ่งทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานเพิ่มมากขึ้น แม้จะมีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรแต่ขาดการให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นที่จะสร้างสรรค์และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

2. รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ผู้วิจัยทำการศึกษาและพัฒนาขึ้น มีกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เรียกย่อว่า “JANTRA Model” ประกอบด้วย 6 ขั้น ดำเนินการดังนี้

2.1 การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (journey to excellence) ซึ่งในการบริหารองค์การมุ่งสู่ความเป็นเลิศหรือความเก่งนั้น จะมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 3 ด้านคือ (1) ความเป็นเลิศในด้านวิชาการ (academic excellence) (2) ความเป็นเลิศในวิชาชีพอย่างมืออาชีพ (professional excellence) (3) ความเป็นเลิศในวิถีการดำเนินชีวิต (life excellence)

2.2 กำหนดภาระรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน (accountability) การที่องค์การมีการสร้างวิสัยทัศน์แห่งการเรียนรู้มุ่งสู่ความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน เริ่มตั้งแต่ความรับผิดชอบต่อหน้าที่แห่งตน ความรับผิดชอบต่อสังคมภายในองค์การ รวมไปถึงความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความปรารถนาร่วมกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การกำหนดภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ของทุกคนในองค์การ จนเกิดเป็นความเชื่อและค่านิยมร่วมกันเป็นไปในทิศทางหรือกรอบแนวทางประพฤติปฏิบัติที่มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันในการกำหนดภาระรับผิดชอบต่อสังคมอย่างชัดเจน

2.3 สร้างเครือข่ายร่วมกัน (network) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ขับเคลื่อนเป็นชุมชุนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันหาเพื่อนร่วมทาง ทำงานเป็นเครือข่าย ไม่ทำงานองค์การเดียวโดด ๆ ในการขับเคลื่อนองค์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งทำให้เกิดการกระตุ้นเสริมพลังทั้ง 3 ด้าน คือ (1) ด้านวิชาการ (2) ด้านวิชา ชีพอย่างมืออาชีพ (3) ด้านวิถีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

2.4 การทำงานเป็นทีมร่วมกัน (teamwork) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร เป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อลดความผิดพลาด ตระหนักถึงความร่วมมือเพื่อเสริมสติปัญญาขององค์การ ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาการปฏิบัติงานต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมศักยภาพของการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพอย่างมืออาชีพ และด้านวิถีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ดังนั้น การทำงานเป็นทีมร่วมกันจึงเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้มีประสิทธิภาพ

2.5 การยอมรับ (recognition) หมายถึงการสร้างการยกย่อง เชิดชูเกียติร่วมกันในการปฏิบัติงาน สิ่งสำคัญที่บุคลากรต้องการ คือการยอมรับจากทุกระดับในองค์การ ดังนั้นการทำให้เกิดรางวัลที่สำคัญที่สุด ก็คือความภาคภูมิใจในความมีคุณค่าในตนเอง ความสุขจากการได้รับการยอมรับ การเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์การ การที่ผู้คนในหน่วยงานมีความรักใคร่ปรองดองกัน ดังนั้น รางวัลไม่จำเป็นต้องเป็นเงิน หรือการเลื่อนยศ เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนเสมอไป รางวัลแก่ผลงานต้องให้แก่ทีมงานที่ร่วมกันสร้างผลสำเร็จนั้น ลดการให้รางวัลผลงานส่วนบุคคลลง เพื่อเป็นสัญญาณสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ในทางตรงกันข้ามควรหลีกเลี่ยงการลงโทษความล้มเหลวที่เกิดจาก

การริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ แต่ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากความล้มเหลว และให้รางวัลการเรียนรู้จากความล้มเหลวนั้น เพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำซึ่งอาจก่อผลเสียหายร้ายแรงได้

2.6 การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง (adaption to change) การมีมุมมองที่เปิดกว้างมองเห็นความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อรองรับการพัฒนาการมุ่งสู่ความเป็นเลิศทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพอย่างมืออาชีพ และด้านวิถีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษานั้นต้องกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดความต้องการของสถานศึกษาที่จะพัฒนาหรือแก้ไขคุณภาพการศึกษา โดยอาศัยการพัฒนาวัฒนาธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กำหนดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ฝังลึกให้กับบุคลากรด้วยเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ อบรมให้ความรู้จนเกิดการเรียนรู้และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ร่วมพัฒนาองค์การ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งต้องได้รับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวันเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้กับบุคคลภายนอกที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมเป็นการสร้างเครือข่ายร่วมกัน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างการเสริมแรงโดยยกย่อง เชิดชูเกียรติ สื่อสาร สร้างความเข้าใจ และความเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกระดับ มุ่งเน้นให้บุคลากรและสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพอย่างมืออาชีพ และด้านวิถีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

การอภิปรายผล

1. สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ 10 ด้าน ซึ่งตามแนวคิดของ Peter M. Senge (2006) ด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศของวินัย 5 ประการว่าบุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ อีกทั้งสภาวะสังคม และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้สัมพันธภาพ ทัศนคติของผู้เรียนและสังคมที่มีต่อครู และบุคลากรทางการศึกษาเปลี่ยนตามไปด้วย ความเคารพ เชื่อมั่นศรัทธาที่มีต่อครูลดลง ทำให้ครูมีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนลดลง ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต

2. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับระดับปฏิบัติการในสิ่งที่แสดงถึงลักษณะของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับบทความทางวิชาการของพรรัตน์ รัตนศิริวงศ์ (2533) ที่กล่าวว่า ฐานของพลังความรู้ที่จะเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์เพื่อสู่การปฏิบัติโดยมีความเป็นเลิศหรือเก่งจริงใน 3 ประการ คือ (1) ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยอาศัยฐานความรู้ที่มาจากความรู้ ความสามารถของบุคลากร ในองค์การพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยผู้บริหารหรือผู้นำทำหน้าที่เชื่อมโยงเพื่อการถ่ายโอนทางสติปัญญา (2) ความเป็นเลิศในวิชาชีพอย่างมืออาชีพ โดยทุกหน้าที่จะต้องมีความเป็นมืออาชีพตั้งแต่ผู้นำ คือต้องเก่งคิด เก่งคน และเก่งงาน บุคลากรก็ต้องเรียนรู้และรับผิดชอบงานอย่างมืออาชีพ (3) ความเป็นเลิศในวิถีการดำเนินชีวิต โดยให้ความสำคัญในการทำความเข้าใจวิถีและการดำเนินชีวิตของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีองค์ความรู้ที่โดดเด่นเฉพาะตน แต่ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับคุณค่าความรู้ของบุคคลและต้องสร้างให้เกิดบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จนเกิดเป็นวัฒนธรรมต่อไป

2. ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจ มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและยอมรับการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งดำเนินการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยการยกย่อง และบันทึกความรู้ที่ฝังอยู่ในบุคคล นำมารวบรวมเก็บเป็นคลังความรู้เพื่อเป็นแหล่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้องค์ความรู้นั้น ๆ ได้รับการสืบทอดและคงอยู่อย่างยั่งยืน

3. ผลการวิจัยทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งเน้นบริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สถานศึกษาที่นำรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไปใช้ สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดความเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา

4. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควร นำรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เผยแพร่กับสถานศึกษาในสังกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

5. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรกำหนดกรอบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในแผนพัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

บรรเลง ศรนิล. (2548). *การพัฒนาคนด้านอาชีวะและเทคนิคศึกษา*. ค้นจาก http://lms.rmutsb.ac.th/elearning/claroline/backends/download.php?url=L1VuaXRfNi5wZGY%3D&cidReset=true&cidReq=1102101

พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้:พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท.

พรรัตน์ รัตนศิริวงศ์. (2553). *แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร*. ค้นจาก http://www.sdtc.go.th/paper/182

นิคม มูสิกะคามะ. (2538). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: กรมศิลปากร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). *การจัดและบริหารอาชีวศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

วรนารถ แสงมณี. (2554). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.

วิจารณ์ พานิช. (2004). *การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนองค์กรอัจฉริยะ*. กรุงเทพมหานคร: พันนี่ พีพันเลซซิ่ง

วีระ บำรุงรักษ์. (2538). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษาธิการจังหวัดในทศวรรษหน้า (ค.ศ.1995-2005)*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา

สวัสดิ์ โพธิวัฒน์. (2547). *การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2548). *ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวงษ์เชาวลิตกุล.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2554). *รวมกฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: แอล.ที.เพรส.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2551). *พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไทย. (2548). *ประมวลผลงานสำคัญของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ. (2547). *รายงานประจำปี 2547 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของ Competency (ตอนที่ 4)*. ค้นจาก http://www.thaiskillplus.com/pdf/5.pdf

Daft, R. L. (1999). Leadership: *Theory and practice*. Orlando. FL: Dryden.

Marquardt, M. & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York: IRWIN.

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.

รูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

The Model of Competency-based Curriculum Management Pertaining to Higher Certificate of Fine Arts in Vocational Education Institutions Under the Office of Vocational Education Commission

พัทยา จันโทกุล

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตร และเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรม ประชากร คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 415 สถานศึกษา สุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ ใช้เทคนิคการสังเคราะห์ข้อมูล จากนั้นนำเสนอ ในรูปของความเรียง ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) รูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรม มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเนื้อหา การกำหนดสภาพแวดล้อมทางการเรียน การกำหนดบทบาทผู้สอน การกำหนดบทบาทผู้เรียน การเลือกสื่อการสอน ขั้นตอนการสอน การประเมินผลการสอน (3) รูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรม มีความเหมาะสมที่จะนำไปบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารหลักสูตร, ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง, ศิลปกรรม, การตอบสนองกำลังคน

Abstract

The objectives of this research are as follows: to study the management of competency-based curriculum management pertinent to manpower needs for higher certificate, to develop the model of competency-based curriculum management pertinent to manpower needs on higher certificate of fine arts in vocational education institutions under the office of vocational education commission, and to evaluate the appropriateness of the model of competency-based curriculum management pertinent to manpower

needs of higher certificate of fine arts in vocational education institutions under the office of vocational education commission. The tools used were questionnaire and interview. The results are as follows: (1) The management of competency-based curriculum management pertinent to manpower needs on higher certificate of fine art in vocational education institutions under the office of vocational education commission is rated high on the whole. (2) The model of competency-based curriculum management pertinent to manpower needs on higher certificate of fine art in vocational education institutions under the office of vocational education commission is comprised eight areas: objectives, content, learning environment, teachers' roles, learners' roles, educational media, teaching stages, and teaching evaluation. (3) The model of competency-based curriculum management in pertinent to manpower needs on higher certificate of fine art in vocational education institutions under the office of vocational education commission found to be appropriate for application to the management of competency-based curriculum management in pertinent to manpower needs on higher certificate of fine art in vocational education institutions under the office of vocational education commission.

Keywords: competency-based curriculum management, higher certificate, fine art vocational education, manpower needs

ความนำ

เนื้อความในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 เน้นความสำคัญของการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาระบบทวิภาคี ซึ่งกำหนดนโยบายในการยกระดับทักษะฝีมือและเตรียมความพร้อมแก่กลุ่มเป้าหมายให้มีสมรรถนะที่ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างทางด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและการผลิตสินค้าและบริการที่มีการแข่งขันทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ และระยะเวลาในการผลิต โดยพัฒนาระบบการจัดการอาชีวศึกษาตามแรงขับผู้ใช้ "Demand Driven" ภายใต้ความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการ (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2551, หน้า 3) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงเปิดโอกาสให้สถาบันการอาชีวศึกษา และสถาบันศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรได้เอง โดยยึดกรอบมาตรฐานหลักสูตรอาชีวศึกษาที่กำหนด และเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการอาชีวศึกษาในรูปแบบอาศัยแรงขับจากผู้ใช้ โดยหลักสูตรที่พัฒนาต้องเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ "Competency Based Curriculum" ซึ่งนำสมรรถนะที่ผู้ประกอบอาชีพในงานอาชีพหรือจากองค์กรวิชาชีพ (มาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะ) มาเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพ ที่ตรงกับสมรรถนะอาชีพและสามารถประกอบอาชีพได้ (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2551 หน้า 6) โดยหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2546 ได้ถูกพัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม เพื่อผลิตและพัฒนาแรงงานระดับผู้ชำนาญการที่มีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ในสาขาอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย เจตคติ บุคลิกภาพ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการจัดการ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ตรงตามความต้องการของตลาด

แรงงาน สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับชุมชน ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ศักยภาพและโอกาสของตน สามารถถ่ายโอนผลการเรียนเทียบความรู้และประสบการณ์จากแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการและสถานประกอบอาชีพอิสระ เปิดโอกาสให้สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ทั้งภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรและจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่สถานประกอบการ

แต่ปัจจุบันพบปัญหาว่า ครูอาชีวศึกษาบางส่วนนั้นยังขาดความรู้ และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูในบางข้อกำหนดขีดความสามารถในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนา หรือจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะการเปลี่ยนแปลง และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในวงการอุตสาหกรรมไทยในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็วจนส่งผลให้ครูอาชีวศึกษาไม่สามารถพัฒนาความรู้ใหม่ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในด้านของเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และสอดคล้องกับโครงสร้างของแรงงานซึ่งเป็นตัวชี้ หรือกำหนดคุณสมบัติของผลิตผลทางการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าการจะขับเคลื่อนหลักสูตรที่เน้นฐานสมรรถนะในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดด้านผู้เรียนได้นั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารหลักสูตรที่ดี ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่สามารถนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานการศึกษาด้านอาชีวศึกษาตามจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาสู่การพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

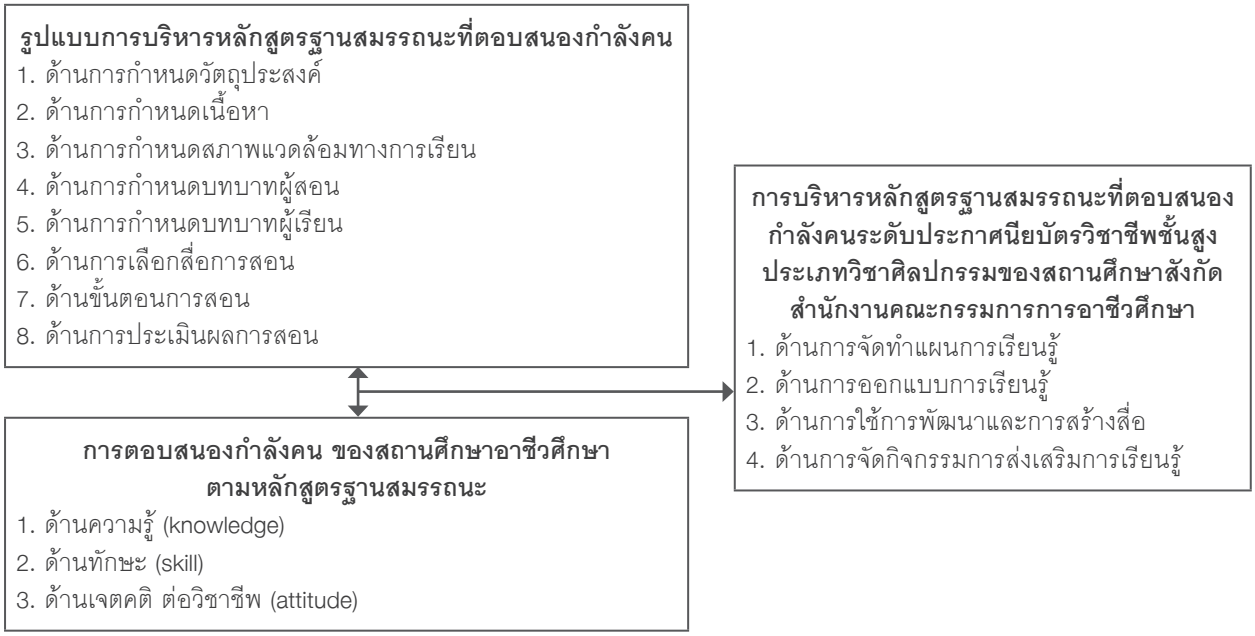
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นการบริหารหลักสูตรที่ตัวหลักสูตรได้รับการพัฒนาขึ้นมาแล้ว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาเฉพาะขั้นตอนสำคัญในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งกำหนดสมรรถนะของการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะไว้ 4 ด้าน คือ การจัดทำแผนการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การใช้ พัฒนา และการสร้างสื่อ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548 หน้า 7-8) เพื่อการตอบสนองกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามหลักสูตรฐานสมรรถนะระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 ด้าน คือ (1) ด้านความรู้ (knowledge) (2) ด้านทักษะ (skill) และ (3) ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ (attitude) ซึ่งสอดคล้องกับกรอบงานคุณภาพการ-อาชีวศึกษาแห่งชาติ (National Vocational Qualifications --NVQ ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกด้านอาชีวศึกษา รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

ส่วนในการพัฒนารูปแบบนั้น จะใช้ขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบการเรียนของ (Banathy, 1968, p. 27) รูปแบบของสถาบันพัฒนาการสอน (Wittich & Shuller, 1973), (Kemp, 1985, p. 26) รูปแบบการพัฒนาระบบการสอนของบุคลากรประจำการ (Dick; & Carrey, 1989, p. 5) (Kibler, 1974, pp. 52-53) (Gerlach & Ely, 1971, p. 32) เพื่อกำหนดเป็นขั้นตอนหลักที่สำคัญของการพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 8 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (2) การ กำหนดเนื้อหา (3) การกำหนดสภาพแวดล้อมทางการเรียน (4) การกำหนดบทบาทผู้สอน (5) การกำหนดบทบาทผู้เรียน (6) การเลือกสื่อการสอน (7) ขั้นตอนการสอน (8) การประเมินผลการสอน ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการให้ข้อมูลสำคัญของการวิจัยคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 415 สถานศึกษา สถานศึกษาละ 1 คน รวมจำนวน 415 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายได้ 200 คน ตามตารางของ Kreycie and Mogan

1. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีกิจกรรมการวิจัยดังนี้

1.1 สำรวจการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะระดับที่ตอบสนองกำลังคนประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.2 สัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคน

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3 สัมภาษณ์ผู้ประกอบการที่รับผู้เรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามหลักสูตร ฐานสมรรถนะระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมเข้าทำงาน เกี่ยวกับการตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ขั้นตอนที่ 2 พัฒนา และประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีกิจกรรมการวิจัย ดังนี้

2.1 ประชุมสนทนากลุ่ม เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการประชุมสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัย

1. การบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ (1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (2) การกำหนดเนื้อหา (3) การกำหนดสภาพแวดล้อมทางการเรียน (4) การกำหนดบทบาทผู้สอน (5) การกำหนดบทบาทผู้เรียน (6) การเลือกสื่อการสอน (7) ขั้นตอนการสอน (8) การประเมินผลการสอน

3. รูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนเริ่มตั้งแต่ การจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ตอบสนองกำลังคน การออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองกำลังคน การใช้การพัฒนาและการสร้างสื่อที่ตอบสนองกำลังคน และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่ตอบสนองกำลังคน แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าจากการวิจัยครั้งนี้จะพบระดับของการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก แต่ก็มิได้หมายความว่าจะสามารถจัดการศึกษาได้โดยไม่ประสบปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ดังเช่นในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทย

ต้องเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้เกิดการเลื่อนไหลของแรงงานทั่วทั้งอาเซียน ส่งผลให้ผู้ประกอบการในประเทศจำนวนมากต้องปรับตัวเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน แน่นอนผลกระทบที่ตามมาจะเป็นเรื่องของการตอบสนองกำลังคนระดับอาชีวศึกษา แสดงให้เห็นว่าสถาบันอาชีวศึกษาต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับเรื่องดังกล่าวเช่นกัน ดังนั้นวิธีการที่เรียกว่าการบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ซึ่งมีการจัดกระทำกับขั้นตอนการบริหารหลักสูตรที่นำเอาประสิทธิผล เป็นตัวตั้ง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือการตอบสนองกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาใน 3 ด้าน คือ (1) ด้านความรู้ (knowledge) (2) ด้านทักษะ (skill) และ (3) ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ (attitude) มาใช้ในการออกแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคน เพื่อเตรียมความพร้อมของสถาบันการศึกษา ถือเป็นวิธีที่ได้รับการยอมรับกันในระยะหลังเพราะเป็นวิธีที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการหลักสูตรได้ตรงตามสภาพจริงและตรงตามความต้องการของผู้สอน และผู้เรียน สามารถตอบสนองกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่จะสำเร็จการศึกษาเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา ที่ว่า การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการที่รับแรงงานอาชีวศึกษาเข้าทำงานในครั้งนี้ ที่แสดงให้เห็นว่า การตอบสนองกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามหลักสูตรฐานสมรรถนะระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ครอบคลุม 3 ประเด็น ใหญ่ ๆ คือ ด้านความรู้ (knowledge) ด้านทักษะ (skill) และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ (attitude) ดังนั้นผู้บริหารต้องใช้หลักสูตรเป็นตัวกำหนดนโยบายทิศทาง ตลอดทั้งแนวปฏิบัติงานด้านวิชาการ และต้องสามารถบริหารหลักสูตรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียน รวมทั้งให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานได้อย่างดีด้วย การทำความเข้าใจกับหลักสูตรอย่างชัดเจนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ แต่การจะทราบถึงบริบทของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการใช้หลักสูตร รวมถึงทราบผลกระทบที่เกิดจากการใช้หลักสูตรได้นั้น ต้องนำหลักสูตรไปทดลองใช้และลองทำการนิเทศกำกับและประเมินผลหลักสูตรก่อน เพื่อให้ได้ข้อสนเทศที่เป็นประโยชน์สูงสุดมาใช้ในการวางแผนและเตรียมการนำหลักสูตรไปใช้ ทั้งนี้เพื่อให้สถาบันการศึกษาสามารถเตรียมความพร้อมของสถาบันการศึกษาในการบริหารและการใช้หลักสูตร ถือเป็นแนวคิดอันชาญฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการวางแนวทางการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ไม่เหมือนกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งในประเด็นของความแตกต่างนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นสถาบันที่ผลิตบุคลากรทางสายวิชาชีพโดยเฉพาะ ที่มีข้อกำหนดของพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา ร่วมด้วย จึงทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความจำเป็นต้องมุ่งเน้นในเรื่องของความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อวิชาชีพไปพร้อมกัน

นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังพบว่า รูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ (1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (2) การกำหนดเนื้อหา (3) การกำหนดสภาพแวดล้อมทางการเรียน (4) การกำหนดบทบาทผู้สอน (5) การกำหนดบทบาทผู้เรียน (6) การเลือกสื่อการสอน (7) ขั้นตอนการสอน (8) การประเมินผลการสอน ประเมินผลหลักสูตร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงจุดเด่นที่การออกแบบกิจกรรมทั้ง 8 ประเด็น ที่ครอบคลุมในเรื่อง

ของการออกแบบการจัดการศึกษาใน 8 ขั้นตอน เพื่อการตอบสนองกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามหลักสูตรฐานสมรรถนะระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ (knowledge) 2) ด้านทักษะ (skill) และ 3) ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ (attitude) ทำให้รูปแบบฯ ที่ได้ไม่หลุดประเด็นในเรื่องของสมรรถนะผู้เรียนที่เป็นการตอบสนองกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามหลักสูตรฐานสมรรถนะระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งน่าจะทำให้การบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของประกอบ ศรีตระกูล (2550) ที่ทำการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการใช้ พัฒนาและสร้างสื่อ และด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี จำแนกตามแผนกวิชา ผลวิจัยพบว่า สภาพสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านการใช้ พัฒนาและสร้างสื่อ ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการใช้ พัฒนาและสร้างสื่อด้านการออกแบบการเรียนรู้ และด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้การบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำรูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานที่ตรงกับการตอบสนองกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามหลักสูตรฐานสมรรถนะระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. สถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ควรเทียบเคียงผลการวิจัยครั้งนี้ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่ตอบสนองกำลังคนให้สามารถนำผู้ประกอบการในตลาดแรงงานมาร่วมทำการกำหนดสมรรถนะผู้เรียนให้ได้ตรงตามความต้องการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ประกอบ ศรีตระกูล. (2550). *การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สมพร จารุนัฏ. (2535). *การออกแบบการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2551). *พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

Banathy, B. (1968). *Instructional Systems*. Palo Alto, California: Fearon Publishers.

Dick, C.; & Carey, L. (1989). *The systematic design of instruction*. Illinois: Scott, Foreman and Company.

Gerlach, V. S. & Ely, D. P. (1971). *Teaching and media: A systematic approach*. New Jersey: Prentice-Hall.

Kemp, J. E. (1985). *The instructional design process*. New York: Harper & Row.

Wittich, M. & Schuller, A. (1973). *Basic audiovisual materials and their use*. New York: Harper and Brother.

รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

A Model of Effective Leadership for Administrators of the Small-size School under the Office of the Basic Education Commission

วาทิต มีสนุ่น

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ สร้างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้นำชุมชน จำนวน 1,560 คน จากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 390 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสังเคราะห์เอกสาร แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ที่ได้พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล การกระตุ้นทางปัญญาและ การเป็นผู้นำทางวิชาการ ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก เป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การบริหารจัดการ หลักสูตรและการเรียนการสอน และการใช้ทรัพยากรการศึกษา และผลผลิต ประกอบด้วย คุณภาพผู้เรียนและการสนองตอบความต้องการของชุมชน ซึ่งผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง เหมาะสม มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ มีประสิทธิผลและมีประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก

คำสำคัญ: รูปแบบ, ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research was: to create a model of effective change leadership for administrators of small-sized schools under the office of the basic education commission. The samples were administrators, teachers, school committees and the community leaders of 1,560 persons, drawn from 390 small-sized school, through the multi-stage random sampling technique. The instruments used

for data collection were the synthesis of the documents, questionnaires, structured interview and data from the focus group discussion. The statistical devices used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The findings revealed as follows: A model of effective change leadership for administrators of the small-sized school under the office of the basic education commission was developed. This consisted of inspirational motivation, idealized influence, individualized consideration, intellectual stimulation and academic leadership which were considered as the input. The effectiveness of administration of the small-sized school considered in the process were management, curriculum and teaching and the using of education resources. The output was quality of learners and responses of community needs. The specialists agree that the model was correct, appropriate and possible to be practiced as well as efficacious and beneficial to the administrators of the small-sized school.

Keywords: model, leadership, leadership for administrators, small-sized school

ความนำ

นับตั้งแต่มีประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของประเทศและใช้เป็นแม่บทในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ อันจะช่วยให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างยั่งยืน คนไทยต่างหวังให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จโดยเร็ว แต่จากผลการประเมินการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาที่ต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบรรเทาและหมดไปในที่สุด ซึ่งผู้ที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา มีฐานะเสมือน “แม่ทัพ” ที่จะกำหนดทิศทาง ตัดสินใจ สั่งการ แก้ไขปัญหา นำพาคณะครูและบริหารจัดการงานทุกระบบของสถานศึกษา นอกจากนั้นยังเป็นผู้ประสานการทำงานและจัดการกับทุกระบบงานและระบบคน รวมทั้งบริหารโอกาสให้สถานศึกษาพัฒนาไปในช่องทางที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุด โดยก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (ธงชัย สันติวงษ์, 2547, หน้า 11-13) ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจึงต้องแสวงหารูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่งมีจำนวนนักเรียนลดลง กลายสภาพเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่สามารถบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ครูไม่ครบชั้น ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภค สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้นักเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็กขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำ ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล จึงจะจัดการกับปัญหาเหล่านั้นให้หมดไปได้

ดังนั้น รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นรูปแบบหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและแก้ปัญหาดังกล่าวได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

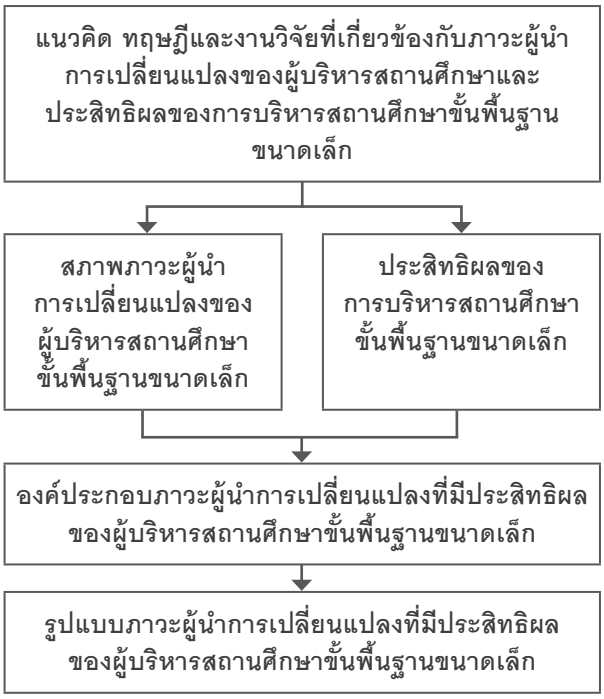
3. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมและเป็นไปได้

5. เพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและริกกิโอ (Bass & Riggio, 2006) พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1987) และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้นำชุมชนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กและนักวิชาการทางการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้นำชุมชน จำนวน 1,560 คน จากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก จำนวน 390 แห่ง ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

2. ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการตรวจสอบรูปแบบ จำนวน 19 คน และประเมินรูปแบบ จำนวน 26 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร

2. แบบสอบถามระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก มี 3 ตอน จำนวน 86 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9895

3. แบบสอบถามระดับการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ตอน จำนวน 104 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9888

4. แบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9658

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมโดยใช้แบบวิเคราะห์เอกสาร แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก

2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามทั้งด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ต่อไป

สถิติที่ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาและการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard devation)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

3. การตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้ค่าร้อยละ (percentage)

ผลการวิจัย

1. สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลจากการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลัก พบว่า

ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ เป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นผู้นำทางวิชาการและการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ

2. ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการใช้ทรัพยากรการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียนและด้านการสนองตอบความต้องการของชุมชน

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ประกอบไปด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ

4. รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรูปแบบที่ได้รับการพัฒนาตามแนวทางของวิธีการระบบ (system approach) คือ ปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กทุกองค์ประกอบ กระบวนการ (process) ได้แก่ การบริหารจัดการ หลักสูตรและการเรียนการสอน และการใช้ทรัพยากรการศึกษา และผลลัพธ์ (output) ได้แก่ คุณภาพผู้เรียนและการสนองตอบความต้องการของชุมชน โดยผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลอย่างสม่ำเสมอ

5. จากการประเมินรูปแบบด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (focus group) แล้วตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก มีความเป็นไปได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำไปใช้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ มีประสิทธิผลภายใต้เงื่อนไขที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลและมีประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การอภิปรายผล

1. สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กตามการรับรู้ในภาพรวมระดับการรับรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพร จำปานิล (2549) กิ่งกาญ จิตต์กะวาน (2550) สมศักดิ์ วิไลแก้ว (2552) สุพรรณ ก้อนคำ (2552) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นั่นแสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการใช้ทรัพยากรการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน และ ด้านการสนองตอบความต้องการของชุมชน ใกล้เคียงกับชวนพิศ เลี้ยงประไพ (2553) ฐิติพัชร์ ดิษรัก (2552) ที่ได้เสนอประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมงานบริหาร 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยเน้นไปที่คุณภาพกระบวนการบริหาร คุณภาพนักเรียนและคุณภาพการให้บริการ และสอดคล้องกับสำนักทดสอบทาง

การศึกษา (2554) ที่ได้กล่าวถึงมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษาและมาตรฐานด้านมาตรการส่งเสริม นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2555) ที่กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอีกด้วย ซึ่งผลจากการศึกษาระดับการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของพันธุ์เทพ ใจคำ (2546) ชุมพล เปี่ยมศรี (2547) เตือนใจ สืบทิม (2547) และวนิดา พิพัฒน์วัฒนะกุล (2551) ที่พบว่า ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาของผู้ริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งใกล้เคียงกับ แบส (Bass,1985) กิลล์ (Gill, 2006) ยูคล์ (Yukl, 2002) แกบเบิร์ท (Charles, Gabbert, 2005) กล้า ทองขาว (2552) และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2554) ที่กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปแบบภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (model of the full rang of leadership) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบพฤติกรรม หรือที่เรียกว่า “4I’s” และใกล้เคียงกับสุภาวดี วงษ์สกุล (2554, หน้า 309) ที่พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านพฤติกรรมคือ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การสร้างวิสัยทัศน์ การกระตุ้นทางปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ

4. การพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล โดยความรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กจำเป็นต้องมีเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ความรู้ทั่วไป ความรู้ทางการศึกษาและความรู้ทางการบริหารการศึกษา ส่วนทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร เช่น ทักษะการคิด การสื่อสาร การวางแผน การสั่งงาน การปรับปรุงงาน ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ความรู้และทักษะเหล่านี้ จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมร ปาโท (2552) ที่ได้ศึกษาและพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ จะต้องมีทักษะในการบริหาร มีความรอบรู้ และมีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การที่จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลจะต้องมีการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับการบริหารงาน บริหารคนอยู่เสมอเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. จากข้อค้นพบในการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของผู้อำนวยการโรงเรียน ครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้นำชุมชนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ในองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ พบว่า

1.1. ด้านการตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ไข มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รองลงมา ด้านการคิดสร้างสรรค์และการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบย่อยเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก จึงควรพัฒนาทักษะการคิดของตนเองให้มีอย่างเพียงพอ เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง

1.2 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กจึงควรดำรงตนให้ได้ชื่อว่าเป็นคนดี มีศีลธรรม จรรยาบรรณ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เฉลียวฉลาด เป็นแบบอย่างที่ดีได้

2. ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบย่อยทุก

องค์ประกอบมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก จึงควรตระหนักและให้ความสำคัญทุกองค์ประกอบ โดยเฉพาะด้านงบประมาณที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้สูงสุด ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กจึงควรใช้งบประมาณทุกประเภทอย่างเหมาะสม คุ้มค่า มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาว่ามีองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กใดบ้าง ที่นอกจากส่งผลโดยตรงแล้วยังส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยอ้อม หรือทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

2. ควรนำองค์ประกอบหลักประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปทำการศึกษาว่าองค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน และด้านการใช้ทรัพยากรการศึกษา จะส่งผลต่อองค์ประกอบหลักด้านคุณภาพผู้เรียนและการสนองตอบความต้องการของชุมชนมากน้อยเพียงใด

เอกสารอ้างอิง

กล้า ทองขาว. (2552). *บทความประกอบการสัมมนาวิชาการ เรื่อง วิกฤติภาวะผู้นำทางการศึกษา: แนวทางการวิจัยและพัฒนา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

กิ่งกาญ จิตต์กะวาน. (2553). *ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชวนพิศ เลี้ยงประไพ. (2554). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 5*(2), 87-98.

ชุมพล เปี่ยมศรี. (2547). *ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา*. ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฐิติพัชร์ ดิษรัก. (2552). *รูปแบบการบริหารเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

เตือนใจ สืบทิม. (2547). *ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *พฤติกรรมองค์การ: การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

พันธุ์เทพ ใจคำ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง*. ค้นจาก http://www.siamhrm.com/ report/management_.php?max=187

วนิดา พิพัฒน์วัฒนะกุล. (2551). *การศึกษาคุณลักษณะและประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนของครูจังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สมพร จำปานิล. (2549). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สมร ปาโท. (2552). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 5*(2), 98-108.

สมศักดิ์ วิไลแก้ว. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2550). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ฉบับสถานศึกษา พ.ศ.2554*. กรุงเทพฯ: จุดทอง.

สำนักทดสอบทางการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สุพรรณ ก้อนคำ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สุภาวดี วงษ์สกุล. (2554). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 5*(2), 138-147.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. London: Collier Macmilan.

Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Chales, G. (2005). *The relationship between chief executive transformational leadership and hospital high performance Ph.D*. Dissertation, Social Sciences Business Administration and Health Care Management, Capella University, U.S.A.

Hallinger, J. S. & Murphy, S. L. (1987). *Work stress and social support*. Reading Massachusettes: Addison–Wesley.

Roger, G. (2006). *Theory and practice of leadership*. London: SAGE Publications.

รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้

A Model for Developing Basic Education Institutions Towards Learning Organization Focusing on Learning Dynamics

รุ่งรดิศ ชามะสนธิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการสร้างรูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคใต้ตอนบน จำนวน 1,975 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร่ยามาเน่ได้ 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มย่อย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบประเมินความเป็นไปได้ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง ได้รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ที่เรียกว่า RUNGRADIT MODEL ที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ เป้าหมายของการพัฒนา โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อม และภาวะผู้นำเมื่อนำรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้มาทดลองใช้ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมา

คำสำคัญ: รูปแบบ, การพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, องค์การแห่งการเรียนรู้

Abstract

This study is to develop a model for transforming basic education institutes into learning organizations focused on learning dynamics, and to examine the appropriateness of the model. Using a mixed method research, the population of basic education executives in upper southern area were 1,975 persons. Using sampling group by Taro Yamane's solution for 333 persons, research tools are questionnaires, interviews and group discussions. Statistic analysis are mean, standard deviation, possibility evaluation. The study results are as follows: The current conditions as learning organizations on the whole rated at moderate level. A model for developing the basic education institutions towards learning organization focusing on

learning dynamics, named the RUNGRADIT MODEL, was developed. The model consists of four elements: development goals, organizational structure, environment and leadership. The model developed was found to be appropriate on the whole at a high level. When considering the various aspects in terms of appropriateness, the top three aspects were that the model makes teachers and administrators 'learning people', that the model meets the policies of the Ministry of Education, and that the model is consistent with the educational institutes, respectively

Keywords: model, basic education institutions, learning organization

ความนำ

การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในสังคมโลกยุคปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สิ่งที่ประเทศต้องการคือ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะสิ่งที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบและเสียเปรียบในการแข่งขัน คือ การที่บุคลากรในชาติมีความรู้ ความสามารถ และสามารถนาความรู้ความสามารถนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มศักยภาพ ความรู้จึงเป็นปัจจัยที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (competitive factor) และเป็นปัจจัยที่จะกำหนดความอยู่รอดของปัจเจกบุคคล องค์กร และประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ (วิจารณ์ พานิช, 2547, หน้า 1) เพราะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางโครงสร้างการเมือง ระบบเศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสาร และค่านิยมวัฒนธรรม ร่วมกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่ก่อให้ เกิดโลกไร้พรมแดน จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการวางแผนขององค์การใหม่ วิธีการหนึ่งที่องค์การสามารถนำมาวางแผนพัฒนา คือ การจัดทำแผนพัฒนาทั้งในด้านการพัฒนาองค์การ พัฒนางาน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์การ

แต่ในสถานการณ์จริงสำหรับส่วนราชการประเภทสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันพบว่า ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของ สมศ. รอบที่ 1 (พ.ศ. 2545-2549) พบว่า มีสถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐาน พิจารณาจำแนกตามกลุ่มบุคลากรผู้ถูกประเมิน พบว่า ด้านผู้เรียน ไม่ได้มาตรฐานด้านความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และทักษะในการทำงาน รักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ด้านผู้บริหาร ไม่ได้มาตรฐานด้านการบริหารวิชาการโดยเฉพาะ การมีหลักสูตรที่เหมาะกับผู้เรียนและท้องถิ่น สื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านครู ไม่ได้มาตรฐาน ด้านจำนวนครูไม่เพียงพอ ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวม สถานศึกษาร้อยละ 55 ไม่ได้มาตรฐาน และร้อยละ 45 ได้มาตรฐาน และในจำนวนสถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานเกือบทั้งหมดเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ และผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 2 (พ.ศ.2549-2552) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ผลการประเมินสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษา จำนวน 22,456 แห่ง รับรอง 17,592 แห่ง ไม่รับรอง 4,564 แห่ง ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคมากมายในการก้าวสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ แต่ก็ถือเป็นเรื่องที่จำเป็นและสำคัญอย่างมากในการจัดการให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานก้าวสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรมเช่นกัน

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ (learning dynamics) ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียน

ที่ได้รับความสนใจในวงการบริหารโรงเรียนอย่างมากในปัจจุบัน เพราะเป็นรูปแบบที่น่าจะสอดคล้องกับแนวทางการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มากที่สุด (ธีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า 56) และสามารถแก้ปัญหาสถานศึกษาจากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 2 (พ.ศ.2549-2552) ได้ในทุกมาตรฐานและทุกตัวชี้วัด

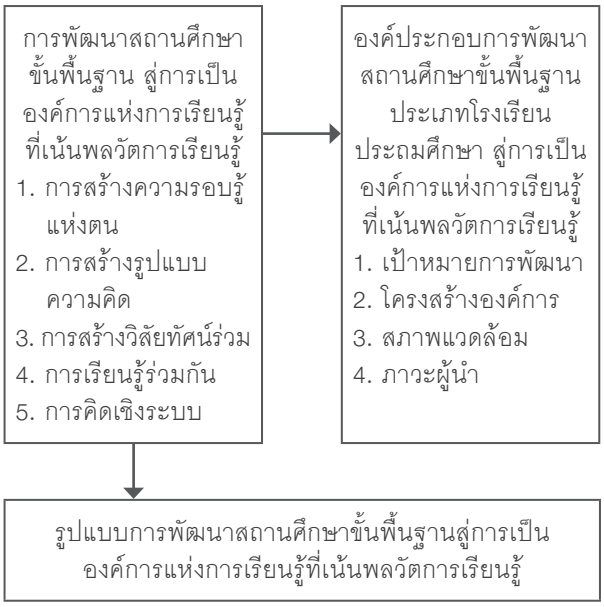
ดังนั้นการที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคใต้ตอนบน 7 จังหวัดของประเทศไทย ได้แก่ ชุมพร พังงา กระบี่ นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ระนองและภูเก็ต จะก้าวสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ได้ จำเป็นต้องมีรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน ส่งผลให้ผู้เรียน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคใต้ตอนบน 7 จังหวัดของประเทศไทย ได้แก่ ชุมพร พังงา กระบี่ นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ระนอง และภูเก็ต ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความเป็นไปได้ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้

3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การสร้างรูปแบบการพัฒนาของ Brown and Moberg (1980, pp. 16-17) และBush (1996, p. 19) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดเชิงระบบองค์การทางการศึกษา 4 ด้าน คือ 1) เป้าหมาย 2) โครงสร้างองค์การ 3) สภาพ แวดล้อม และ 4) ภาวะผู้นำทั้งนี้ เพื่อให้การวิจัยดังกล่าวบรรลุตามจุดประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อบูรณาการแนวคิดหลักการจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ประมวลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ สำหรับเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้แนวคิดการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ตามวินัย 5 ประการของ Senge (2006, p. 46) คือ (1) การสร้างความรอบรู้แห่งตน (personal mastery) (2) การสร้างรูปแบบความคิด (mental models) (3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) (4) การเรียนรู้ร่วมกัน (team learning) และ (5) การคิดเชิงระบบ (system thinking) ตามความเชื่อที่ว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้นั้นต้องเริ่มจากการพัฒนาตัวบุคคลให้มีความรอบรู้แห่งตน (personal mastery)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed Method Research) โดยมีขั้นตอนการวิจัย คือ ขั้นตอนการวิจัย มี 3 ขั้นตอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคใต้ตอนบน จำนวน 1,975 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร่ยามาเน่ได้ 333 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน จำนวน 15 ข้อ แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มย่อย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถาม สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่มย่อย

สถิติที่ใช้ในการวเคราะห์ข้อมูล

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบประเมินความเป็นไปได้

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านการสร้างรูปแบบความคิดเท่านั้นที่อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านการสร้างความรอบรู้แห่งตน ตามลำดับ แต่ความเป็นไปได้ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างความรอบรู้แห่งตนมาเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการสร้างรูปแบบความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน และด้านการคิดเชิงระบบ ตามลำดับ และมีเพียงด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์ของสภาพปัจจุบันและความเป็นไปได้ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ได้รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ที่เรียกว่า RUNGRADIT MODEL ที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ เป้าหมายของการพัฒนา โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อม และภาวะผู้นำ

3. รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความเหมาะสมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยใน 3 อันดับแรก ได้แก่ รูปแบบฯ ทำให้ครู ผู้บริหารเป็นบุคลแห่งการเรียนรู้ รองลงมารูปแบบฯ ตอบสนองต่อนโยบายการของกระทรวง ศึกษาธิการ และรูปแบบฯ สอดคล้องกับนโยบายสถานศึกษา ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านการสร้างรูปแบบความคิดเท่านั้นที่อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านการสร้างความรอบรู้แห่งตน ตามลำดับ สอดคล้องกับ Grader (2003) ที่วิจัยเรื่อง การนำองค์การแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติในโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง กรณีศึกษาต้องการทำความเข้าใจในประเด็นที่ว่า จะนำองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในโรงเรียนได้อย่างไร และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของพร้อมภักดิ์ กัลยาศิลปิน (2544, หน้า 133-140) ที่ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อหลักการแต่ละหลักการขององค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge ได้แก่ หลักการที่ 1 การสร้างความรอบรู้แห่งตน (Personal

Mastery) โดยบุคลากรที่สามารถสร้างความรอบรู้แห่งตนได้ดีจะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงมาก ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้ประสบการณ์ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะของตนเอง รวมทั้งตระหนักและเห็นภาพอนาคตที่ต้องการ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างความรอบรู้แห่งตน คือ การให้รางวัล การศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี การมีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน

อย่างไรก็ตามยังมีประเด็นของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ที่ตรงกันหรือสัมพันธ์กันระหว่างสภาพปฏิบัติจริง กับสภาพที่ควรจะเป็น คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งอาจขยายความได้ว่าเป็นวัสัยทัศน์ร่วมของผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา กับสถานศึกษา โดยในทางปฏิบัติจริงนั้นมักจะนำวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเป็นตัวตั้ง และผู้บริหารเองจะทำการกำหนดและถ่ายทอดกลยุทธ์ผ่านทางนโยบายให้บุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชารับไปปฏิบัติ ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาวิจัยของเสาวรส บุญนาค (2543, หน้า 145-150) ที่ศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาลตามการรับรู้ของฝ่ายพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) ค่าเฉลี่ยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง (2) ค่าสหสัมพันธ์บรรยากาศองค์กรโดยรวมกับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนใน การปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน การเปิดโอกาส ให้เรียนรู้โดยการทดลอง และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งร่วมพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 42 ซึ่งความแตกต่างในประเด็นนี้เองทำให้เกิดช่องว่างที่ขาดหายไปของกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งผลให้ในบางภารกิจของสถานศึกษาปฏิบัติแล้วได้ผลการดำเนินงานเป็นที่น่าพอใจ ในขนาดที่บางภารกิจปฏิบัติแล้วไม่มีผลงาน หรือถ้าจะมองกันในภาพกว้างของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาในเขตภาคใต้ตอนบนของประเทศไทยจะพบว่าคงเป็นการยากที่จะมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาเหมือนกันได้ เพราะในระดับบุคคลเองก็ยังมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นยังมีผลกระทบจากปัจจัยอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น ภาวะผู้นำที่อาจแตกต่างกันของผู้บริหารแต่ละคน การใช้การจูงใจบุคลากรที่แตกต่างกัน และที่สำคัญทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่แต่ละสถานศึกษาประเภทโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคใต้ตอนบนมีก็ยังแตกต่างกันในเชิงของแรงจูงใจ และความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษาอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ควรมีการนำลงสู่การปฏิบัติกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคใต้ตอนบน 7 จังหวัดของประเทศไทย ทั้งหมด

2. ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการใช้รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้

3. ควรกล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้

4. ควรส่งเสริมความร่วมมือให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ตามที่ปรากฏในรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้

5. ควรมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ กับสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐานประเภทโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่ เพื่อขยายวงของการนำรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้ ไปใช้ให้ได้อย่างกว้างขวาง

เอกสารอ้างอิง

ถวิล มาตรเลียม. (2544). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียน เป็นฐานการบริหารจัดการ School-Based Management: SBM*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

ธีระ รุญเจริญ. (2548). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

พร้อมภักดิ์ กัลยาศิลปิน. (2544). *ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถานบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนต์ชัย พินิจจิตรสมุทร. (2548). *การฝึกฝนเพื่อพัฒนาศักยภาพองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

วิจารณ์ พานิช. (2547). *องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดความรู้*. ค้นจาก http:www.ha.or.th/km.html.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มาและที่ไปสู่บ้านใหม่*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

เสาวรส บุญนาค. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล ตามการรับรู้ของฝ่ายพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร*: วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2548). *สถานศึกษาไม่ผ่านประเมินฯ สมศ. รอบ 2 โวยคุณภาพครูต่ำ*. ค้นจาก http://www.komchadluek.net/ detail/20090319/6038/6038.html.

Brown, W. B. & Moberg, D. J. (1980). *Organization theoryand management: A macro approach*. New York: John Wiley & Sons.

Bush, R. N. (1996). *A new design for high school education assuming a flexible Schedule*. New York: McGraw-Hill.

Collie, S. L. (2002). *The Organizational and teaching improvement in academic department*. Doctoral Dissertation, University of Virginia.

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Currency Doubleday.

Wheeler, K. G. (2002). Cultural values in relation to equity sensitivity. *Dissertation Abstracts International, 5*, 143-144.

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีประสิทธิภาพของศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความมั่นคง แห่งสถาบันชาติ พระศาสนา พระมหากษัตริย์

Strategy for Efficient Administration of the Center for Promotion of Moral, Ethics, and Security for the Kingdom, Buddhism and the King in order to Disseminate Buddhism

พระครูปลัดเก่ง กัลยาณกิตติคุณ และ รศ. ดร.พิมลพรรณ ประเสริฐวงษ์ เรพเพอร์

บทคัดย่อ

บทความนี้รายงานการศึกษา ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีประสิทธิภาพของศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความมั่นคงแห่งสถาบันชาติ พระศาสนา พระมหากษัตริย์ ในด้านสภาพการบริหารจัดการ ของศูนย์ ส่งเสริมฯ ด้าน ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานเผยแผ่และสืบทอดพระพุทธศาสนา และการนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของศูนย์ส่งเสริม ฯ โดยศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนบริหารและดำเนินการศูนย์ส่งเสริมเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก 5 รูป และผู้ช่วยทั้งบรรพชิตและบุคคลอีก 10 รูป/คน และ เสริมด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่าศูนย์ส่งเสริม ฯ ใช้หลักยุทธศาสตร์ตามกรอบ 7-S ของ McKinsey ในการบริหารดำเนินการกิจกรรมการเผยแผ่และสืบทอดพระพุทธศาสนา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอยุทธศาสตร์สำคัญ 2 ประการในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์ส่งเสริม ฯ ดังนี้ (1) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ การมีส่วนสนับสนุนจากรัฐด้านการงบประมาณ การผลักดันให้องค์การมีสภาพที่ถูกต้องตามกฎหมาย การมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านเงินบริจาค ด้านการสนับสนุน โดยเข้ารับการอบรมในหลักสูตรตามเหมาะสม และการร่วมเป็นจิตอาสาช่วยงาน (2) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการตามกรอบ แนวคิด 7-S ของ McKinsey การจัดการความรู้ ทางพระพุทธศาสนา ผู้บริหารมี วิสัยทัศน์กว้างไกล มีพรสวรรค์ในการเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจ มีการเสียสละและอุทิศตน มีสื่อและช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อการเผยแผ่และการสืบทอดพระพุทธศาสนาอย่างกว้างขวาง ทุกรูปแบบ

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์, การบริหารจัดการ, การเผยแผ่พระพุทธศาสนา, ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ

Abstract

This article reports on the “Strategy for Efficient Administration of the Center for Promotion of Moral, Ethics, and Security for the Kingdom, Buddhism and the King in order to Disseminate Buddhism.” Applying McKinsey’s 7-S framework to the five Centers, it examines three aspects: the condition of the

administration of the project, the factors affecting the efficiency of the administration for promotion and propagation of Buddhism, and the proposal for the efficient strategies for promotion of Buddhism. In-depth interviews were conducted. Key informants were 5 chairpersons from each Center, including 10 Buddhist monks. Data analysis has been done using triangulation, research observations and related literature reviews, and through interviews using content analysis. The research proposes two major strategies for the efficiency of the administration of the centers: (1) External, including gaining financial support from the government as well as establishment of official legal status, and the participation of people in supporting the centers both financially and by attending the training practices. (2) Internal, including following McKinsey's 7-S framework, and following knowledge management practices concerning knowledge of Buddhism. Developing leadership that has vision, charisma, creative thinking, motivation, sacrifice, and dedication and having media to communicate and disseminate Buddhist knowledge in all formats.

Keywords: strategy, administration, dissemination of Buddhism, Center for Promotion of Moral, Ethics, and Security for the Kingdom, Buddhism and the King

ความนำ

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีปัญหาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง อันมีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร และการดำเนินชีวิตของผู้คนทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนไป องค์กรต่าง ๆ ในสังคมต่างปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางโครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรม แต่สถาบันพระพุทธศาสนาซึ่งมีความมั่นคงในเรื่องการสืบทอดจารีตประเพณีการปฏิบัติปรับตัวได้ช้าและได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งนี้ สถาบันพระพุทธศาสนาซึ่งหมายถึงคณะสงฆ์และวัด ถูกมองว่ามีจุดอ่อนและข้อจำกัดในการพัฒนาองค์การและการบริหารจัดการกล่าวคือ

1. พระสงฆ์ที่มีคุณภาพตามหลักพระธรรมวินัยมีจำนวนไม่มาก แม้ว่าการศึกษาของสงฆ์ที่ยกระดับถึงอุดมศึกษาและกฎหมายรองรับการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในเรื่องการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็ยังไม่สามารถกระจายพระสงฆ์ที่มีคุณภาพตามหลักพระธรรมวินัยไปสู่วัดต่าง ๆ ในประเทศได้ทั่วถึง

2. การขาดแคลนศาสนทายาทที่จะสืบต่อพระพุทธศาสนา เพราะชาวพุทธมิได้ให้ความสำคัญในการบวชเรียนและชาวพุทธเองก็ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือมีทั้งในส่วนที่มีศรัทธาไม่ถูกต้อง ยึดถือสิ่งที่มิใช่สาระธรรม และอีกส่วนหนึ่งคือ การย่อหย่อนศรัทธา

3. ในส่วนของฆราวาส พบว่าเป็นพุทธตามทะเบียนบ้าน ไม่สนใจศึกษาหรือปฏิบัติทำให้ไม่มีความรู้ในศาสนาที่ตนนับถือ ปฏิบัติผิดเพี้ยนเพราะขาดความเข้าใจในหลักพระพุทธศาสนาเป็นส่วนมาก นอกจากนี้ยังขาดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบต่อพระพุทธศาสนา สภาพที่เกิดคือ เข้าวัดน้อย ศรัทธาย่อหย่อนไม่เข้าใจในหลักคำสอน

เนื่องจากเหตุการณ์ไม่สงบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ในช่วงที่ผ่านมา ทางวัดสระเกศราชวรมหาวิหาร โดยดำริของเจ้าประคุณสมเด็จพระพุฒาจารย์ (เกี่ยว อุปเสณมหาเถร) ประธานคณะผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช มีความห่วงใยเรื่องความมั่นคงของสถาบันชาติ พระศาสนาและพระมหากษัตริย์ จึงจัดให้มีโครงการส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันชาติ พระศาสนา พระมหากษัตริย์ ในปี พ.ศ. 2551

ทั้งนี้ศูนย์ส่งเสริม ฯ ดังกล่าวได้ดำเนินการมาแล้ว 5 ปี และยังไม่มีผู้ใดศึกษาสภาพการณ์ของการดำเนินงานว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพหรือไม่ ผู้วิจัยในฐานะเป็นพระในวัดสระเกศซึ่งเป็นที่ตั้งสำนักงานกลางที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นศูนย์กลางของศูนย์ส่งเสริมฯ จึงต้องการศึกษาเรื่องนี้เพื่อจะได้ทราบสภาพการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง หากพบว่ามีปัญหาหรือมีวิธีการใดที่ดำเนินการไปแล้วมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจักได้นำเสนอให้ทางผู้ดำเนินการได้ทราบเพื่อใช้เป็นแนวคิดหรือยุทธศาสตร์ให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

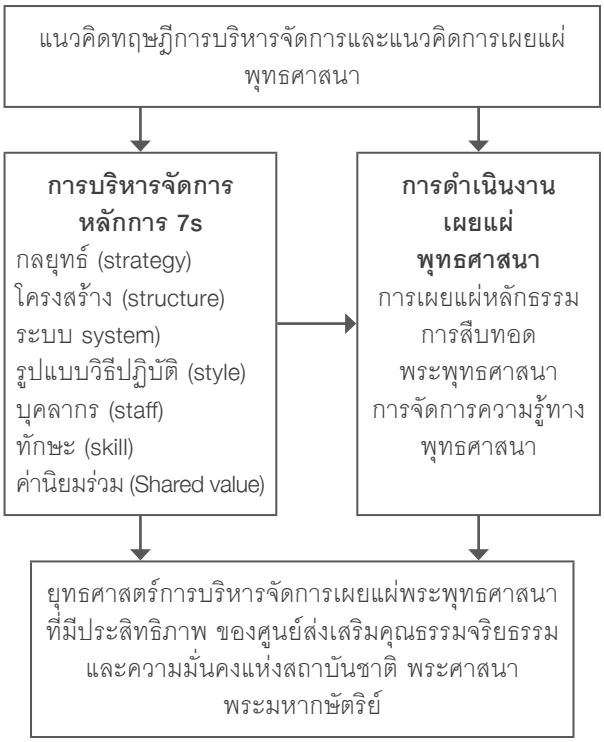
1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการของศูนย์ส่งเสริมฯ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์ส่งเสริมฯ

3. เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์ส่งเสริม ฯ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จาก การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีประสิทธิภาพของศูนย์ส่งเสริมฯจากเอกสารและความรู้จากทฤษฎีและแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การกำหนดแผนปฏิบัติเพื่อกำหนดขั้นตอนการบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความมั่นคงแห่งสถาบันชาติ พระศาสนา พระมหากษัตริย์ ประกอบด้วย การเผยแผ่คุณธรรมและจริยธรรมเพื่อการสืบทอดพระพุทธศาสนา และการจัดการองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา

ปัจจัยการบริหารจัดการงานการเผยแผ่พระพุทธศาสนา หมายถึง องค์ประกอบในการบริหารองค์การตามกรอบแนวคิด 7-S ของ McKinsey ได้แก่ กลยุทธ์ (strategy) โครงสร้าง (structure) ระบบ (system) รูปแบบวิธีปฏิบัติ (style) บุคลากร (staff) ทักษะ(skill) และค่านิยม (shared value)

ศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความมั่นคงแห่งสถาบันชาติ พระศาสนา พระมหากษัตริย์ หมายถึง ศูนย์ที่เจ้าประคุณสมเด็จพระพุฒาจารย์ (เกี่ยว อุปเสณมหาเถร) เป็นผู้จัดตั้ง ซึ่งกระจายอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย ครอบคลุมศูนย์ส่งเสริมคุณธรรม

จริยธรรมและความมั่นคงแห่งสถาบันชาติ พระศาสนา พระมหากษัตริย์ รวม 5 ศูนย์ทั่วประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 3 ประเภท ได้แก่ (1) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) การสัมภาษณ์ เชิงลึก (in-depth-interview) จากผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและหรือเป็นผู้ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินงานศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความมั่นคงแห่งสถาบันชาติ พระศาสนา พระมหากษัตริย์ (3) การสังเกตโดยผู้วิจัย มีรายละเอียดดังที่ได้นำเสนอในขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นบรรพชิต จำนวน 5 รูป เป็นผู้ทำหน้าที่และเลขานุการในคณะกรรมการของโครงการ ฯ ในสำนักงานกลาง 1 รูป และประธานคณะทำงานศูนย์ส่งเสริม ฯ ภาค กลาง 1 รูป ประธานคณะทำงานศูนย์ส่งเสริม ฯ ภาคใต้ 1 รูป และรองเจ้าอาวาส ทำหน้าที่เลขานุการสำนักงาน ศูนย์ส่งเสริมภาคเหนือ 1 รูป รวมเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ หลัก 5 รูป ส่วนบรรพชิตและฆารวาสที่เป็นผู้ช่วยเจ้าอาวาสและ/หรือผู้ดำเนินการเป็นผู้ให้รายละเอียดเพิ่มเติมอีกศูนย์ละสองท่านรวมเป็น 10 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ประกอบด้วยข้อคำถามหลัก ตามแนวคิดของการบริหารงานองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบ 7-S และข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงของศูนย์ส่งเสริม นอกจากนี้ยังมีแบบบันทึกการสังเกต ด้วย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากศูนย์ส่งเสริม ฯ แต่ละแห่ง แล้วกำหนดวันนัดหมายและเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

2. การสังเกต (observation) ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสังเกตแบบไม่มีและมีส่วนร่วม ในวันที่ไปทำการสัมภาษณ์ สำหรับศูนย์ในส่วนกลางที่วัดสระเกษราชวรมหาวิหารผู้วิจัยใช้เวลาสังเกตอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะเมื่อทางวัดมีการเตรียมงานเพดื่อทำกิจกรรมการส่งเสริมและเผยแผ่พระพุทธศาสนารวมทั้งการสังเกตจากกิจกรรมที่เผยแผ่ออนไลน์ด้วย

3. การยืนยัน ข้อมูลการสัมภาษณ์ (data confirmation) ผู้วิจัยได้นำส่งข้อความการสัมภาษณ์ ที่ได้จัดกลุ่มและวิเคราะห์แล้ว ให้กับผู้ให้การสัมภาษณ์ยืนยันความถูกต้องทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ข้อมูลภาคสนามและข้อมูลที่บันทึกไว้ในคอมพิวเตอร์มาถอดความด้วยวิธีการสรุปสาระสำคัญตามประเด็นหัวข้อที่กำหนดไว้ในขอบเขตด้านเนื้อหา ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปพร้อม ๆ กับการเก็บข้อมูลภาคสนามโดยใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการบันทึกข้อมูลอย่างละเอียดในทุกแง่มุมเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาทุก ๆ ด้าน

2. หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาประมวลรวบรวมเป็นหมวดหมู่นำมาจัดระบบระเบียบเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด มาตรวจสอบความถูกต้องและเก็บข้อมูลเสริมให้มีเนื้อหาสมบูรณ์

3. นำข้อมูลที่ได้ตรวจสอบและข้อมูลเสริมแล้วทั้งหมด มาศึกษาวิเคราะห์ตามขอบเขตด้านเนื้อหาที่กำหนดเพื่อนำไปสู่การแปลความหมาย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีประสิทธิภาพของศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความมั่นคงแห่งสถาบันชาติ พระศาสนา พระมหากษัตริย์สรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีพระผู้ใหญ่ระดับสูงเป็นผู้

ปฏิบัติงานทำหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช ซึ่งมี วิสัยทัศน์อันกว้างไกล เป็นผู้ก่อตั้งโครงการและให้มีการดำเนินงานนั้นเป็นนิมิตรหมายอันดียิ่ง นอกจากนี้ยังมีพระผู้ใหญ่เป็นประธานศูนย์ส่งเสริม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นที่ยอมรับและได้รับความร่วมมือในการดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างดี

2. คณะผู้ดำเนินงานและจิตอาสาเป็นผู้มีแรงจูงใจสูง มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความรัก ศรัทธาต่อการทำสิ่งดี ๆ แบ่งบันให้ผู้อื่น จึงทำงานด้วยความเสียสละ และอดทน ทั้งด้าน เวลา ทุนทรัพย์ และแรงงานจนกระทั่งมีผลงานคุณภาพดี นำเสนอต่อสาธารณะได้อย่างสวยงามและมีคุณภาพ

3. พระวิทยากรได้รับการอบรมและฝึกฝนมาเป็นอย่างดีและมีการเรียนรู้ แบ่งปันวิทยาการและวิทยายุทธ์อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้สามารถให้การอบรมได้ดีเหมาะกับผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละครั้ง

4. แรง ศรัทธาจากประชาชนสนับสนุนด้วยการบริจาคทรัพย์และแรงงาน เป็นการช่วยด้านค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการอบรมกิจกรรมหรือการจัดให้มีการปฏิบัติภาวนาที่ต้องอาศัยวัดเป็นที่ดำเนินการหลายวัน

5. คณะพระผู้ดำเนินงานส่วนใหญ่และจิตอาสามีความสามารถใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ได้ดี จึงสามารถช่วยในกระบวนการจัดการความรู้ในการสร้าง การจัดเก็บ การนำเสนอ และการเผยแพร่ทางสื่อต่าง ๆ ทุกรูปแบบได้เป็นอย่างดี

6. ผู้บริหารโครงการและศูนย์ส่งเสริมฯ มีความรู้ความสามารถใน การใช้เทคนิคการบริหารแบบ 7-S ของ McKinsey และ การจัดการความรู้ทางพระพุทธศาสนาขององค์การ

การอภิปรายผล

ปัจจัยที่นำมาซึ่งการบริหารจัดการ ศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความมั่นคงแห่งสถาบันชาติ พระศาสนา พระมหากษัตริย์ ที่พบดังกล่าวข้างต้น ทำให้ได้ข้อสรุปที่ผู้วิจัยนำมาเป็นข้อเสนอ ว่าแนวคิดที่เป็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพนั้นควรมีองค์ประกอบดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะเป็นองค์การทางศาสนา ซึ่งในงานวิจัยนี้ คือ ศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความมั่นคงแห่งสถาบันชาติ พระศาสนา พระมหากษัตริย์ ปัจจัยความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ (1) การมีส่วนสนับสนุนจากรัฐโดยเฉพาะการงบประมาณ ซึ่งองค์การทีเกี่ยวข้องเช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรดำเนินงานให้ได้งบประมาณมาในจำนวนเพียงพอที่ศูนย์สามารถปฏิบัติงานการเผยแผ่และการสืบทอดพระพุทธศาสนาได้อย่างสะดวกและเหมาะสมกับจำนวนผู้ต้องการได้รับการอบรม (2) ศูนย์ส่งเสริม ฯ และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรดำเนินงานเพื่อการผลักดันให้องค์การมีสภาพที่ถูกต้องตามกฎหมาย (3) การมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านเงินบริจาค และที่สำคัญคือมีประชาชนให้การสนับสนุนการเผยแผ่และสืบทอดพระพุทธศาสนาโดยเข้ารับการอบรมในหลักสูตรตามความเหมาะสมกับวัยหรือระดับการศึกษา หรืออาชีพ และการร่วมเป็นจิตอาสาช่วยงานในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้หากได้รับการสนับสนุนจากสื่อสารมวลชนในการเผยแพร่ข่าวสารของศูนย์ส่งเสริม ฯ ทั้งที่อยู่ส่วนกลางและในภูมิภาค ทั้งที่เป็นช่องทางปกติและช่องทางที่เป็นสื่อวิทยุและโทรทัศน์ของรัฐอย่างสม่ำเสมอจะทำให้เข้าถึงประชาชนได้อย่างกว้าขวางมากขึ้น

2. แม้ว่าการบริหารจัดการศูนย์ส่งเสริมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเทียบกับเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ แต่จากผลการวิจัยพบว่า ทางศูนย์ส่งเสริม ฯ ให้สัมภาษณ์ว่า ประสบปัญหาบางประการและที่สำคัญ คือ เรื่อง (1) งบประมาณที่ศูย์ในภูมิภาคได้รับไม่เพียงพอและบางปีได้รับล่าช้ามาก (2) พระภิกษุที่รับผิดชอบมีภาระหน้าที่หลายด้านทั้งการปกครองและการศึกษาทำให้การทำงานส่งเสริมเป็นภาระเพิ่มและไม่สามารถขยายการอบรมให้มีความถี่มากขึ้นตามความต้องการของประชาชนได้ (3) ในศูนย์ท้องถิ่นโดยเฉพาะที่เป็นเครือข่ายในภูมิภาคและที่ขอเข้าร่วมโครงการเข้ามาหลายแห่งยังขาดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่จะสร้างบทเรียน กิจกรรม หรือการจัดการความรู้ที่เป็นหลักธรรมทางพุทธศาสนา จึงต้องอาศัยการรับฟังหรือชมผ่านวิทยุและโทรทัศน์ท้องถิ่น นอกจากนี้มีปัญหา

การสื่อสารโดยการเขียน พระส่วนใหญ่สื่อสารทางการพูดได้ดี แต่มีน้อยรายที่จะสามารถเขียนเผยแพร่ข้อความรู้ที่เป็นหลักธรรมในรูปของหนังสือได้ (4) วิทยากรอาสามีจำนวนไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในช่วงที่สถานศึกษาหลายแห่งต้องการให้จัดการอบรมตรงกัน คือ ในช่วงภาคเรียนที่ 1 (5) การขาดพระวิทยากรที่มีความรู้ที่มีจำนวนเพียงพอ (6) การขาดทักษะในการเขียนหนังสือของพระวิทยากร (7) ปัญหาที่มีความสำคัญยิ่งคือ ยังไม่มีการเรียกประชุมร่วมระหว่างสำนักงานกลางและศูนย์ในภูมิภาค (8) ศูนย์ ส่งเสริม ฯ ไม่มีสถานภาพทางกฎหมายที่ชัดเจน อาจมีปัญหาในภายภาคหน้าได้

การดำเนินงานของศูนย์ตามหลักการบริหารควรนับได้ว่ามีประสิทธิภาพ เพราะ ตามเป้าหมายที่เขียนไว้ในเอกสารเพื่อดำเนินการ ระบุว่าในปีหนึ่ง ๆ จะทำการอบรมประชาชนให้ได้เป็นจำนวน 100,000 คน และจากตัวเลขสถิติในรายงานประจำปีพบว่า แต่ละศูนย์มีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมดังนี้ ศูนย์ส่งเสริมฯ ภาคเหนือ 30,000 คน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2549) ศูนย์ส่งเสริมฯ วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม 100,000 คน (สำนักงานวัดหลวงพ่อสดฯ, 2554, หน้า 2), ศูนย์ส่งเสริมฯ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 100,000 คน (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2554, หน้า 7), ศูนย์ส่งเสริมฯ ภาคใต้ 100,000 คน ผู้วิจัยขออภิปรายว่าการล่าช้าของการงบประมาณอาจมาจากปัญหา การมีเจ้าหน้าที่ธุรการที่สำนักงานเพียงคนเดียว และการที่พระผู้ใหญ่ที่เป็นประธานศูนย์เป็นที่เคารพเลื่อมใสของประชาชนมาก ทำให้มีประชาชนจำนวนมากในพื้นที่รับผิดชอบของแต่ละศูนย์ มีความ จำนงค์ขอเข้ารับการอบรม จนทางศูนย์เห็นว่าน่าจะสนองความต้องการได้ หากมีวิทยากรมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และอาจเป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากปัจจุบันมีผู้ที่สนใจบวชเรียนเป็นพระเพียงเพื่อเป็นไปตามประเพณีมากกว่าที่จะสนใจศึกษาหาความรู้ทางปริยัติและปฏิบัติจนมีความเข้าใจในพระพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้งซึ่งต้องใช้เวลานานหลายปี (พระมหาธนวัฒน์, 2554; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2550) สำหรับเรื่องความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้เพื่อนำเผยแพร่ผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตนั้นในส่วนสำนักงานกลางและศูนย์ในภูมิภาคมิได้ประสบปัญหาเพราะมีบุคลากรที่เป็นจิตอาสาช่วยงานด้านนี้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พระวิจิตรธรรมาภรณ์--เทอดญาณวชิโร) และที่เป็นปัญหานั้นคือทางวัดจากจังหวัดในเครือข่าย ซึ่งอยู่ห่างไกลอาจยังไม่มีอุปกรณ์ติดตั้งอินเทอร์เน็ต และไม่มีพนักงานที่จะพัฒนาเนื้อหาหรือคำสอน ทั้งนี้จะต้องมีการแก้ไขให้การอบรมในการใช้เทคโนโลยีต่อไป (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์) สำหรับปัญหาที่พระขาดทักษะในการเขียนนั้นเป็นเรื่องที่พบอยู่แล้ว เพราะพระส่วนใหญ่สามารถเข้าอบรมฝึกเป็นพระนักเทศน์ แต่ยังขาดการอบรมให้เป็นพระนักเขียน และที่น่ายินดีคือ ปัญหานี้จะเริ่มได้รับการแก้ไขเพราะทางสำนักงานกลางที่วัดสระเกศราชวรมหาวิหารเริ่มดำเนินการจัดการอบรมพระนักเขียนแล้วในปีที่ผ่านมาและคงมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่อไป (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พระวิจิตรธรรมาภรณ์) (เทอดญาณวชิโร) ส่วนปัญหาที่ศูนย์ ส่งเสริม ฯ ไม่มีการเรียกประชุมใหญ่ เพื่อให้โอกาสทุกศูนย์ดำเนินการได้พบปะหารือกันอย่างเป็นทางการ และการที่ศูนย์ ส่งเสริมฯ ไม่มีสถานภาพทางกฎหมายที่ชัดเจน อาจมีปัญหาในภายภาคหน้าได้นั้น ผู้วิจัยจะได้นำเสนอเป็นข้อแนะนำให้ทางศูนย์ ได้มีการหารือกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติต่อไป

สรุป

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ผู้วิจัยนำเสนอมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรมีองค์ประกอบ 2 ประการ ประกอบด้วยเหตุปัจจัยที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะเป็นองค์การทางศาสนา ซึ่งในงานวิจัยนี้ คือศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความมั่นคงแห่งสถาบันชาติ พระศาสนา พระมหากษัตริย์ ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกได้แก่

1.1 การมีส่วนสนับสนุนจากรัฐ โดยเฉพาะการงบประมาณ

1.2 การผลักดันให้องค์การมีสภาพที่ถูกต้องตามกฎหมาย

1.3 การมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการเงินที่ได้รับจากการบริจาค และที่สำคัญคือมีประชาชนให้การสนับสนุนการเผยแผ่และสืบทอดพระพุทธศาสนา โดยเข้ารับการอบรมในหลักสูตรตามเหมาะสม และการร่วมเป็นจิตอาสาช่วยงานในด้านต่าง ๆ

2. สภาพแวดล้อมภายในองค์การ มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะเป็นองค์การทางศาสนา ซึ่งในงานวิจัยนี้ คือ ศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความมั่นคงแห่งสถาบันชาติ พระศาสนา พระมหากษัตริย์ ปัจจัยความสำเร็จ ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สำคัญ ได้แก่

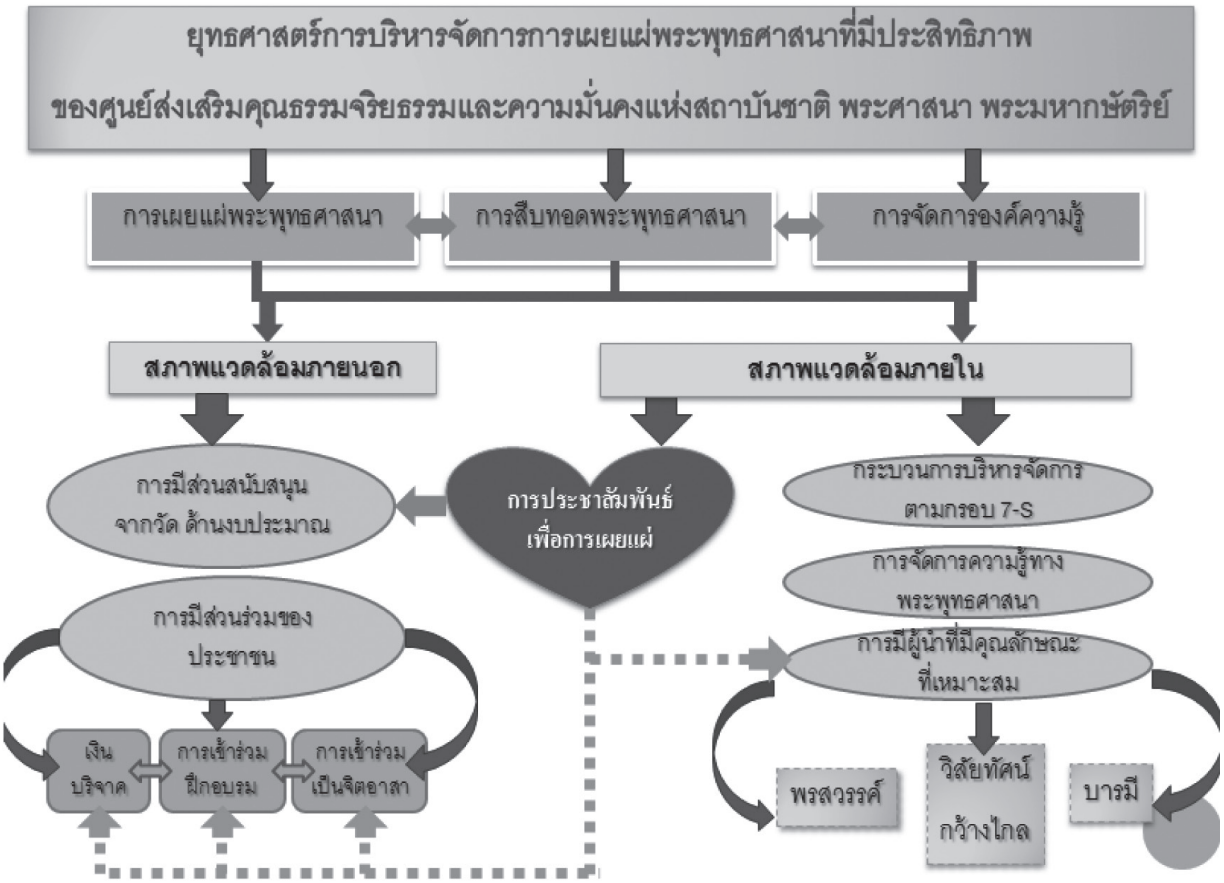
2.1 กระบวนการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 7-S ของ McKinsey

2.2 การจัดการความรู้ ทางพระพุทธศาสนาที่มีกระบวนการประกอบด้วยการจัดหาความรู้ การจัดสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้ และการนำความรู้มาใช้ประโยชน์

2.3 ผู้บริหารมีคุณลักษณะประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล มีพรสวรรค์ในการเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจ การเสียสละและอุทิศตน

2.4 มีสื่อเพื่อการเผยแผ่และการสืบทอดพระพุทธศาสนาอย่างกว้างขวางทุกรูปแบบ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ในรูปของบทความและหนังสือ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่อในอินเทอร์เน็ต

2.5 มีช่องทางการสื่อสารเพื่อการเผยแผ่และการสืบทอดพระพุทธศาสนาอย่างกว้างขวางทุกรูปแบบ ทั้งช่องทางที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อมวลชน สื่อที่ใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และอินเทอร์เน็ต เพื่อให้เห็นแนวคิดในการบริหารจัดการที่ได้จากการวิจัยอย่างชัดเจน ผู้วิจัยขอนำเสนอด้วยภาพ ดังนี้



ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การวิจัยเรื่อง "ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีประสิทธิภาพของศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความมั่นคงแห่งสถาบันชาติ พระศาสนา พระมหากษัตริย์" ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ศูนย์ส่งเสริมในภูมิภาคต่างกล่าวว่ามีงบประมาณ ดำเนินการไม่เพียงพอนั้น ผู้วิจัยขอเสนอว่า ทางเลขานุการโครงการส่งเสริม ฯ ควรนำปัญหานี้เสนอต่อมหาเถรสมาคม เพื่อขอพิจารณาเงินสนับสนุนอย่างเป็นทางการจากรัฐบาล ผ่านสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

2. การที่ศูนย์ ส่งเสริม ฯ เกิดขึ้นโดยดำริและประกาศจัดตั้งโดยเจ้าประคุณสมเด็จพระพุฒาจารย์ (เกี่ยว อุปเสณมหาเถร) และยังไม่มีสถานภาพทางกฎหมายที่ชัดเจน อาจมีปัญหาในภายภาคหน้าได้นั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ทางเลขานุการโครงการส่งเสริม ฯ ควรนำปัญหานี้เสนอต่อมหาเถรสมาคมและสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และรัฐบาล เพื่อดำเนินการต่อไป

3. สำหรับปัญหาที่พระภิกษุที่รับผิดชอบมีภาระหน้าที่หลายด้านทั้งการปกครองและการศึกษา ทำให้การทำงานส่งเสริมเป็นภาระเพิ่มและไม่สามารถขยายการอบรมให้มีความถี่มากขึ้นตามความต้องการของประชาชนได้ได้นั้นผู้วิจัย ขอเสนอว่าทางศูนย์ อาจต้องรณรงค์ให้มีประชาชนเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนามากขึ้น และอาจชักชวนให้ผู้ที่เกษียณราชการเพศชายในท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถให้มาเป็นจิตอาสาแล้วให้การอบรมเรื่องพระพุทธศาสนาในประเด็นที่เกี่ยวข้องและทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเมื่อมีกิจกรรมการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม

4. เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องอุปกรณ์และการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต เพื่อการจัดการความรู้หรือเผยแพร่ภาพของกิจกรรมและการประชาสัมพันธ์โครงการต่าง ๆ ตลอดทั้งการเผยแพร่ข้อความรู้ทางพุทธศาสนา ในศูนย์ท้องถิ่นที่เป็นเครือข่ายในภูมิภาคนั้นควรขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยในภูมิภาคโดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยที่มีการเรียนการสอนสาขาวิชาเทคโนโลยี โดยอาจมีการมอบหมายให้เป็นโครงงาน หรือเป็นบริการวิชาการจากมหาวิทยาลัยได้

5. เนื่องจากการดำเนินการศูนย์ส่งเสริมฯ ครบ 5 ปีแล้ว ทางสำนักงานกลางที่วัดสระเกศราชวรมหาวิหารน่าจะได้เป็นเจ้าภาพจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ในการบริหารจัดการศูนย์ส่งเสริม ฯ จากทุกภูมิภาค

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

เนื่องจากมีวัดในหลายจังหวัดได้ขอเข้าร่วมโครงการศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความมั่นคงแห่งสถาบันชาติ พระศาสนา พระมหากษัตริย์เพิ่มอีกเป็นจำนวนมาก แต่ละวัดมีเครือข่ายขยายออกไปตามอำเภอและตำบลหลายแห่ง ผู้สนใจทำวิจัยต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมวัดที่อยู่ในโครงการ ฯ มากขึ้น และหากมีการใช้การวิจัยเชิงปริมาณศึกษาเพิ่มเติมหรือควบคู่กันไปเป็นการวิจัยแบบผสมผสานจะทำให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางขึ้นและสามารถได้รูปแบบเพื่อเสนอเป็นแนวทางในการบริหารจัดการการเผยแผ่เพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนาได้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

เอกสารอ้างอิง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2550). สถานการณ์พระพุทธศาสนา (ปาฐกถาธรรม ณ หอประชุมพุทธมณฑล 22 มกราคม 2536). เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการพระนักเทศน์ เรื่องการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ระหว่างวันที่ 21-23 มีนาคม 2550 ณ วัดกษัตราธิราชวรวิหาร จ.พระนครศรีอยุธยา.

พระมหาธนวัฒน์ ศรีประเสริฐ. (2554). การบริหารจัดการภารกิจคณะสงฆ์ในเขตการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 1*(2).

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2549). *รายงานผลการพัฒนาระบบราชการประจำปีงบประมาณ 2547-2549*. ค้นจาก www. Obec.go.th.

รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยีบัณฑิต โดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตตามมาตรฐานอาชีวศึกษา

The Collaborative Vocational Management Model for Bachelor of Technology Level Between Vocational Institutes and the Workplace to Develop Competency of Graduates by according to National Vocational Standard

ทิฐินันท์ ทุมมา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ สร้างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยีบัณฑิตโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตตามมาตรฐานอาชีวศึกษา โดยการศึกษาการดำเนินงานขององค์ประกอบการจัดการศึกษาทวิภาคีจาก กลุ่มตัวอย่าง 140 คน จาก 3 วิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านสหกิจศึกษา จากผู้บริหารสูงสุดสำนักสหกิจศึกษาจาก 3 มหาวิทยาลัย ที่ดำเนินงานด้านสหกิจศึกษา สังเคราะห์รูปแบบจากปัจจัยและกลยุทธ์การดำเนินงานที่เป็นผลสำเร็จ และโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ในรอบที่ 1 เพื่อหาองค์ประกอบแต่ละปัจจัยของรูปแบบ กำหนดรูปแบบ และตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร ของวิทยาลัยสังกัด สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 จำนวน 101 คน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยีบัณฑิตโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตตามมาตรฐานอาชีวศึกษา ประกอบด้วย (1) ด้านบริหารจัดการหน่วยงาน ความร่วมมือ (2) ด้านกระบวนการความร่วมมือและการพัฒนาหลักสูตร (3) ด้านรูปแบบและกระบวนการเรียน การนิเทศติดตาม (4) ด้านบริหารจัดการทรัพยากร (5) ด้านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนและผู้สอน (6) ด้านความสำเร็จและการประเมินผลสัมฤทธิ์ ซึ่งแต่ละด้านมีโอกาสในการนำรูปแบบไปใช้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษา, เทคโนโลยีบัณฑิต, สถานประกอบการ, คุณลักษณะ

Abstract

This research aims; to develop collaborative vocational management model for bachelor of technology level between vocational institute and workplace; to develop competency of graduates by national vocational standard. The questionnaire was applied to 140 sample group, selected from 3 vocational colleges and interviewed 3 experts selected from directors of cooperative education project

from 3 universities. It synthesized the basic factor of the collaborative vocational management of dual vocational training and the best practice of cooperative education. The results were synthesized with 17 Delphi techniques for 3 cycles to determine what type of collaborative vocational management model for bachelor of technology level between vocational institute and workplace to develop competency of graduates by national vocational standard. Evaluation of model used empirical data collected form the opinions of 101 population from central vocational institute area 3. The results has shown that the collaborative model between vocational institute and workplace comprises of the following: (1) collaborative organization management (2) collaborative process and curriculum development (3) process of learning model and monitoring system (4) materials management (5) process for competency development of student and teacher. The achievement were at the high level.

Keywords: Collaborative Vocational Management Model, Bachelor of Technology, Workplace, Competency

ความนำ

ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ. ศ. 2545 เห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้สถาบัน องค์กรและบุคคลต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มีการดำเนินงานตามกรอบ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และกรอบการปฏิรูปการศึกษา รอบที่ 1 ซึ่งเป็นไปตามแนวทางข้อเสนอแนะในการจัดการอาชีวศึกษาและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษาที่มีความต้องการเพิ่มการศึกษาระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษาและการฝึกงานให้มากขึ้น โดยมีสัดส่วนผู้เรียนระบบทวิภาคี (dual vocational training) และสหกิจศึกษา (cooperative education) เป็นร้อยละ 30 ของผู้เรียนอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 6) ซึ่งในปัจจุบันการดำเนินการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี (dual vocational training) ของ วิทยาลัยสังกัดคณะกรรมการการอาชีวะศึกษานั้นมีการจัดการทั้งในระดับ ปวช. และ ระดับ ปวส. ทั้งในวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษา และมีการจัดตั้งวิทยาลัยเฉพาะทางขึ้นเพื่อการศึกษาระบบทวิภาคีโดยเฉพาะ ขณะที่สถาบันในระดับอุดมศึกษาได้มีการจัดการศึกษาในลักษะคล้ายกันในชื่อโครงการสหกิจศึกษา (cooperate education) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการดำเนินการจัดการศึกษาของทั้งสองฝ่ายดังที่กล่าวนั้นมีส่วนที่สอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่ 2 พ.ศ. 2552-2561 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา ที่กำหนดไว้ว่า “ระบบการผลิตและพัฒนากำลังคน ของประเทศต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการและมีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถแข่งขันกับนานาประเทศ โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน” สกศ. (2554, หน้า 5) มีการกำหนดเป้าหมายในปี พ.ศ. 2561 ไว้ 5 ข้อ ดังนี้ (1) มีกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ มีการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ (2) การจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในการรับรองสมรรถนะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (3) ขยายการศึกษาระบบทวิภาคี สหกิจศึกษา และการฝึกงานให้มากขึ้น โดยมีสัดส่วนผู้เรียนในระบบทวิภาคี และสหกิจศึกษา เป็นร้อยละ 30 ของผู้เรียนอาชีวศึกษา (4) สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น โดยมีสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษา : สามัญศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็น 60: 40 (5) กำลังแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมขึ้นไป เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 65 และมีสมรรถนะ

ตามวิชาชีพตามมาตรฐาน จากการศึกษา รายงานการวิจัย "การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ" สกศ. (2553) ในด้านของความต้องการกำลังคน (demand side) และมิติของการผลิตกำลังคน (supply side) พบว่า การผลิตกำลังคนส่วนใหญ่ไม่ได้อิงตามความต้องการของประเทศ (demand driven) สถาบันหรือสถานศึกษาต่าง ๆ เลือกผลิตกำลังคนไปตามความสามารถทางทรัพยากรของตนเอง (supply driven) ทำให้เกิดปัญหาคนว่างงาน ไปพร้อม ๆ กับปัญหาการขาดแคลนกำลังคน ผู้ที่เรียนจบสายอาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประมาณ 75 % จะเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี เนื่องจากต้องการเรียนต่อ เพื่อให้เงินเดือนสูงขึ้นและมีเพียง 25% ที่เข้าตลาดแรงงาน จึงทำให้เกิดสภาพขาดแคลนแรงงานในระดับกลางรุนแรง ในการผลิตกำลังคนในระดับพื้นที่ พบว่าผู้จบการศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. และอุดมศึกษา (ป.ตรี/โท) มีจำนวนมากเกินกว่าความต้องการในพื้นที่ จึงเกิดความไม่สอดคล้องในการผลิต ส่วนที่ผลิตเกินความจำเป็นต้องไปหางานนอกพื้นที่มีเพียงบางจังหวัดเท่านั้นที่มีการผลิตในสาขาวิชาชีพที่เป็นที่ต้องการ (อุปทาน) มากกว่าจำนวนที่ผลิตได้ (อุปสงค์) ปัญหาความไม่สอดคล้องในเชิงปริมาณพบว่า สถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาผลิตกำลังคนไม่ตรงกับสาขาที่ต้องการ ส่วนปัญหาความไม่สอดคล้องเชิงคุณภาพพบว่า ผู้จบด้านอาชีวศึกษาขาดความสามารถด้านสมรรถนะหลัก (core competency) และสมรรถนะด้านสายงาน (functional competency) และยังพบว่า ทุกกลุ่มแรงงานยังมีช่องว่าง (GAP) ระหว่างระดับความสามารถด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่กับความคาดหวัง ของสถานประกอบการ โดยเฉพาะความสามารถในด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ และทักษะในการวิเคราะห์แก้ปัญหา อีกทั้งภาพลักษณ์การใช้ความรุนแรงในการทะเลาะวิวาทของนักเรียนอาชีวะศึกษาบางกลุ่ม ส่งผลต่อทัศนคติและการยอมรับของผู้ปกครองและสังคม สกศ. (2544, หน้า 7-11) ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ยกร่าง พรบ.สถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2551 ให้สถานศึกษาสามารถ รวมกันเป็นสถาบันได้ ตามมาตรา 15 ที่สามารถจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยสามารถจัดการศึกษาได้ 3 รูปแบบ ตามมาตรา 8 คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาระบบทวิภาคี ให้จัดตามหลักสูตร มาตรา 9 คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ซึ่งอาจกำหนดหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้ หรือทักษะในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ การจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ภายใต้สถาบันการอาชีวศึกษาให้เกิดสมรรถนะฝีมือระดับเทคโนโลยี ดังที่สถานประกอบการต้องการและผู้เรียนสามารถนำเป็นพื้นฐานในการทำงานกับสถานประกอบการอื่นนอกเหนือจากสถานประกอบการที่เคยเข้าร่วมโครงการให้เป็นที่ยอมรับในสถานประกอบการแห่งใหม่และช่วยลดปัญหา

จากรายงานผลการวิจัย "ศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ" และในการจัดการศึกษาในระดับเทคโนโลยีบัณฑิตนั้น การคาดหวังต่อคุณสมบัติหรือสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของผู้สำเร็จการศึกษา นั้นย่อมมีมากขึ้นกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาการดำเนินการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและการจัดการสหกิจศึกษา ของระดับมหาวิทยาลัยที่ผ่านมา เพื่อนำผลมาสังเคราะห์ ออกแบบรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยีบัณฑิตโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตตามมาตรฐานอาชีวศึกษา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทัศนา แสวงศักดิ์ (2542, หน้า 53) ได้ให้ความเห็นว่า การอาชีวศึกษาจะเกี่ยวข้องกับการศึกษาและฝึกอบรมในด้านอาชีพในระดับต่าง ๆ เพื่อให้ไปประกอบอาชีพหรือไปทำงานตามที่ต้องการได้ เป้าหมาย

สำคัญอยู่ที่การมีงานทำ มีรายได้ ดังนั้นในกระบวนการบริหารจัดการจะเน้นเรื่องการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อให้สามารถทำงานได้ทันทีเมื่อสำเร็จการศึกษา

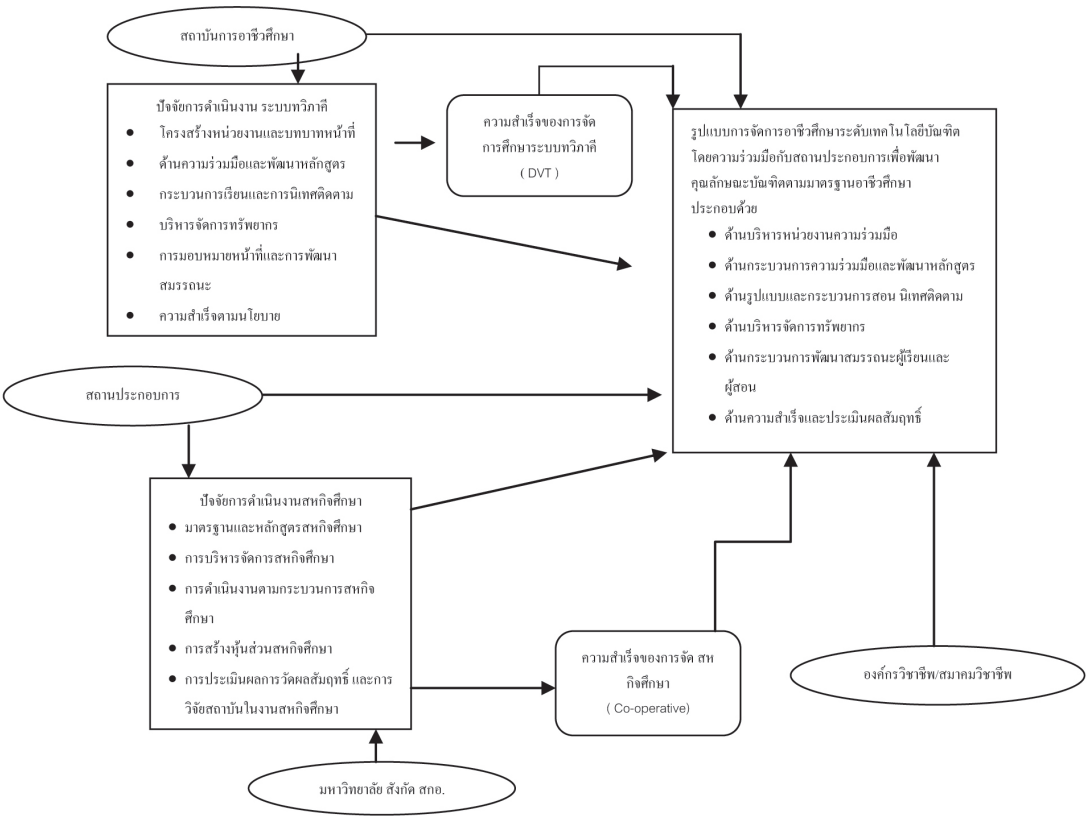
ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2542, หน้า 3) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อเตรียมทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพ โดยจัดเป็นกระบวนการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในด้านทักษะหรือความชำนาญ (phychomotor domain) ด้านความรู้ความเข้าใจ (cognitive domain) และด้านเจตคติ (affective domain) เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่ตนเลือกเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริ จันบำรุง (2549, หน้า 13) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาวิชาชีพที่เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ผสมผสานกันอย่างเหมาะสม การประกอบกิจการเองหรือเข้าทำงานในสถานประกอบการในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ทั้งทางด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การบริการ พณิชยกรรมที่ได้ศึกษาหรือได้ปฏิบัติมา

V. Good (อ้างถึงใน วีระยุทธ สุดสมบูรณ์, 1973, p.645) กรมอาชีวศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาที่ต่ำกว่าอุดมศึกษา เพื่อเตรียมให้ผู้เรียนมีอาชีพโดยมีการศึกษาและฝึกฝนในด้านช่างอุตสาหกรรม

จากความหมายของการอาชีวศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาด้านอาชีวศึกษาหมายถึง การศึกษาวิชาชีพที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติผสมผสานกันอย่างเหมาะสม โดยจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และความสามารถประกอบอาชีพได้ในลักษณะที่เป็นการประกอบกิจการของตนเองหรือทำงานในสถานประกอบการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ อิทธิพลและผลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. เพื่อศึกษาสภาพและผลการจัดการศึกษาโครงการสหกิจศึกษาของสำนักงานอุดมศึกษา

3. เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยีบัณฑิตโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตตามมาตรฐานอาชีวศึกษา

4. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยีบัณฑิตโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตตามมาตรฐานอาชีวศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานและทัศนคติด้านอิทธิพลความสำเร็จของปัจจัยการดำเนินงานอาชีวศึกษาทวิภาคีมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในระดับมาก

2. สภาพและกลยุทธ์ การดำเนินงานของปัจจัยการดำเนินงานสหกิจศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จการจัดการสหกิจศึกษาในระดับมาก

3. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยี-บัณฑิตโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตตามมาตรฐานอาชีวศึกษาประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ด้านบริหารจัดการหน่วยงาน ความร่วมมือ ด้านกระบวนการความร่วมมือและการพัฒนาหลักสูตร ด้านรูปแบบและกระบวนการเรียน การนิเทศติดตาม ด้านบริหารจัดการทรัพยากร ด้านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนและผู้สอน ด้านความสำเร็จและการประเมินผลสัมฤทธิ์

4. รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยี-บัณฑิตโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตตามมาตรฐานอาชีวศึกษามีความเป็นไปได้ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่1 ศึกษาสภาพ อิทธิพล และผลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดย ศึกษาเอกสาร กฎหมาย ระเบียบประกาศ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของปัจจัยในกระบวนการดำเนินงานการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในขั้นตอนต่าง ๆ และสอบถามความคิดเห็นของปัจจัยนั้นต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ผู้บริหาร ครู วิทยาลัยที่จัการศึกษาอาชีวศึกษาทวิภาคีเต็มระบบ สังกัคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ครู ของ วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย วิทยาลัยอุตสาหกรรมยานยนต์พระนครศรีอยุธยา โดยวิธีการเลือกประชากรทั้งหมด จำนวน 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามระดับการปฏิบัติงานของปัจจัยในกระบวนการดำเนินงานการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและความคิดเห็นของปัจจัยนั้นต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 6 ปัจจัย จำนวน 60 ข้อ ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบระดับการปฏิบัติงานของปัจจัยในกระบวนการดำเนินงานการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและความคิดเห็นของปัจจัยนั้นต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี เป็นแบบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.9344

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ด้วยตนเองเพื่อให้ได้รายละเอียดที่ชัดเจน การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ที่ได้เพื่อหาองค์ประกอบของปัจจัยต่าง ๆ 5 ด้าน ได้จำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 สร้างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยีบัณฑิตโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตตามมาตรฐานอาชีวศึกษา โดยอาศัยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) โดยผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน จากสถานศึกษา สถานประกอบการและผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินวิธีการตามเทคนิคเดลฟายจำนวน 3 รอบ รอบที่ 1 เพื่อสอบถามองค์ประกอบของปัจจัยรูปแบบ จำนวน 6 ปัจจัย ที่ได้จากการสังเคราะห์เชิงโครงสร้างจาก ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 รอบที่ 2 และ 3 สอบถามความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย จำนวน 60 องค์ประกอบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าความสัมพันธ์ (correlation)

ตอนที่ 2 ศึกษาสภาพและผลการจัดการศึกษาโครงการสหกิจศึกษาของสำนักงานอุดมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่ปฏิบัติงานจริง ในการจัดสหกิจศึกษา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพ อิทธิพลและผลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จากการวิจัยพบว่าองค์ประกอบจากการจัดการศึกษา อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจากการสังเคราะห์ปัจจัยจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านโครงสร้างหน่วยงาน ด้านความร่วมมือและการพัฒนาหลักสูตร ด้านกระบวนการเรียนและการนิเทศติดตาม ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ด้านการมอบหมายหน้าที่และการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสำเร็จตามนโยบาย โดยมีสภาพการดำเนินงานในภาพรวมทุกองค์ประกอบในระดับมาก และปัจจัยเหล่านั้นมีอิทธิผลต่อความสำเร็จในระดับมากเช่นกัน

2. ผลการศึกษาสภาพและผลการจัดการศึกษาโครงการสหกิจศึกษาของสำนักงานอุดมศึกษา

จากการวิจัยพบว่าองค์ประกอบจากการจัดการศึกษาสหกิจศึกษา โดยการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านสหกิจศึกษามีการดำเนินงานการจัดการสหกิจศึกษา ในทั้งหมด 5 ด้าน คือ การดำเนินงานด้านมาตรฐานและหลักสูตรสหกิจศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารจัดการสหกิจศึกษา การดำเนินงานตามกระบวนการสหกิจศึกษา การสร้างหุ้นส่วนสหกิจศึกษา การประเมินผล การวัดผลสัมฤทธิ์ และการวิจัยสถาบันในงานสหกิจศึกษา จากการสัมภาษณ์พบว่าการดำเนินการสหกิจศึกษายังประสบปัญหาเรื่องนโยบายการดำเนินการของแต่ละมหาวิทยาลัยที่ ไม่สามารถดำเนินการได้ มีข้อติดขัด เช่น เรื่องระเบียบการดำเนินการงบประมาณ การดำเนินการด้านการพัฒนาหลักสูตรที่มีข้อจำกัด และการดำเนินการด้านมาตรฐานของหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นน้อยในการพัฒนาเป็นรูปแบบสหกิจศึกษา หากสถาบันการอาชีวศึกษา จะมีการนำไปปรับใช้ ควรมีการจัดตั้งศูนย์การดำเนินงานเพื่อเป็นศูนย์รวมในการบริหาร กำหนดและพัฒนารูปแบบ กระบวนการที่เกี่ยวข้อง จะเกิดความคล่องตัวและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งสถาบัน ควรพัฒนารูปแบบการดำเนินงานกระบวนการเรียนแบบบูรณาการ (work integrated learning) ที่เป็นรูปแบบอื่น ๆ มาผสมผสานที่เหมาะสม และพัฒนาความร่วมมือหรือให้เกิดเป็นหุ่นส่วนการศึกษา (partnership) ที่มีการร่วมมือดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ และสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพ ควรมีการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาโดยให้มีองค์กรด้านวิชาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดสมรรถนะ (competency) และการทดสอบมาตรฐานเพื่อชดเชยกับการบูรณาการหลักสูตรหรือรายวิชาที่ไม่ได้มีการรับรองใบประกอบวิชาชีพจากสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ เหมือนกับนักศึกษาในระบบของมหาวิทยาลัย

3. ผลการสร้างรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยีบัณฑิตโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนา

คุณลักษณะของบัณฑิตตามมาตรฐานอาชีวศึกษา มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยีบัณฑิตโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตตามมาตรฐานอาชีวศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ตามองค์ประกอบ 6 ด้าน ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 ที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบ ด้านการบริหารจัดการหน่วยงานความร่วมมือ ด้านกระบวนการความร่วมมือและการพัฒนาหลักสูตร ด้านรูปแบบและกระบวนการเรียนการติดตามนิเทศ ด้านบริหารจัดการทรัพยากร ด้านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนและผู้สอน ด้านความสำเร็จและการประเมินผลสัมฤทธิ์ ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเห็นสอดคล้องกัน พิจารณาจากค่ามัธยฐาน (Mdn.) ของทุกปัจจัยมีค่ามากกว่า 3.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ไม่เกิน 1.50

4. ผลการตรวจสอบรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยีบัณฑิตโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตตามมาตรฐานอาชีวศึกษา มีผลการตรวจสอบ ระดับความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยีบัณฑิตโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตตามมาตรฐานอาชีวศึกษา ตามองค์ประกอบ 6 ด้านของงานวิจัยมีความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยีบัณฑิตโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตตามมาตรฐานอาชีวศึกษา ด้านด้านบริหารหน่วยงานความร่วมมือ ด้านกระบวนการความร่วมมือและการพัฒนาหลักสูตร ด้านรูปแบบและกระบวนการเรียน ด้านการติดตามนิเทศ ด้านบริหารจัดการทรัพยากร ด้านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนและผู้สอน ด้านความสำเร็จและประเมินผลสัมฤทธิ์ มีความเป็นไปได้ในระดับมากทุกด้าน

การอภิปรายผล

จากสรุปผลการสร้างรูปแบบการจัดอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยีบัณฑิต โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้สำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านบริหารหน่วยงานความร่วมมือ พบว่า สถานศึกษาและสถานประกอบการควร มีการกำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านความร่วมมือจัดการศึกษาในแต่ละหน่วยงานของตน ที่อาจมีการพัฒนาจากหน่วยงานเดิมตามโครงสร้างในสถานศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คือ งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีอยู่เดิมแล้ว โดยจัดให้พื้นที่หรือสำนักงานปฏิบัติงานความร่วมมือ อย่างเป็นสัดส่วนที่ชัดเจนมีกรอบโครงสร้าง อัตราตำแหน่งผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบรวมทั้ง กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านความร่วมมือที่ชัดเจนจากผู้มีอำนาจ ที่สอดคล้องกับ ศิริจันบำรุง (2549) ที่กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารความร่วมมือกับสถานประกอบการ จะต้องประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำและควบคุม และ สอดคล้องกับ ประทุม วิเชียรัตน์ (2547) ที่กล่าวว่า ควรให้มีหน่วยงานกลาง เป็นผู้กำหนดนโยบายทิศทางการผลิต กลยุทธ์ในแต่ละระดับ คือ ตั้งแต่ระดับสถาบันการศึกษา และระดับความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือองค์กรอื่นเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพเต็มความสามารถและเรียนได้ถึงปริญญาตรีในสายปฏิบัติการ ทั้งนี้หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน กำหนดผู้กำกับติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานในสถานศึกษาและวางระบบขั้นตอนการให้บริการแก่ผู้เกี่ยวข้องเช่น นักศึกษา สถานประกอบการ อาจารย์ผู้สอน ผู้นิเทศ อาจจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนโดยใช้สื่อสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน มีการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อนำผลมาพัฒนาทั้งบุคลากรและระบบโครงสร้างและการบริหารอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านกระบวนการความร่วมมือและพัฒนาหลักสูตร พบว่า สถานศึกษา สถานประกอบการ และสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพควร คัดเลือกและแต่งตั้ง

คณะกรรมการ เพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ลักษณะรูปแบบ และขั้นตอนความร่วมมือ โดยจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่ารูปแบบความร่วมมือของการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้ผลที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงคุณภาพ คือ การพัฒนาความร่วมมือจากฝ่ายต่างในรูปแบบต่าง ๆ ให้เป็นหุ้นส่วนการจัดการศึกษา (partnership) หุ้นส่วนการจัดการศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบ การจัดการศึกษา ตั้งแต่กระบวนการต่าง ๆ ของปัจจัยการจัดการศึกษาจนกระทั่งผลผลิตทั้งเอาท์พุท (out put) และเอาท์คัม (out come) ที่เกิดจากการจัดการศึกษาร่วมกันร่วมกัน โดยให้มีการลงนามบันทึกความเข้าในระหว่างกัน และดำเนินการจัดคู่มือและปฏิทินการดำเนินการด้านต่าง ๆ กำหนดมาตรฐานสมรรถนะพื้นฐานของแต่ละฝ่าย เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรซึ่งสอดคล้องกับ นวพร ถิ่นไทยงาม (2543) กล่าวว่า การร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดฝึกทักษะวิชาชีพในรายวิชาการปฏิบัติงานในหลักสูตรปริญญา จำเป็นต้องมีผู้แทนจากสถานศึกษาและสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการยกร่าง หลักสูตรและพัฒนาทักษะวิชาชีพร่วมกันผู้ประกอบการในระดับผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญ ควรได้รับเชิญจากสถาบันเพื่อ ร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดรายวิชาในการจัดแผนการเรียนจัดลำดับเนื้อหาในรายวิชาที่จัดลงทะเบียนลงในแผนการฝึกอาชีพที่หลากหลายเหมาะสมกับแต่ละสถานประกอบการ โดยมีการอนุมัติหลักสูตรและการตรวจสอบการประเมินจากกรรมการสภาสถาบัน

3. ด้านรูปแบบและกระบวนการสอน การติดตามนิเทศ พบว่า สถานศึกษา สถานประกอบการ และสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพควร ควรมีการปฐมนิเทศ สร้างความเข้าใจ กับผู้เรียน ครูฝึก ผู้ควบคุมการฝึก และครูนิเทศเกี่ยวกับกระบวนการ การฝึกอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจกระบวนการทั้งหมดและมองเห็นแนวทางการดำเนินกิจกรรมของแต่ละบุคคลในบทบาทของตนซึ่งสอดคล้องกับ พัทยา จันโทกุล (2555) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบของการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะต้องมีการกำหนดบทบาทผู้สอน และบทบาทผู้เรียนเปรียบเป็นการแนะแนวตั้งแต่ต้นทาง หากมีนักศึกษาที่ไม่เข้าใจในระบบการจัดการศึกษา สามารถที่จะปรับเปลี่ยนความตั้งใจในสาขานั้น ๆ หรือ อาจจะมีการปรับเปลี่ยนความคิดทัศนคติกับระบบการศึกษาแบบความร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนออกกลางคัน หรือปัญหาการว่างงานหรือการทำงานที่ไม่ตรงตามสาขาวิชาที่เรียนหลังจบการศึกษา ควรจัดระบบการนิเทศติดตามและการประเมินผลจัดทำคู่มือการฝึกอาชีพ คู่มือการควบคุมการฝึกอาชีพ และมีคู่มือการนิเทศติดตามที่มีความสัมพันธ์กัน ของแต่ละสถาบันกับแต่ละสถานประกอบการโดยสัมพันธ์กับแผนการฝึกอาชีพและปฏิทิน การควบคุมการฝึกอาชีพของครูฝึก และการนิเทศติดตามครูนิเทศควรมีระบบสารสนเทศหรือระบบรายงานการฝึกอาชีพรายงานการนิเทศติดตาม เพื่อติดตามความก้าวหน้าและส่งเสริมการเรียนรู้ ควรมีการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทั้งในสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ โดยใช้หลักการ PBL (Problem Base Learning), PjBL,(Project Base Learning),Constructivism, System thinking หรือรูปแบบอื่น ๆ สอดคล้องกับปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการ Wil สำหรับอุดมศึกษาไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 176) และใช้กระบวนการวัดผล ประเมินผลสมรรถนะ แต่ละประเภทในระหว่างหลักสูตรและปลายหลักสูตร รวมทั้งทดสอบมาตรฐานด้านคุณวุฒิ มาตรวิชาชีพ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยสถานศึกษา สถานประกอบการ และสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ที่ว่า การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับการทำงานนั้น จำเป็นต้องมีสมรรถนะมาตรฐาน ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ มาตรฐานคุณวุฒิ มาตรฐานระดับการปฏิบัติงานและ มาตรฐานอาชีพ

4. ด้านบริหารจัดการทรัพยากร พบว่าสถานศึกษา สถานประกอบการและสมาคมวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพ ควรร่วมกันศึกษาระเบียบปฏิบัติของแต่ละฝ่ายและออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนำมาวางแผนและคำนวณต้นทุนการผลิตบัณฑิตของการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบความร่วมมือ โดยมีส่วนร่วมในค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา เพื่อร่วมวางแผนรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายแต่ละฝ่าย สอดคล้องกับ นวพร ถิ่นไทงาม (2543) ที่กล่าวว่า การร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ในการฝึกทักษะวิชาชีพในรายวิชาปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องจำแนกความรับผิดชอบ

ค่าใช้จ่าย ระหว่างการฝึกอาชีพของทั้งสองฝ่าย และควรสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์อย่างเพียงพอตามความเหมาะสม ในการฝึกทักษะ ให้อาจารย์ได้ฝึกใช้เครื่องมือเครื่องจักรในสถานประกอบการก่อน และสอดคล้องกับผลวิจัยของ สิริกาญน์ ปรีชาหาญ (2546) ด้านการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ จัดตั้งกองทุนวิจัย ร่วมกันศึกษา และใช้ สิทธิ ผลประโยชน์ เช่น กลไกภาครัฐ มาตรการการคลัง (ภาษี) กฎระเบียบ BOI และรางวัลอื่น ๆ (CSR Award) รวมทั้งแลกเปลี่ยนบุคลากร จัดทำรายงานผลการบริหารจัดการ บุคลากร ทรัพยากร และนำมาพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนและผู้สอนพบว่า สถานศึกษา สถานประกอบการและสมาคมวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพ ควรมีกระบวนการคัดเลือกผู้เรียนเข้าสู่ระบบการศึกษาที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ โดยกำหนดคุณสมบัติหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง มีการให้ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการศึกษาและข้อมูลสถานประกอบการเพื่อประกอบการตัดสินใจในการเลือกเรียน โดยจัดให้มีกระบวนการเตรียมความพร้อม มีกระบวนการส่งเสริมการการฝึกทักษะแก้ปัญหาในโลกอาชีพตามระเบียบของสถานประกอบการและสังคม ความรู้พื้นฐานด้านการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ วิวรรธน์กร สวัสดี (2556) และสอดคล้องกับ อรทัย จันทรสถาพร (2535) กล่าวว่า รูปแบบการฝึกงานของนักเรียนระหว่างวิทยาลัยกับสถานประกอบการต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศและฝึกปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาก่อนออกฝึกงาน และสอดคล้องกับการดำเนินงานสหกิจศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและมหาวิทยาลัยอื่นที่ดำเนินงานตามคู่มือสหกิจศึกษาของสมาคมสหกิจศึกษาไทย ที่จัดให้มีการลงทะเบียนเรียนและผ่านในวิชาเตรียมสหกิจศึกษาก่อนออกปฏิบัติงานจริง ควรการประเมินและพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานในแต่ละฝ่าย ก่อนสิ้นสุดการฝึกอาชีพ มีการคัดเลือกผู้ทำหน้าที่ ครูฝึก และครูนิเทศ ประชุมชี้แจง บทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานความร่วมมือในระหว่างการฝึกอาชีพและพัฒนาหรือให้ความรู้ แก่ครูฝึก ครูนิเทศ ที่จำเป็นตามรูปแบบความร่วมมือสอดคล้องกับ (Hardy & Sophie, 1995, p. 15) พบว่า ประสิทธิภาพที่จะได้รับจากการฝึกงานเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ควรให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงาน ได้รับเทคนิคความรู้และมีประสบการณ์ในการทำงานเพื่อช่วยให้การศึกษาระบบนี้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งจัดให้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและให้มีรายงานผล หรือรายงานการวิจัย ของครูฝึก ครูนิเทศ อย่างต่อเนื่อง

6. ด้านความสำเร็จและประเมินผลสัมฤทธิ์ พบว่า สถานศึกษา สถานประกอบการและสมาคมวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพ ควรวิเคราะห์ความพร้อม ความต้องการ กลุ่มเป้าหมายความเป็นได้ในการร่วมมือในการจัดการศึกษาและการฝึกอาชีพ สอดคล้องกับ ธีรวุช ชมใจ (2554) พบว่า รูปแบบความร่วมมือการจัดอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ด้านโครงสร้างและบริหารจัดการต้องมีการจัดทำแผนผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในท้องถิ่น โดยนำผลการวิเคราะห์สู่การวางแผน กำหนดเป้าหมาย จัดทำแผนยุทธศาสตร์ จัดลำดับความสำคัญ กำหนดนโยบาย แสวงหาทรัพยากรที่จำเป็นและจัดให้มีระบบบันทึกติดตามตรวจสอบความก้าวหน้า ผู้ฝึกอาชีพในการพัฒนาตนเองครบทุกด้าน คล้ายกับ การพัฒนารูปแบบความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์ (2546, หน้า 121) ที่มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอน ควรจัดให้มีกระบวนการ ยกย่อง ชมเชย ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่นักศึกษาฝึกอาชีพ อย่างเหมาะสม และควรมีการร่วมกันวิเคราะห์ ความสำเร็จของจุดคุ้มทุนด้านทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร เวลา อุปกรณ์ มีการติดตามและช่วยเหลือ การมีงานทำของผู้ที่สำเร็จการศึกษา มีการประเมินรูปแบบและผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการความร่วมมือในด้านต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคู่มือการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยีบัณฑิตโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตตามมาตรฐานอาชีวศึกษา

2. ควรมีการวิจัยเพื่อจัดหาแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระดับเทคโนโลยีบัณฑิตโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตตามมาตรฐานอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ทัศนา แสวงศักดิ์. (2542). *กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในการบริหารอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธีรวุธ ชมใจ. (2554). *การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. (2542). *การบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม*. นนทบุรี: เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

นวพร ถิ่นไพรงาม. (2543). *รูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดฝึกทักษะวิชาชีพในรายวิชาปฏิบัติตามหลักสูตรปริญญาตรีสาขาวิชาอาหารและโภชนาการพัฒนาผลิตภัณฑ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร, อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา), สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. เอกสารอัดสำเนา

ประทุม วิเชียรรันต์. (2547). *ประสิทธิผลการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน), สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วิวรรธน์กร สวัสดี. (2556). กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาเพื่อผลิตแรงงานสาขาช่างอุตสาหกรรมที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 3*(2).

ศิริ จันบำรุง. (2549). *การศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *แนวทางการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รายงานผลการศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *นโยบายและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.

สิริกาญจน์ ปรีชาหาญ. (2546). *ศึกษาความร่วมมือของสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1*. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรทัย จันทรสถาพร. (2553). *ศึกษารูปแบบการฝึกงานของนักเรียน ประเภทวิชาคหกรรมศาสตร์ โดยความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยอาชีวศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับสถานประกอบการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (บริหารอาชีวศึกษา), สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์. (2546). *การพัฒนารูปแบบความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนการสอนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การอุดมศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

Personnel Administration Models According to the Good Governance of Schools Under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 And 2

เพทาย บุญประคอง

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้นำเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา การดำเนินการวิจัย มี 3 ขั้นตอน คือ (1) วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลและหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา (2) สร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และ (3) ประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรูปแบบ ได้แก่ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบที่เป็นภารกิจและขอบข่าย 5 งาน ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย ใช้หลักธรรมาภิบาล 3 หลักคือ หลักนิติธรรม 6 หลัก หลักการมีส่วนร่วม 3 หลักและหลักความคุ้มค่า 2 หลัก (2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ใช้หลักธรรมาภิบาลได้ 4 หลักคือ หลักนิติธรรม จำนวน 7 หลัก หลักคุณธรรม 3 หลัก หลักการมีส่วนร่วม 2 หลักและหลักความโปร่งใส 3 หลัก (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการใช้หลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 หลักคือ หลักนิติธรรม 5 หลัก หลักคุณธรรม 4 หลัก หลักความโปร่งใส 2 หลัก หลักการมีส่วนร่วม 3 หลัก หลักความรับผิดชอบ 4 หลักและหลักความคุ้มค่า 1 หลัก (4) วินัยและการรักษาวินัย ใช้หลักธรรมาภิบาลได้ 3 หลักคือ หลักนิติธรรม 3 หลัก หลักคุณธรรม 5 หลัก และหลักความรับผิดชอบ 2 หลัก (5) การออกจากราชการใช้หลักธรรมาภิบาลได้ 2 หลักคือ หลักนิติธรรม 4 หลักและหลักคุณธรรม 2 หลักและรูปแบบที่สร้างขึ้นมีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกรายการ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, หลักธรรมาภิบาล, สถานศึกษา, เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

Abstract

This research aims to present personnel administration model according to the good governance of schools. There were 3 stages in this research: (1) analyzing and synthesizing personnel administration

models according to the good governance of schools; and (2) creating the personnel administration models according to the good governance of schools. This sample group consisted of 11 experts for the second stage. The research instrument was a group and (3) evaluating the models. The sample group was 186 school administrators for the third stage. The research evaluation form was a rating scale questionnaire. The data was analyzed using percentage, mean and standard deviation. The results revealed that: (1) The personnel administration model covered 5 types of work as follows: Positioning and workforce planning were under 4 good governances principles which included 4 items of the Rule of Law; 1 item of morality, 3 items of participation, and 2 items of cost-effectiveness; (2) Recruitment and appointment were under good governances including rule of law, morality, and accountability. (3) Building work efficiency covered 6 good governances which included the rule of law, morality, participation, accountability, responsibility and cost-effectiveness. (4) Discipline and maintaining discipline were under 3 good governances included the rule of law, morality and responsibility. (5) Resignation from being a government official was under good governances including the rule of law and morality. The evaluation result was in a high level for appropriateness and possibility.

Keywords: personnel administration, good governance, school, Phranakhon Si Ayutthaya primary educational service area office 1 and 2

ความนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 พร้อมทั้งอาศัยอำนาจตามความในข้อ 3 และข้อ 5 แห่งกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ประกาศเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 และในข้อ 4 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

ในด้านทรัพยากรบุคคล ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา เราต้องสร้างระบบคุณธรรมวางรากฐานให้มีความเป็นธรรมทุก ๆ ด้าน การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญที่สุดในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (chance agent) (ชัชฤทธิ์ ปนารักษ์, 2547, หน้า 7) “คน” เป็นหนึ่งปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญและยอมรับกันทั่วไป เรียกย่อว่า “4Ms” อันประกอบด้วย บุคลากร (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (materrials) และการจัดการ (management) จะพบว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะหากขาดกำลังคน ก็จะไม่มีตัวขับเคลื่อนปัจจัยอื่น ๆ นั่นเอง ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงหันมาให้ความสำคัญในการบริหารคนหรือการบริหารงานบุคคล และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานถือว่าในด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๆ ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง

และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546, หน้า 51)

ในแผนปฏิบัติราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2556 ได้กำหนดเป้าหมายด้านประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการและกลยุทธ์ที่ 5 คือ สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 25) ดังนั้นในการบริหารและจัดการในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ องค์กรการศึกษาหรือองค์กรทางสังคมต่าง ๆ จำเป็นต้องดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งเรียกโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” (Good Governance) ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารและจัดการที่ได้รับการกล่าวถึงมากในปัจจุบัน เป็นการบริหารและจัดการที่สอดคล้องกับแนวโน้มสภาพปัญหา และความต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข มีความรู้รักสามัคคี และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็ง นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรหรือหน่วยงาน จึงเป็นการบริหารและจัดการที่สร้างประโยชน์และเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นหลักประกันความสำเร็จและนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองทั้งมวล (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 196)

“ธรรมาภิบาล” จึงเป็นแนวทางการบริหารที่กำหนดไว้ในกฎหมายและระเบียบแบบแผนในหลายระดับ ตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 แนวทางการบริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งก่อให้เกิดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชนหลายอย่าง จึงทำให้โรงเรียนต้องรับผิดชอบสูงขึ้น และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

การบริหารและจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในด้านงานบริหารบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลในปัจจุบันพบว่า มีปัญหาเกิดจากความผิดพลาดไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ราชการ หรือเกิดความเสียหายต่อราชการ สถานศึกษา คุณภาพการศึกษาและตัวบุคคล ทำให้มีเรื่องราวร้องเรียน ฟ้องร้องขอความเป็นธรรม และเป็นคดีที่ต้องสืบสวนสอบสวนเป็นจำนวนมาก สร้างความขัดแย้งในสถานศึกษา ทำให้การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย บรรยากาศในสถานศึกษาเสียหายไป ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2555, หน้า 1-2, 13-18) และในส่วนการบริหารและจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในด้านงานบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในปัจจุบันพบว่า มีปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สถานศึกษาไม่บริหารและจัดการศึกษาสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล จึงทำให้เกิดการร้องเรียนและกระทบกับการปฏิบัติงานของครู ครูและบุคลากรทางการศึกษาเสียขวัญและกำลังใจ ส่งผลกระทบกับคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2, 2555, หน้า 1-3, 5-6)

ดังนั้น จากกฎหมาย ในระดับต่าง ๆ ตลอดจนโยบาย แนวทางการดำเนินการ ในการบริหารและการจัดการสถานศึกษา รวมทั้งปัญหา อุปสรรคในการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1และ เขต 2 ซึ่งปัจจุบัน ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่การศึกษานี้อยู่ด้วย จึงต้องการศึกษา รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ทำให้นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล และหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา

2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

คำว่า ธรรมาภิบาล มีนักวิชาการหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย พอสรุปได้ดังนี้

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2541, หน้า 8) ได้อธิบายคำว่า Good governance ไว้ว่า “เป็นการปกครองที่ดีโดยรัฐ ซึ่งรัฐมีระบบและการใช้กฎหมายที่มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส และมีความคงเส้นคงวาสามารถตรวจสอบได้”

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลหรือ Good governance ในความหมายแบบสากลนี้ มีความหมายรวมถึง “ระบบโครงสร้าง และกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข”

วรภัทร โตธนะเกษม (2542, หน้า 12) อธิบายว่า Good governance หมายถึง “การกำกับดูแล ที่ดี” หรือหมายถึง “การใช้สิทธิ์ของความเป็นเจ้าของที่จะปกป้องดูแลผลประโยชน์ของตนเอง โดยผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องในการบริหาร” โดยหัวใจสำคัญของ Good governance คือ ความโปร่งใส (Transparency) ความยุติธรรม (Fairness) และความรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ (Accountability)

เกษม วัฒนชัย (2546, หน้า 23) กล่าวว่า “ธรรมาภิบาล” เป็นคำที่แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Good governance ซึ่ง Good แปลว่า “ดี” Governance แปลว่า “การกำกับที่ดี การดูแลอย่างดี” ธรรมาภิบาลหรือ Good governance จึงเป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประกันว่าในองค์กรจะไม่มีการฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ด้อยประสิทธิภาพ ธรรมาภิบาลของสถานศึกษาจะช่วยประกันเรื่องนี้ได้ เพราะที่ผ่านมาการศึกษาของเรามีการโกงกินกันเหลือเกินในทุกระดับและไม่มีประสิทธิภาพด้วย

สถาบันวิถีทรรศน์ (2546, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล (Good governance) หมายถึง ระบบในการบริหารและการจัดการที่ดีมากกว่าจะหมายถึง การสร้างรัฐที่ดีงามอย่างที่เข้าใจกัน จากความหมายของธรรมาภิบาลตามความคิดเห็นของนักการศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาลหมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่ดีเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายความสำเร็จอย่างแท้จริงและเกิดประโยชน์สูงสุด

เมธา สุวรรณสาร (2544, หน้า 32) กล่าวว่า Good governance หรือเรียกว่า บรรษัทภิบาล นั้นคือ วิถีแห่งการนำองค์กรสู่ความรุ่งเรืองมั่นคงยั่งยืน ซึ่งกล่าวถึงปรัชญา คุณธรรม และจริยธรรมแห่งองค์กร หลักธรรมาภิบาลอันเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างคุณค่าเพิ่มและพลังแห่งความเจริญเติบโตรุ่งเรือง เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หลักได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในด้านต่าง ๆ ของประเทศและของโลกธุรกิจปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการควบคุมและการจัดการกับความเสี่ยง และการตรวจสอบภายในโดยใช้ฐานความเสี่ยงเป็นหลัก ประโยชน์ของการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หลักในเรื่องการบริหารและการจัดการความเสี่ยงที่ดีในองค์กร โดยปรัชญาคุณธรรมเป็นแกนนำในการทำงานที่ดี ซึ่งจะช่วยให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง

และยั่งยืน ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญยิ่งของการบริหารองค์กรต่าง ๆ ยุคปัจจุบันทั่วโลก

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครองการบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้างขวาง กล่าวคือ หาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์การภายนอก เป็นต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล (Personnel management) ที่เป็นการบริหารสถานศึกษาด้านหนึ่งใน 4 ด้าน ของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ประกอบด้วยภารกิจ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1.4 วินัยและการรักษาวินัย

1.5 การออกจากราชการ

2. หลักธรรมาภิบาล (Good governance) ใช้หลักว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 6 หลัก ดังนี้

2.1 หลักนิติธรรม

2.2 หลักคุณธรรม

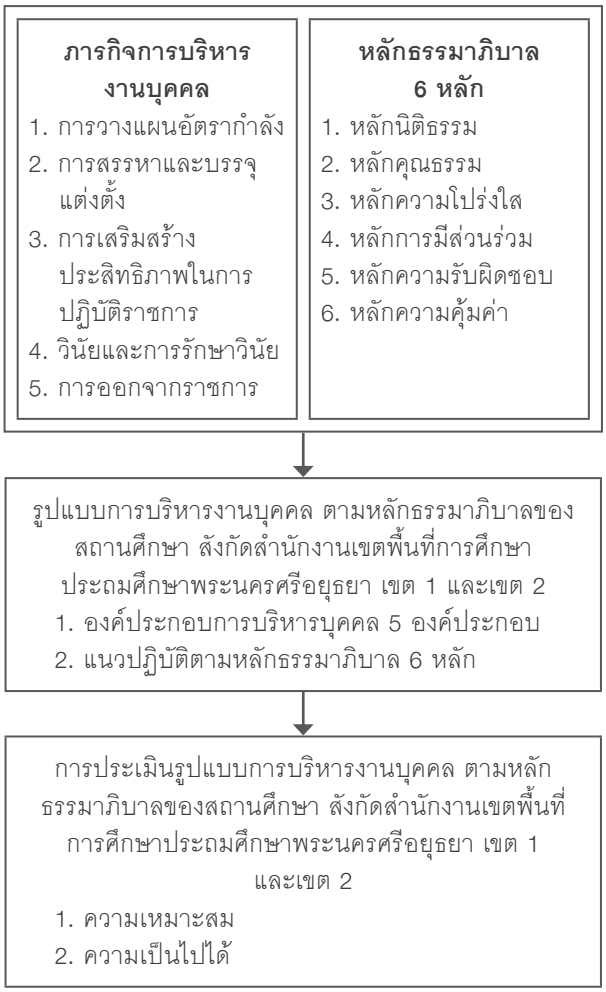
2.3 หลักความโปร่งใส

2.4 หลักการมีส่วนร่วม

2.5 หลักความรับผิดชอบ

2.6 หลักความคุ้มค่า

จากกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล และหลักธรรมาภิบาลของ

สถานศึกษา แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา

2. สร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

3. ประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ที่ผู้วิจัยคัดเลือกโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็นด้วยวิธีแบบเจาะจงเพื่อวิพากษ์ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความสมบูรณ์ถูกต้องทั่วไป ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกผลการสนทนากลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือเชิญจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการสนทนากลุ่ม

2. จัดสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสอบถามด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความสมบูรณ์ถูกต้องทั่วไป ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 โดยดำเนินการสนทนากลุ่มใช้ระยะเวลาประมาณ 2 ชั่วโมง

3. สรุปการสนทนากลุ่มลงในแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์คำนวณสถิติภาคบรรยายของข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

2. ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ใช้การตรวจให้คะแนนและหาค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแต่ละรายการและแปลผลเป็น 5 ระดับ (Edward, 1984 : 46) และการทดสอบเพื่ออ้างอิงทางสถิติเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิจัย เป็น 3 ขั้นตอน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล และหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สรุปผล ดังนี้

ด้านการบริหารงานบุคคล ได้ศึกษาเอกสารในด้านหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและระเบียบ คำสั่ง กฎหมายแนวทางปฏิบัติของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ และแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นกฎหมายที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้ และวิเคราะห์และสังเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ได้เป็น 5 งานคือ (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4)วินัยและการรักษาวินัยและ (5) การออกจากราชการ

ด้านหลักธรรมาภิบาล ได้ศึกษาเอกสารในด้านหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและระเบียบ กฎหมายของหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษา มีนักวิชาการศึกษา หน่วยงาน องค์กรและสถาบันได้กำหนด จำนวนหลักไว้แตกต่างกัน มากมายเพื่อความเหมาะสมของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ แต่ในส่วนที่เหมาะสมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ได้แก่ คือระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ จัดทำเป็นคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นนิติบุคคลให้สถานศึกษาปฏิบัติ และใช้กันในสถาบัน องค์กรอย่างแพร่หลาย ซึ่งมี 6 หลัก คือ (1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักการมีส่วนร่วม (5) หลักความรับผิดชอบ และ (6) หลักความคุ้มค่า

2. การสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จากการสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 ท่าน ซึ่งได้อภิปรายอย่างกว้างขวางและทุกท่านเห็นด้วย ในองค์ประกอบของการบริหารบุคคลในสถานศึกษา 5 งาน และรายการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 6 หลัก แต่ได้ปรับรายละเอียด ดังนี้ ประกอบด้วย (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ใช้หลักธรรมาภิบาล 3 หลัก คือ หลักนิติธรรม 6 รายการหลักการมีส่วนร่วม 3 รายการและหลักความคุ้มค่า 2 รายการ (2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ใช้หลักธรรมาภิบาล 4 หลักคือหลักนิติธรรม 7 รายการ หลักคุณธรรม 3 รายการ หลักการมีส่วนร่วม 2 รายการและหลักความโปร่งใส 3 รายการ (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ใช้หลักธรรมาภิบาล 6 หลัก คือหลักนิติธรรม 5 รายการหลักคุณธรรม 4 รายการหลักการมีส่วนร่วม 3 รายการหลักความโปร่งใส 2 รายการ หลักความรับผิดชอบ 4 รายการและหลักความคุ้มค่า 1 รายการ 4) วินัยและการรักษาวินัย ใช้หลักธรรมาภิบาล 3 หลัก คือหลักนิติธรรม 3 รายการ หลักคุณธรรม 5 รายการหลักความรับผิดชอบ 2 รายการและ 5) การออกจากราชการใช้หลักธรรมาภิบาล 2 หลัก คือหลักนิติธรรม 4 รายการหลักคุณธรรมธรรม 2 รายการ รวมทั้งสิ้น 61 รายการ ซึ่งมีจำนวนรายการเพิ่มขึ้น 10 รายการ

3. รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ได้ใช้แบบสอบถาม สอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 186 คน ในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีความเมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกรายการ

การอภิปรายผล

รูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบและรายการปฏิบัติ จำนวน 61 รายการ ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย รายการปฏิบัติ จำนวน 11 รายการ จำแนกตามหลักธรรมาภิบาลได้ จำนวน 3 หลักคือ หลักนิติธรรม จำนวน 6 รายการ หลักการมีส่วนร่วม จำนวน 3 รายการและหลักความคุ้มค่า จำนวน 2 รายการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 หลักนิติธรรม คือ (1) จัดทำข้อมูลสารสนเทศครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง (2) คำนวณอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.กำหนด

(3) วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศครูและบุคลากรทางการศึกษากับอัตรากำลัง ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ.กำหนด (4) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษาตามหลักเกณฑ์ ก.ค.ศ.โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (5) นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษาตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนด (6) เสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรอื่น

1.2 หลักการมีส่วนร่วม คือ (1) วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม (2) นำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษาขอความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) จัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษา โดยให้ทีมบริหารมีส่วนร่วม

1.3 หลักความคุ้มค่าคือ (1) จัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่า เหมาะสมและประโยชน์สูงสุด แก่คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) ติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลัง อย่างคุ้มค่า เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วยรายการปฏิบัติ จำนวน 15 รายการ จำแนกตามหลักธรรมาภิบาลได้ จำนวน 4 หลักคือ หลักนิติธรรม จำนวน 7 รายการ หลักคุณธรรม จำนวน 3 รายการ หลักการมีส่วนร่วม จำนวน 2 รายการและหลักความโปร่งใส จำนวน 3 รายการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 หลักนิติธรรม คือ (1) เสนอความต้องการข้าราชการครูตามวิชาเอกและความสามารถต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (2) สรรหาโดยสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ มอบอำนาจ (3) แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานแก่ครูผู้ช่วย (4) ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่หรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแก่ ครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี (5) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูผู้ช่วยทุก 3 เดือนและรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (6) บรรจุแต่งตั้ง โอน และย้ายข้าราชครูและบุคลากรการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการก.ค.ศ.กำหนด (7) แต่งตั้งการรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งตามระเบียบราชการ

2.2 หลักคุณธรรม คือ (1) สรรหาโดยสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม (2) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้วยความเป็นธรรม (3) บรรจุแต่งตั้ง โอนและย้ายข้าราชครูและบุคลากรการศึกษาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

2.3 หลักการมีส่วนร่วม คือ (1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแก่ครูผู้ช่วย (2) ขอความเห็นกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการย้ายเข้าและย้ายออกต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 หลักความโปร่งใสสอดคล้องกับ วินัย ปานแดง (2553, หน้า 66) คือ (1) สรรหาโดยสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษาความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (2) บรรจุแต่งตั้ง โอนและย้ายข้าราชครูและบุคลากรการศึกษาด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ 3) ประกาศผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแก่ครูผู้ช่วยทราบโดยเปิดเผย

3.การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย รายการปฏิบัติ จำนวน 19 รายการและใช้หลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 หลักคือ หลักนิติธรรม จำนวน 5 รายการ หลักคุณธรรม จำนวน 4 รายการ หลักความโปร่งใส จำนวน 2 ราการหลักการมีส่วนร่วม จำนวน 3 รายการ หลักความรับผิดชอบ จำนวน 4 รายการและหลักความคุ้มค่า จำนวน 1 รายการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 หลักนิติธรรม คือ (1) การแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณตามมาตรฐานกำหนด (2) พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้าราชครูและบุคลากรการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศ.กำหนด (3) การลาทุกประเภท เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด (4) เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด (5) ตรวจสอบคุณสมบัติรวบรวมคำขอและผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูให้มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศ.กำหนด

3.2 หลักคุณธรรม คือ (1) ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชครูและบุคลากรการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติดีเด่น (2) พัฒนาให้ข้าราชครูและบุคลากรการศึกษาปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (3) พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชครูและบุคลากรการศึกษาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม (4) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ โดยประเมินผลงานด้วยความเป็นธรรม

3.3 หลักความโปร่งใส คือ (1) ประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชครูและบุคลากรการศึกษาให้ทราบโดยทั่วกัน (2) แจ้งผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยเปิดเผยทุกครั้ง

3.4 หลักการมีส่วนร่วม คือ (1) ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมกำหนดหลักสูตรการพัฒนาโดยให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง (2)ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดมาตรฐานและดัชนีชี้วัดการปฏิบัติงานของข้าราชครูและบุคลากรการศึกษาอย่างชัดเจน (3) แต่งตั้งคณะกรรมการร่วมพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชครูและบุคลากรการศึกษา

3.5 หลักความรับผิดชอบ คือ (1) ปฐมนิเทศผู้ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชครูและบุคลากรการศึกษา เพื่อให้ตระหนักในสิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบ (2) ส่งเสริมให้ข้าราชครูและบุคลากรการศึกษาตระหนักในสิทธิและหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบ บทบาทหน้าที่ของตนและใส่ใจในสาธารณะ (3) ส่งเสริมให้ข้าราชครูและบุคลากรการศึกษาเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับร่วมกันได้และกล้ารับผลการกระทำของตน (4) ส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

3.6 หลักความคุ้มค่า คือ (1) สนับสนุนการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยเพื่อใช้บุคลากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

4.วินัยและการรักษาวินัย ประกอบด้วย รายการปฏิบัติ จำนวน 10 รายการ จำแนกตามหลักธรรมาภิบาลได้ 3 หลักคือ หลักนิติธรรม จำนวน 3 รายการ หลักคุณธรรม จำนวน 5 รายการ และหลักความรับผิดชอบ จำนวน 2 รายการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 หลักนิติธรรม คือ (1) ให้มีการให้ความรู้เรื่องวินัยและการรักษาวินัยข้าราชครูและบุคลากรการศึกษา (2) ชี้แจงให้ข้าราชครูและบุคลากรการศึกษาทราบถึงวิธีการดำเนินการทางวินัย การลงโทษการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (3) ดำเนินการทางวินัยกรณีข้าราชครูและบุคลากรการศึกษากระทำผิดวินัยโดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศ.กำหนด

4.2 หลักคุณธรรม คือ (1) เสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสมนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา (2) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือสอบสวนทางวินัยข้าราชครูและบุคลากรการศึกษาโดยเป็นธรรม (4) ให้มีการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศ.กำหนด กรณีถูกลงโทษทางวินัย (5) ส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชครูและบุคลากรการศึกษา

4.3 หลักความรับผิดชอบ คือ(1) ส่งเสริมให้ข้าราชครูและบุคลากรการศึกษามีสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน (2) ฝึกอบรม สร้างขวัญกำลังใจและการจูงใจเพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย

5. การออกจากราชการ ประกอบด้วย รายการปฏิบัติ 6 รายการ จำแนกตามหลักธรรมาภิบาลได้ 2 หลักคือ หลักนิติธรรม จำนวน 4 รายการและหลักคุณธรรม จำนวน 2 รายการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 หลักนิติธรรม คือ (1) อนุญาต ยับยั้งหรือสั่งให้ข้าราชการครูลาออกจากราชการตามหลักเกณฑ์

และวิธีการที่ก.ค.ศ.กำหนด (2) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การให้ออกจากราชการกรณีไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการหรือขาดคุณสมบัติ (3) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การให้ออกจากราชการ กรณีเจ็บป่วยนาน หย่อนความสามารถไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือได้รับโทษจำคุก (4) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การให้ออกจากราชการไว้ก่อนหรือสั่งพักราชการกรณีกระทำผิดวินัย

5.2 หลักคุณธรรม คือ แต่งตั้งณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือกรรมการสืบสวนทางวินัย กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำผิดวินัย พิจารณาลงโทษ อย่างเป็นธรรมไม่ลำเอียงโดยยึดความถูกต้องเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ควรที่จะนำผลการวิจัย เรื่องรูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 นี้ ไปกำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์และจุดเน้นในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาโดยนำองค์ประกอบขอการบริหารงานบุคคล 5 องค์ประกอบ และหลักธรรมาภิบาล 6 หลัก ตามรายการปฏิบัติ 61 รายการ รวมทั้งการให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เกิดความอิสระ รวดเร็ว คล่องตัว ภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นไปตามความต้องการและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ควรนำผลการวิจัย เรื่องรูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรี-อยุธยา เขต 1 และเขต 2 ไปกำหนดไว้ในรายละเอียดในแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาโดยมีรายละเอียดการปฏิบัติของงานบริหารบุคคลที่มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ และหลักธรรมาภิบาล 6 หลัก ตามรายการปฏิบัติ 61 รายการ

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา โดยทดลองใช้และประเมินผลการใช้ในสถานศึกษาจริง

2. ควรมีการทำวิจัยในรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา รูปแบบอื่น ๆ อีก เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาที่หลากหลายเพิ่มขึ้นตามบริบทของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

เกษม วัฒนชัย. (2546). *ธรรมาภิบาลกับบทบาทคณะกรรมการการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา

ชัยอนันต์ สมุทวนิช. (2541). *Good Governance กับการปฏิรูปการศึกษา-การปฏิรูปการเมือง*. กรุงเทพฯ: พีเพรส.

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

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). *การสร้างธรรมาภิบาล (good governance) ในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

เมธา สุวรรณสาร. (2544). การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good corporate governance) กับการบริหารความเสี่ยงขององค์กร. *วารสารนักบัญชี, 47*(2), 32.

วรภัทร โตธนะเกษม. (2554). การสร้าง Good Govrnance ในองค์กร. *วารสาร กสท. 1*(2), 19.

วินัย ปานแดง. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 4*(2), 62-73.

สถาบันวิถีทรรศน์. (2546). *ธรรมาภิบาลกับคอรัปชั่นในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิถีทรรศน์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2554). *คู่มือปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. พระนครศรีอยุธยา: ผู้แต่ง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต. (2554). *คู่มือการบริหารงานบุคคล*. พระนครศรีอยุธยา: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2546). *แบบประเมินพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนประถม ฉบับที่ 2*. กรุงเทพฯ: กองวิชาการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

การบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

Human Resource Management for the Retaining of Medical Personnel in Government Owned University Hospitals

เกษทิพย์ ปลื้มวงษ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐของวัตถุประสงค์สามด้านคือ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากร ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร และนำเสนอรูปแบบการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 4 แห่ง จำนวน 364 คน จากประชากร 3,788 คน และได้สัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้างานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติเชิงพรรณาบรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ในการวิเคราะห์เส้นทาง โดยได้เลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และรูปแบบการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้สร้างขึ้นตามลำดับความสัมพันธ์ รูปแบบนี้เรียกว่า “ROMP Model” (R คือ Retaining; O คือ Organization Atmosphere; M คือ Human Resource Management; และ P คือ Personnel หรือ Medical Personnel) หัวใจสำคัญของ ROMP Model เป็น Model ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้การบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐประสบผลสำเร็จและสามารถนำไปใช้ต่อยอดองค์ความรู้ในเชิงวิชาการในอนาคตได้

คำสำคัญ: การบริหารเพื่อการธำรงรักษา, บุคลากรทางการแพทย์, โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

Abstract

This study aimed to exam the human resource management influence on government owned university hospitals in three areas: the factor influencing the retention of human resource; the factors of organization atmosphere influencing human resource management in the retention of medical personnel in government owned university hospitals; and to present a model of human resource management

for the retention of medical. The study consisted of 364 randomly selected samples from the population of 3,788 medical personnel working in four government university hospitals and they were given a questionnaire. A second group consisted of 20 administrators and department heads who were use as key informants for in-depth interview. The result of the study were as follow: The human resource management influenced the retention of medical personnel in government owned university hospitals, The organizational atmosphere factors influencing the retention of medical personnel in government owned university hospitals. The model of human resource management for the retention of medical personnel in government owned university hospitals is named “ROMP model” (R=retaining, O=organizational atmosphere, M=human resource management, P=personnel or medical personnel). The importance of the ROMP model is O=organization atmosphere and M=human resource management. This proposed model can be used as a guideline to successfully retain medical personnel in government university hospitals and can be used as a body of knowledge for academic use in the future.

Keywords: human resource management, personnel retraining, medical personnel., government owned university hospitals.

ความนำ

ในศตวรรษที่ 21 ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทุนสำคัญขององค์กรในการสร้างความได้เปรียบในการดำเนินงาน ดังนั้นการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในองค์กรจึงเป็นการบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (รัชฎา อสิสนธิสกุล, 2550) ดังนั้นหากองค์กรใดสามารถพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการองค์กรนั้นย่อมมีโอกาสและศักยภาพ ในการที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เจษฎา นกน้อย, 2552) จากงานวิจัยเรื่อง “ปัญหาสมองไหลของบุคลากรสุขภาพจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชน” ของ กฤษดา แสวงดี (2554) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนสายวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งเป็นสาขาขาดแคลนหลักขององค์กร จากผลการศึกษา พบว่า ภาครัฐไม่สามารถรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ได้ สาเหตุที่เป็นปัจจัยสำคัญ คือ การไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ปี 2548 ทำให้ผู้ที่ไม่ได้รับการบรรจุหาทางเลือกใหม่เพื่อความมั่นคงในอาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่าโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทยก็ประสบปัญหาวิกฤตการณ์เช่นเดียวกันจากสถิติการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย พบว่าอัตราการลาออกเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าอัตราการลาออกของบุคลากรตำแหน่งแพทย์ ใน พ.ศ. 2553 ปีละ 14.99 % พ.ศ. 2554 ปีละ 17.98 % และ พ.ศ. 2555 ปีละ 16.27 % บุคลากรตำแหน่งพยาบาล ใน พ.ศ. 2553 ปีละ 8.46 % พ.ศ. 2554 ปีละ 11.18 % และ พ.ศ. 2555 ปีละ 11.94 % และตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนการแพทย์ ได้แก่ เภสัชกร นักกายภาพบำบัด นักเทคนิคการแพทย์ ใน พ.ศ. 2553 ปีละ 4.70 % พ.ศ. 2554 ปีละ 7.12 % และ พ.ศ. 2555 ปีละ 12.24 % โดยสาเหตุที่ส่งผลให้อัตราการลาออกเพิ่มสูงขึ้นนั้นเกิดจากความไม่มั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ คิดเป็น 67.12 % ส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการ คิดเป็น 53.02 % (สุพัตรา คำไพเราะ, 2555) ดังนั้นเพื่อให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐสามารถแก้ไขปัญหาการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องให้ลดลงได้มากที่สุด ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการวิจัยเรื่องการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจะสามารถช่วยแก้ปัญหาในเรื่องดังกล่าวให้ทุเลาลงได้ รวมทั้งสามารถดึงดูดบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถ

จากภายนอกเข้ามาร่วมงานกับองค์กรได้ ซึ่งจะเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ปัญหาการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

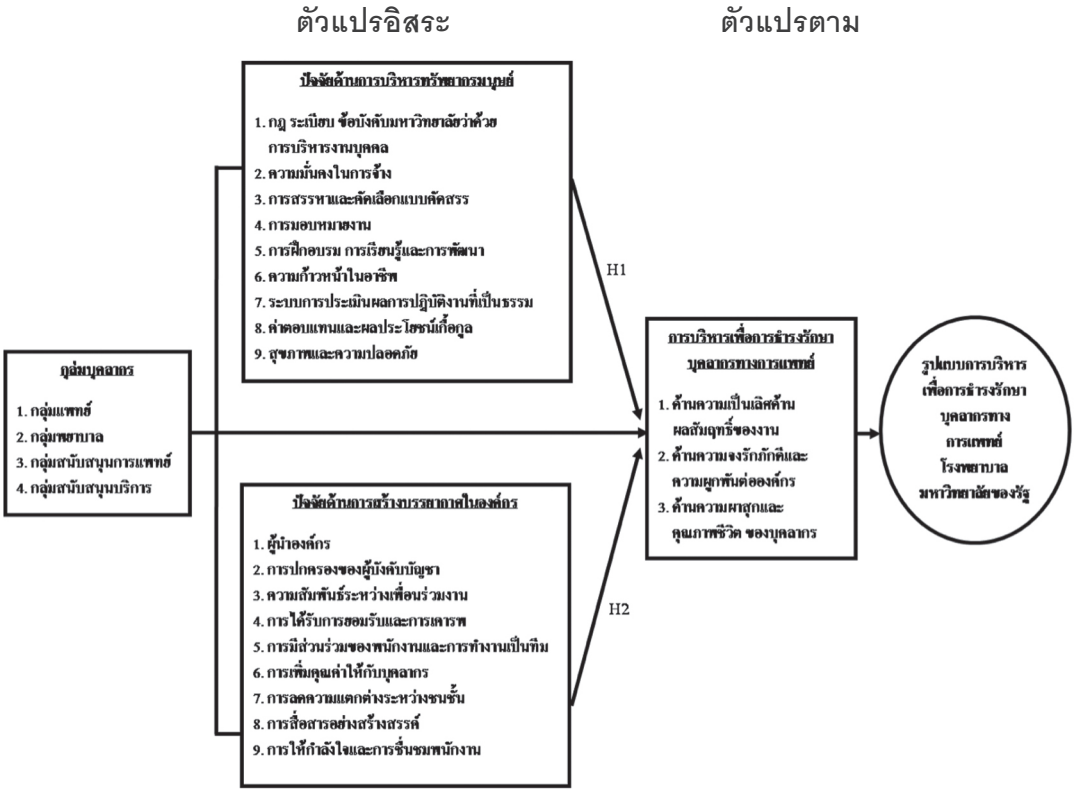
1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี นักวิชาการ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ และเอาจุดเด่นจากแนวคิด ทฤษฎีมาผสมผสานเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดใหม่ ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทุนสำคัญขององค์กรในการสร้างความได้เปรียบในการดำเนินงาน มีนักคิดหลายท่านเรียกบุคลากรแนวคิดนี้ว่าทุนมุนษย์ (human capital) การบริหารจัดการทุนมนุษย์ในองค์กร จึงเป็นการบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร นับตั้งแต่การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถดีที่สุด การรักษาบุคลากรการพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการและนักปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ คือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นความผูกพันสูง เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์รูปแบบนี้จะก่อให้เกิดความผูกพันในงานสูง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ ทั้งนี้

เนื่องจากหากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น ดังนี้ (1) อัตราการขาดงานต่ำ (2) อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานลดลง (3) การปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น (4) การบรรลุเป้าหมายขององค์กรเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์ให้กับองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ซึ่งองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมุ่งเน้นความผูกพันสูงนี้ สามารถแบ่งได้เป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้ (Pfeffer, 1998) (1) ความมั่นคงในการจ้างงาน (2) การจ้างงานและคัดเลือกแบบคัดสรร (3) การฝึกอบรม การเรียนรู้และการพัฒนา (4) การมีส่วนร่วมของพนักงาน การแบ่งปันข้อมูลและรับฟังความเห็นพนักงาน (5) การทำงานเป็นทีม (6) การปรับค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน จากการที่ได้ศึกษาค้นคว้าจะเห็นได้ว่าการที่องค์กรทราบถึงความคาดหวังและความต้องการของบุคลากรก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะธำรงรักษาบุคลากรในองค์กรไว้ได้ องค์กรจำเป็นจะต้องบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากรทางการแพทย์ให้ได้เมื่อบุคลากรทางการแพทย์ได้รับ การตอบสนองความพึงพอใจที่สมดุลแล้วบุคลากรก็จะสามารถทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงานและนำมาซึ่งความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรตามมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ทั้งนี้ได้มีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ประกอบร่วมด้วย เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการแพทย์ ผู้บริหารและหัวหน้างานโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 364 คน (จาก 3,788 คน) ตามหลัก Yamane (1967, p.886) ส่วนผู้บริหารและหัวหน้างานโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สูงด้านการบริหารในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลประเภทกลุ่มบุคลากร จำนวน 1 ข้อ ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 27 ข้อ ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศในองค์กร จำนวน 27 ข้อ ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 15 ข้อ ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 1 ข้อ ตอนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างบรรยากาศในองค์กรและการบริหาร เพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาล จำนวน 9 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรวจสอบความถูกต้อง วัดค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหามีค่ามากกว่า 0.80 ทุกข้อ หรือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.96 และผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.978

นำแบบสัมภาษณ์ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์และด้านบริหารโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐพิจารณา

ข้อคำถามแล้วนำไปทดลองสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อถือให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ยืนยันคำตอบด้วยตัวเอง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2555 ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 4 แห่ง จาก 12 แห่ง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่ให้โอกาสในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ประกอบด้วย ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน กรอกคำตอบและรับคืนหรือส่งคืนทางไปรษณีย์ และได้รับตอบกลับมาจำนวน 364 ตัวอย่าง คิดเป็น 100 % ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้างานโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแบบเจาะจงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนโดยละเอียด จำนวน 20 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณาบรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ในการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) โดยได้เลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (stepwise regression analysis) เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวกับตัวแปรตาม 1 ตัว เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน (beta) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้สรุปค่าความถี่ ค่าร้อยละและได้จำแนกจัดหมวดหมู่ เชื่อมโยงข้อมูล วิเคราะห์ส่วนประกอบและสรุปผลสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัย

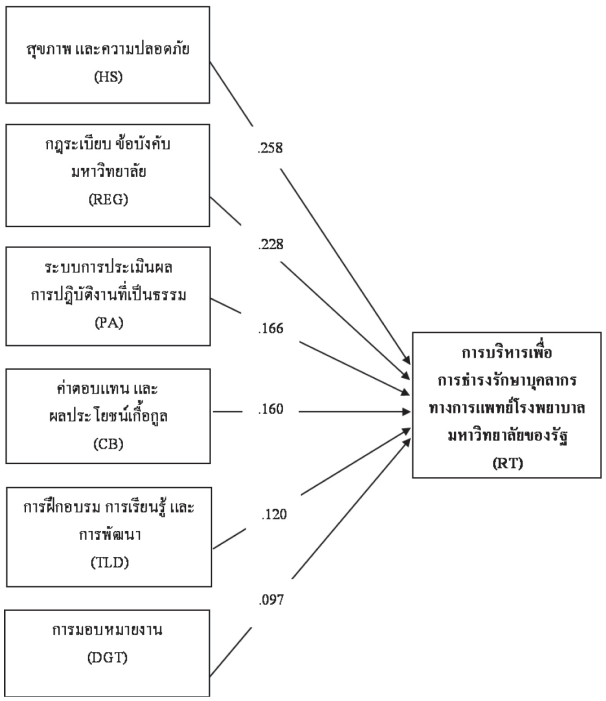
จากผลการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปได้เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70) โดยการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากทการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐด้านความเป็นเลิศด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ความผาสุกและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 2 บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49)

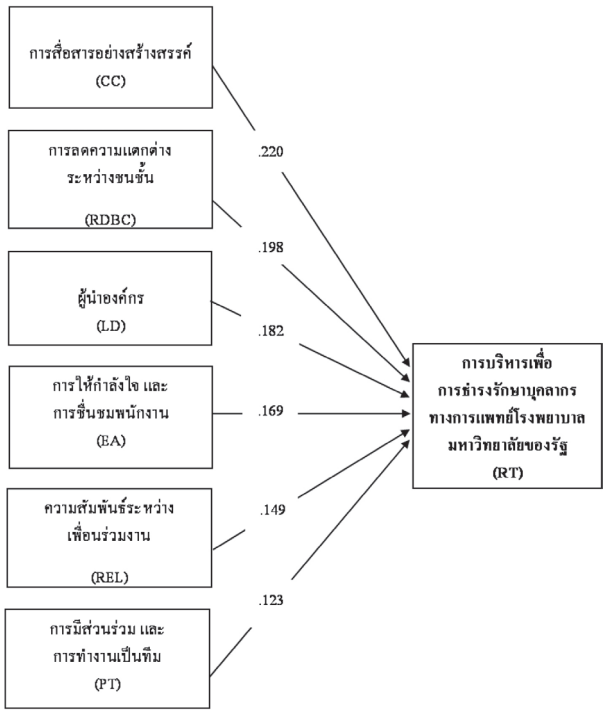
ตอนที่ 3 บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63)

ตอนที่ 4 จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย สุขภาพและความปลอดภัย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล การฝึกอบรมการเรียนรู้และ การพัฒนา และการมอบหมายงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังภาพ 2



ภาพ 2 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

(2) ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ประกอบด้วย การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การลดความแตกต่างระหว่างชนชั้น ผู้นำองค์กร การให้กำลังใจและการมีส่วนร่วมของพนักงานและการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังภาพ 3



ภาพ 3 ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

จากผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยวิธีการทางสถิติ และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้างานโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษา คือ รูปแบบการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (Retaining of Medical Personnel Model หรือ ROMP Model)

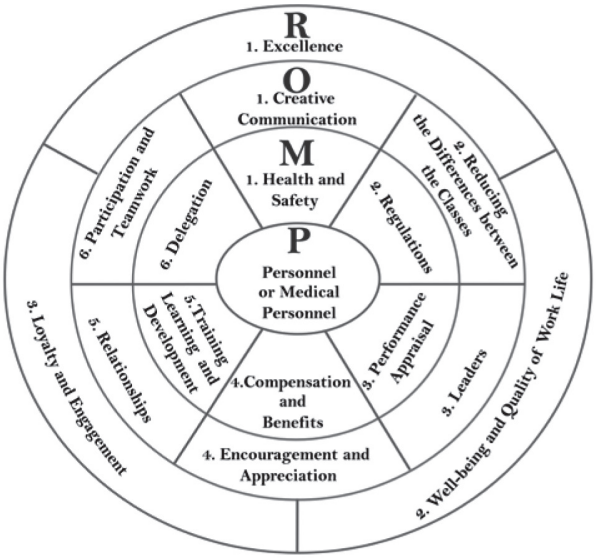
R คือ retaining

O* คือ organization atmosphere

M* คือ human resource management

P คือ personnel or medical personnel

ซึ่งโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้การบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐประสบผลสำเร็จและสามารถนำไปใช้ต่อยอดองค์ความรู้ในเชิงวิชาการได้ในอนาคต ดังภาพ 4



ภาพ 4 ROMP Model

องค์ประกอบหลักของ ROMP Model ประกอบไปด้วย

R คือ retaining ประกอบด้วย ความเป็นเลิศด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน (excellence) ความผาสุกและคุณภาพชีวิตของบุคลากร (well-being and quality of work life) และความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร (loyalty and engagement)

หัวใจสำคัญของ ROMP Model* ประกอบด้วย O: organization atmosphere และ M: human resource management ซึ่งสามารถสรุปแนวทางปฏิบัติที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สามารถนำไปใช้ได้ดังนี้

O คือ organization atmosphere ประกอบด้วย การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (creative communication) การลดความแตกต่างระหว่างชนชั้น (reducing the differences between the classes) ผู้นำองค์กร (leaders) การให้กำลังใจและการชื่นชมพนักงาน (encouragement and appreciation) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (relationships) การมีส่วนร่วมของพนักงานและการทำงานเป็นทีม (participation and teamwork)

M คือ human resource management ประกอบด้วย สุขภาพและความปลอดภัย (health and safety) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (regulations) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล (compensation and benefits) การฝึกอบรม การเรียนรู้และการพัฒนา (training learning and development) และการมอบหมายงาน (delegation)

P คือ personnel or medical personnel บุคลากรหรือบุคลากรทางการแพทย์ คือ หัวใจสำคัญขององค์กร ซึ่งเป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ระดับการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า การบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) คิดเป็น ร้อยละ 74 เมื่อพิจารณาในประเด็นที่องค์กรจำเป็นต้องบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์แล้วพบว่าความเป็นเลิศด้านผลสัมฤทธิ์ของงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) คิดเป็นร้อยละ 75.8 ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการจากบุคลากรทางการแพทย์เนื่องจากการที่องค์กรสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญเข้ามาทำงานก็เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับหน่วยงานและระดับองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นพันธกิจหลักขององค์กร รองลงมา คือ ความผาสุกและคุณภาพชีวิตของบุคลากร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) คิดเป็นร้อยละ 73.4 และลำดับ สุดท้าย คือ ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) คิดเป็นร้อยละ 72.4 ซึ่งในส่วนของความผาสุกและคุณภาพชีวิตของบุคลากรและความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร เป็นหน้าที่หลักที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและจะต้องใส่ใจต่อการวางกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากรทางการแพทย์

ให้ได้ เมื่อบุคลากรทางการแพทย์ได้รับการตอบสนองความพึงพอใจที่สมดุลแล้วบุคลากรก็จะสามารถทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงานและ เกิดควาจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรตามมาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Carrell and Others (1992, p. 27) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการที่องค์กรพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการตอบสนองในการทำงานและปรับปรุงคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงาน สร้างความสบายใจ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สร้างความสุขในที่ทำงานอันจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปร่าและมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจ ในการทำงานมากขึ้นและช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย ซึ่งจะก่อให้เกิดความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรตามมาและสอดคล้องกับแนวคิดของ Davis and Newstrom (1989, p. 22) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวที่ชี้วัดความเต็มใจในการทำงานกับองค์กรต่อไปในอนาคตของบุคลากร สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในพันธกิจหรือเป้าหมายขององค์กรรวมถึงความพยายามที่จะทำให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งจะเป็นวัฏจักรความสัมพันธ์ของการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังภาพ 5

ภาพ 5 วัฏจักรความสัมพันธ์ของการบริหารเพื่อธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตอนที่ 2 ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีระดับที่ส่งผลเชิงบวกต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในภาพรวมได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 63.2 (R Square = .632) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ พบว่า

1. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐสูงที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรจะต้องมีความห่วงใย ใส่ใจ ในสุขภาพบุคลากรทุกระดับ ควรมีการจัดโปรแกรมด้านการตรวจสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างเสริมสุขภาพและมีระบบการป้องกันภัยต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัยในระหว่างปฏิบัติงานรวมถึงควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยสูงตามหลักมาตรฐานสากล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัย Yasuhiko (1993, p. 151) Berger & Berger (2004) และ Hansen (2007) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่องค์กรเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันให้บุคลากรในองค์กรมีความปลอดภัยจากสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและจัดสภาพแวดล้อมด้านการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพดี มีความสุขใจ พอใจในการทำงานก็จะช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์จากบุคลากรอย่างเต็มที่ในระยะยาวซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

2. ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นอันดับสอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการออกกฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางปฏิบัติที่มีความเหมาะสมและตรงกับ

บริบทตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติมีความเต็มใจในการปฏิบัติตามและจะมีส่วนช่วยให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Walton (1973) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อให้การกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับมีความเหมาะสมตรงกับบริบทของพนักงานและสามารถนำไปใช้ได้จริง

3. ด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นอันดับสาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรจะต้องสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถประเมินผลได้จริงมีประสิทธิภาพ ปราศจากอคติและมีความเป็นธรรมสูง ผลการพิจารณาความดีความชอบจะต้องเป็นไปตามผลการปฏิบัติที่ทำได้จริง และการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับผลประเมินที่ได้รับยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Mclarney (1991, p. 6) และ Arthur (2001) กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการวางระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความเป็นรูปธรรมและน่าเชื่อถือต่อการนำไปใช้ได้จริงทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือนำไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เช่น การใช้ตัวชี้วัดเป็นตัวกำหนด การประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นอันดับสี่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรจ่ายค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและองค์กรควรจะทำการสำรวจค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลกับ องค์กรที่มีลักษณะเดียวกันกับองค์กรอื่นเพื่อจะได้ปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้มีความทัดเทียมหรือสูงกว่าองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Mclarney (1991, p.6) Yasuhiko (1993, p. 151) Dibble (1999) Arthur (2001) Berger & Berger (2004) และ Hansen (2007) กล่าวโดยสรุปได้ว่า หากองค์กรสามารถจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ผู้บุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสม มีความเท่าเทียม ยุติธรรม และได้รับการยอมรับจากพนักงานในองค์กรแล้วก็จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจ จูงใจ และรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรได้

5. ด้านการฝึกอบรม การเรียนรู้และการพัฒนา มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นอันดับห้า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรจะต้องมีระบบการเรียนรู้และพัฒนาในหลายรูปแบบเพื่อให้บุคลากรสามารถเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เช่น การวางระบบ IT ให้สามารถเข้าถึงข้อมูลที่สามารถเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะได้ง่าย รวมถึงมีการจัดรูปแบบการพัฒนาที่ไม่เป็นทางการ เช่น การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้การทำงานร่วมกันของบุคลากรทั้งภายในหน่วยงานและคร่อมสายงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนทุนและเวลาเพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องรวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Yasuhiko (1993, p. 151) Dibble (1999) Arthur (2001) Berger & Berger (2004) และ Hansen (2007) กล่าวโดยสรุปได้ว่าการฝึกอบรม การเรียนรู้และการพัฒนาถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างความได้เปรียบให้แก่กระบวนการในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของขีดความสามารถของผลสัมฤทธิ์ของงานและถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นความผูกพันสูง

6. ด้านการมอบหมายงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นอันดับหก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรควรจะให้ความสำคัญต่อการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรโดยพิจารณาจากตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคลเป็นหลัก

นอกจากนี้ควรจะมอบหมายงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคคลากรในองค์กรได้เกิดการพัฒนาการทำงานในระดับที่สูงขึ้นและงานที่มอบหมายจะต้อง มีปริมาณที่เหมาะสมและไม่กระทบเวลาส่วนตัวของบุคลากรมากจนเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Mclarney (1991, p. 6) Yasuhiko (1993, p. 151) Dibble (1999) Arthur (2001) Berger & Berger (2004) และ Hansen (2007) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่องค์กรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถในปริมาณที่เหมาะสมก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้อย่างลงตัว นอกจากนี้องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถของบุคลากรก็จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นได้

ตอนที่ 3 ระดับการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากผลการวิจัยพบว่าระดับการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีระดับที่ส่งผลเชิงบวกต่อการบริหารเพื่อ การธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในภาพรวมได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 73.2 (R Square .732) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ พบว่า

1. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐสูงที่สุด เป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารเพราะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างพลังให้เกิดการมีส่วนร่วมในระดับองค์กรได้ นอกจากนี้องค์กรควรจัดให้มีช่องทางการสื่อสารเพื่อกระตุ้นให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจของคนในองค์กรและผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการสื่อสารเชิงขอความร่วมมือมากกว่าเชิงบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Glanz (2002) กล่าวโดยสรุป ได้ว่า การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์เป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรได้

2. การลดความแตกต่างระหว่างชนชั้น มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นอันดับสอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรควรกำหนดหลักเกณฑ์หรือข้อปฏิบัติต่าง ๆ ให้ถือปฏิบัติอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และควรให้ความสำคัญกับทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534, หน้า 219) Maccoby (1975, p.9) Delamotte and Takezawa (1984) และ Pfeffer (1998) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การลดความแตกต่างระหว่างชนชั้นเป็นการทำลายกำแพงที่สร้างขึ้นระหว่างพนักงานกลุ่มต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การมีเพียงสถานภาพเดียวในองค์กรซึ่งจะช่วยสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและสร้างความคล่องตัวในการทำงาน

3. ผู้นำองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นอันดับสาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำองค์กรจะต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำและมีทักษะในการบริหารงานสูงจะต้องยึดหลักธรรมาภิบาลและการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นหลักในการทำงาน จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Mclarney (1991, p. 6) Dibble (1999) และ Hansen (2007) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่องค์กรมีผู้นำองค์กรที่ดี มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีความเป็นธรรมในการปกครองบุคลากรในองค์กรก็จะเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรได้

4. การให้กำลังใจและการชื่นชมพนักงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นอันดับสี่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้กำลังใจและการชื่นชมพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร นอกจากนี้องค์กรจะต้องจัดเวทีแห่งความภาคภูมิใจเพื่อเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่สร้างคุณงามความดีหรือเป็นบุคคลที่ดีเด่นหรือบุคคลตัวอย่างให้เป็นที่ประจักษ์แก่สังคม

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Dibble (1999) และ Glanz (2002) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การให้กำลังใจและการชื่นชมพนักงานเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรได้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นอันดับห้า คือ องค์กรควรจัดกิจกรรม เช่น กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ กิจกรรมพัฒนาทีม ฯลฯ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความรักความสามัคคีและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานเดียวกันหรือคร่อมสายงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ซึ่งจะช่วยให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้คำปรึกษากันเป็นกำลังใจกันและอยู่เคียงข้างกันซึ่งจะทำให้บุคลากรรักกันและให้ความร่วมมือในการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Mclarney (1991, p. 6) Yasuhiko (1993, p. 151) และ Dibble (1999) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความรักความสามัคคีจะส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดีขึ้นได้ และช่วยให้การประสานงานและการทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรไว้กับองค์กร

6. การมีส่วนร่วมของพนักงานและการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นอันดับหก คือ องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดยการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมสูงและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมสำคัญในระดับองค์กรโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็นทั้งทางตรงและทางอ้อมในประเด็นต่าง ๆ ร่วมวางแผนร่วมดำเนินการ ร่วมแก้ไขปัญหาและร่วมรับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงการเสียสละและการเป็นเจ้าขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Walton (1973) Maccomey (1975, p. 9) Delamotte and Takezawa (1984) Pfeffer (1998) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่องค์กรเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมในองค์กรย่อมจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความรักและผูกพันต่อองค์กรสูง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่าผู้บริหารและหัวหน้างานและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้เสนอแนะ ดังนี้

1. การแก้ปัญหาการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดีที่สุด คือ การเปลี่ยนระบบจากพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นข้าราชการก็จะช่วยให้ปัญหาการลาออกลดลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา แสวงดี (2554, หน้า 6) สรุปได้ว่า การแก้ปัญหาที่ดีที่สุดเพื่อลดอัตราการลาออกคือการเร่งบรรจุบุคลากรสุขภาพให้เป็นข้าราชการ

2. ควรยกเลิกระบบการต่อสัญญาจ้าง เนื่องจากสัญญาจ้างในปัจจุบันส่งผลให้บุคลากรทางการแพทย์รู้สึกถึงความไม่มั่นคงหากยกเลิกการต่อสัญญาจ้างได้ก็จะเป็นขวัญและกำลังใจที่จะทำให้องค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรไว้ได้

3. การสรรหาและคัดเลือกคนเข้าทำงานโดยพิจารณาจากความตั้งใจและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงการเลือกบรรจุคนในพื้นที่เข้าทำงานหรือให้ทุนศึกษาต่อกับคนในพื้นที่หรือบุตรหลานของบุคลากรจนสำเร็จการศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วบุคคลเหล่านี้จะได้กลับมาปฏิบัติงาน ณ ต้นสังกัด

4. การสร้างสายความก้าวหน้าในอาชีพให้เป็นรูปธรรม เนื่องจากระบบบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยยังไม่มีสายความก้าวหน้าที่ชัดเจน ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรที่เก่ง มีความสามารถสูงมีโอกาสสมองไหลหรือเคลื่อนย้ายแรงงานไปอยู่ที่อื่นที่ดีกว่าได้

5. องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการเพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรโดยส่งเสริม สนับสนุนทุนและเวลาให้แก่บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

6. องค์กรควรสร้างบรรยากาศในองค์กรโดยเฉพาะบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี

ความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดพลังอันยิ่งใหญ่ที่จะพัฒนาองค์กรต่อไป

7. องค์กรควรส่งเสริมหรือสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากร เช่น กิจกรรมที่พัฒนาให้บุคลากรมีรายได้เสริม โดยองค์กรควรจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ทำให้บุคลากรนำไปพัฒนาต่อยอดเพื่อเป็นวิชาชีพเสริมได้ เช่น การประกอบอาหารคาวหวาน การประดิษฐ์ของชำร่วยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้เพิ่มเติมและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประกอบเป็นอาชีพเสริมเพื่อหารายได้ในเวลาว่างซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่มีส่วนในการพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กฤษดา แสวงดี. (2554). *ปัญหาสมองไหลของบุคลากรสุขภาพจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชน*. Medtech Today. ค้นจาก http://www.medtechtoday.org/index.php?option=com_ content&task=view&id=1290&Itemid=42

เจษฎา นกน้อย. (2552). *แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัชฎา อสิสนธิสกุล. (2550, กุมภาพันธ์ 12). แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่. *ประชาชาติธุรกิจ, หน้า 9.*

สุพัตรา คำไพเราะ. (2555). *I-5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล*. เอกสารรายงานการประเมินตนเอง (SA2011). นครนายก: งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี.

Arthur, D. (2001). *The Employee recruitment and retention handboo*. New York: American Management Asociation.

Berger, A. L. & Berger, R. D. (2004). *The talent management handbook: Creating organizational excellence by identifying, developing, and promoting your best people*. New York: McGraw-Hill.

Carrell, M. R., Kuzmits, F. E. & Elbert, N. F. (1992). *Personnel / human resource management*. New York: Macmillan.

Davis, K. & Newstrom, J. W. (1989). *Human behavior at work: Organizational behavior* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.

Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). *Quality of work life in international perspective*. Genave: International Labour Office.

Dibble, S. (1999). *Keeping Your Valuable Employees: Retention strategies for your organization's most important resource*. New York: John Wiley & Sons.

Glanz, A. B. (2002). *Handle with CARE: Motivating and retaining employee*. New York: McGraw-Hill.

Hansen, F. (2007). Currents in compensation and benefits. *Compensation & Benefits Review, 39*(May/June), 5-27.

Maccoby. (1975). Humanizing work: a priority goal of the 1970's. LE Davis, AB Cherns (Eds.). *Quality of Working Life*. New York. Free Press.

Mclarney. (1991). *Human relations*. New York: Free Press.

Nagayama, Y. (1993). *Negation and polarity-syntactic and semantic perspectives (Oxford Linguistics)*. London: Oxford.

Pfeffer, J. (1998). *The Human equation: building profits by putting people first*. Boston: Harvard Business School Press.

Walton, E. (1973). Quality of work life: What is it?. *Sloan Management Review, 15*, 12-18.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.

การบริหารตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

The School–Based Management of Primary Schools in the Office of Pathum Thani Education Service Area 2

พิมพ์อร เสรีพัฒนานนท์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบรายคู่ด้วยเชฟเฟ่ ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้บริหารใช้หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารตนเอง ด้านการคืนอำนาจการศึกษาให้ประชาชน ด้านการมีส่วนร่วม (2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้หลักการบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน, โรงเรียนประถมศึกษา, การบริหาร

Abstract

The purposes of this study were: (1) to study the status of school-based management of primary schools in the Office of Pathumthani Education Service Area II, and (2) to compare the status of school–based management of primary schools in the Office of Pathumthani Education Service Area 2 as classified by respondents status and school size. The sample size was 351 school administrators and teachers in the academic year 2012. The instrument used was the questionnaire. The content validity and the reliability

was .95. The data were analyzed this percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Scheffe's test. The results of study were: (1) The schools–based management of primary schools in the Office of Pathum Thani Education Service Area II was overall rated at "high" level. Considering each aspect of the schools–based management, it was rated at a "high" level with a descending order as follows: balancing of power aspect, decentralizing aspect, self-administration aspect, returning power to people aspect, and participatory administration aspect. (2) Comparing by status of the respondents and school size, it was found that samples with different positions, work experiences, education level, and school size manifested a statistically significant difference at the .05 level.

Keywords: school-based management, primary school, management

ความนำ

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายดังกล่าวนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพ และความสามารถในการจัดการศึกษาที่จะทำให้การศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชน การให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องเป็นไปเพื่อคนทั้งมวลอย่างหลากหลายและสอดคล้องกับกลุ่มต่าง ๆ และคนทั้งมวลในสังคมต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า1) กระบวนการบริหารของแต่ละสถานศึกษามีการกระจายอำนาจบริหารการจัดการไปสู่สถานศึกษาโดยตรงและให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการในโรงเรียนด้วยตนเองและปฏิบัติตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาตลอดจนสนับสนุน นโยบายของชาติในการจัดการศึกษาซึ่งการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะเกิดประโยชน์ในการพัฒนาด้านบุคลากรด้านการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเพื่อการบริหารของโรงเรียนทั้งคณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง และจัดการศึกษานั้นให้เป็นไปเพื่อประชาชนทั้งมวล ทุกเพศ ทุกวัย และทุกสถานะสังคม ซึ่งการบริหารจะต้องยึดหลักการสำคัญของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการที่จะทำให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาประสบความสำเร็จซึ่งได้แก่ การบริหารงานแบบกระจายอำนาจ การบริหารงานแบบการมีส่วนร่วม การบริหารตนเอง การคืนอำนาจ การจัดการศึกษาให้ประชาชนตลอดจนหลักการตรวจสอบและถ่วงดุลทางการศึกษาเพื่อให้จัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่มาตรฐานสากลทุกระดับการศึกษากำหนด ซึ่งทั้งหมดเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยคณะบุคคล และคณะครูจะต้องมีบทบาทสำคัญในการร่วมบริหารในกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งกิจกรรมทั้งมวลโรงเรียนเป็นผู้กำหนดการให้การศึกษา และการจัดการต้องสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของโรงเรียน แต่ปัญหาในการบริหารของทางโรงเรียนก็ยังมีข้อแก้ไขอีกมาก เช่น ปัญหาการจัดการพัฒนาผู้เรียนให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และมีความเป็นไทย โดยเน้นการปฏิรูประบบเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การปรับการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสริมสร้างความเข้มแข็งและความทันสมัย เน้นการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายให้แก่โรงเรียน เนื่องจากคณะครูและผู้ปกครองบางส่วนยังขาดความเข้าใจในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จึงมีความจำเป็นต้องปรับแนวทางการบริหารที่เหมาะสมสอดคล้องและการให้ความรู้อย่างหลากหลาย เพื่อเป็นกลไกในการบริหารจัดการที่ดีต่อไป (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2546, หน้า 118) จากข้อมูลดังกล่าว การกระจายอำนาจทางการบริหารการจัดการศึกษาได้มอบให้ท้องถิ่นและ

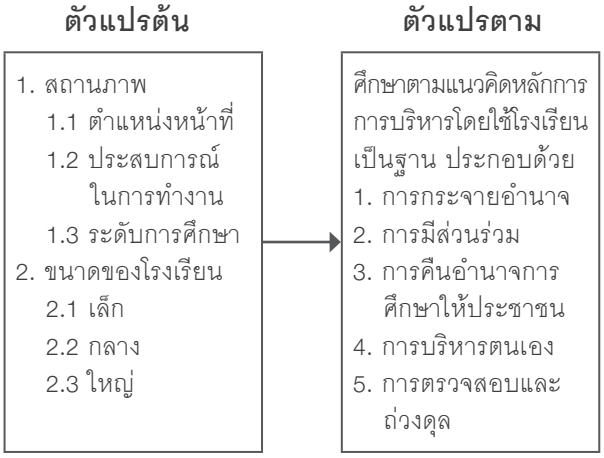
สถานศึกษามีอำนาจมากขึ้น ทำให้การพัฒนาระบบการบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทำให้มีเอกภาพ ก่อให้เกิดความตื่นตัวในการพัฒนาคน ด้านผลผลิตและการให้บริการสถานศึกษาและบุคลากรมีผลงานดีเด่นได้รับการยอมรับสังคม สามารถเป็นเครือข่ายการพัฒนาได้ การให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีลักษณะกว้างและมีระยะทางไกลการประสานงานล่าช้า เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน สำหรับการประชาสัมพันธ์ของสื่อสารมวลชน มีการนำเสนอผลงานด้านการศึกษาน้อย ไม่สอดคล้องกับเวลาและกลุ่มเป้าหมาย บุคลากรปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง จากการดำเนินงานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา จะต้องปฏิบัติตามแนวนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษาดังกล่าว อาจจะประสบความสำเร็จหรืออุปสรรคปัญหาในด้านหลักการกระจายอำนาจ หลักมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน และหลักการบริหารตนเอง รวมทั้งพยายามในการแก้ไข (วาสนา สายทอง, 2552, หน้า 2) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครูและมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จึงมีความสนใจที่ต้องการจะศึกษาการบริหารตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับการวางแผน ปรับปรุง ควบคุม กำกับติดตาม สนับสนุนการดำเนินบริหารโรงเรียน ให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และเพื่อประโยชน์สูงสุดอันจะเกิดแก่ผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามสถานสภาพและขนาดโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์การบริหารตามหลักการ

บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร

2. ร่างรูปแบบการบริหารตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3. ตรวจสอบรูปแบบการบริหารตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 67 โรงเรียน ผู้บริหาร จำนวน 91 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,009 คน

กลุ่มตัวอย่าง เลือกมาจากประชากรเป็นผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 โดยนำประชากรทั้งหมดมาสุ่มโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหาร 73 คน และครูผู้สอน 278 คน รวมประชากรทั้งหมด 351 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้การประเมิน 5 ระดับ ตามแนวความคิดหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การคืนอำนาจให้ประชาชน การบริหารตน การตรวจสอบและถ่วงดุลรวม 44 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษารับแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีผู้บริหารและครูผู้สอน ผู้บริหารส่งแบบสอบถามกลืนกลับมาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และผู้วิจัยรับเอกสารมาคืนมาด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามลงรหัสข้อมูลรายข้อ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นค่าร้อยละ

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบความแตกต่างจากคะแนนกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (t - test)

2.2 ทดสอบความแตกต่างจากคะแนนกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ขนาดเปรียบเทียบรายคู่ ถ้าพบว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 46.20 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 71.50 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.20 เป็นครูผู้สอน ร้อยละ 63.80 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ (โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คน

ขึ้นไป) ร้อยละ 54.10 มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก

เปรียบเทียบการบริหารตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยจำแนกตามโดยตามรายละเอียดดังนี้

1. ด้านตำแหน่งหน้าที่ พบว่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสูงกว่าครูผู้สอน

2. ด้านระดับการศึกษา พบว่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ระดับการศึกษาปริญญาโทมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสูงกว่าปริญญาตรี เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe พบว่า

1. ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 21 ปีมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสูงกว่า เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการกระจายอำนาจและด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และผู้มีประสบการณ์มากกว่า 21 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม ที่แตกต่างกันโดยผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 21 ปี มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสูงกว่า

1.2 ด้านการบริหารตน ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 21 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตนที่แตกต่างกันโดยผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 21 ปี มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสูงกว่า

2. ด้านขนาดของโรงเรียน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสูงกว่า

2.1 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกัน โดยที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสูงกว่าทุกขนาดโรงเรียน

2.2 ด้านการคืนอำนาจการศึกษาให้ประชาชนพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่แตกต่างกัน โดยที่โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

2.3 ด้านบริหารตนเอง พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่แตกต่างกัน โดยที่โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสูงกว่า โรงเรียนขนาดกลาง

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาการบริหารตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งอภิปรายผลดังนี้

1. จากการศึกษาสภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการตรวจสอบถ่วงดุล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนปฏิบัติการ งานงบประมาณและโครงการต่าง ๆ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบดูแลด้านงบประมาณของโรงเรียน โดยเน้นให้คณะกรรมการผู้ตรวจสอบความโปร่งใสในการทำงานได้ตลอดเวลา ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเรือง กินาวงศ์ (2553) ศึกษาด้านการตรวจสอบถ่วงดุล พบว่า โรงเรียนได้มีการกำหนดวิธีการดำเนินอย่างเป็นระบบ มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ มีคณะกรรมการตรวจสอบดูแลด้านงบประมาณ แต่งตั้งคณะกรรมการ

ติดตามประเมินผล มีระบบการใช้งานงบประมาณที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน จัดทำสรุปรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนและในด้านอื่น ๆมีคะแนนใกล้เคียงกัน ด้านการบริหารตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ต้องมีองค์ประกอบที่เหมือนกัน เพื่อให้งานทุกอย่างบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานปฏิบัติการโครงการหลักสูตรสถานศึกษา ทั้งนี้สถานศึกษาสามารถบริหารตนเองในการวางแผนในการทำงาน ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และแผนกลยุทธ์ ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดและพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากการเปรียบเทียบสภาพการบริหารตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.1 ด้านตำแหน่งหน้าที่ พบความแตกต่างกันโดยตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้สูงกว่าครูผู้สอน เนื่องจากผู้บริหารมีการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน เพราะมีการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ หลักการและ ทฤษฎีในด้านการบริหารงานด้านต่าง ๆ มีการอบรมสัมมนาโดยปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอ้อย ทองภู (2552) ศึกษาความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน มีความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ามีความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมากกว่าครูผู้สอน

2.2 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาโท สามารถบริหารงานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้สูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากมีการศึกษาหาความรู้ เพิ่มพูนปัญญา มีการแสวงหาความรู้ในหลาย ๆ และด้านเทคโนโลยี พร้อมทั้งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมยศ ปั๋นแก้ว (2549) ได้ทำการศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่าวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ มีการปฏิบัติมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาคือการรายงานประจำปี รายงานประเมินตนเอง การกำหนดกลยุทธ์ วางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการตามลำดับ การวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

2.3 ผลจากการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกัน โดยที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสูงกว่า เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารงานทั่วไป มีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการวางแผน จัดทำโครงการต่าง ๆ ที่น่าสนใจ อยู่ตลอดเวลา มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย เนื่องสิทธะ (2546) ทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กใช้ทักษะการบริหารมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางใช้ทักษะในการบริหาร

มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

2.4 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 21 ปี มีการ บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสูงกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์ ความสามารถในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์มุ่งพัฒนางานด้านการเรียนการสอนและด้านการบริหารงานต่าง ๆ พร้อมทั้งมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกสถานศึกษาได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาชว์ บุตรวงศ์ (2550) ได้ทำการวิจัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารต่ำกว่า 10 ปี มีการดำเนินงานบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีการดำเนินงานบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัย พบว่า การบริหารตามหลักการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทุกด้านในระดับมาก ซึ่งพบว่ามีข้อเสนอแนะได้ที่จากผลการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารและครูควรเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา พร้อมด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านงบประมาณและสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน

2. ผู้บริหารควรร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาจัดการศึกษา

3. ผู้บริหารควรจะระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากชุมชนหรือท้องถิ่น เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียน

4. ผู้บริหารควรมอบอำนาจการด้านวิชาการ การเงินบุคลากร และบริหารทั่วไปได้ทำงานอย่างมีอิสระ ควรมีความคล่องตัวในการตัดสินใจสั่งการ ไม่ว่าจะเป็นในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และการบริหารทั่วไป พร้อมทั้งครู ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนควรจะมีบทบาทในการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการเพิ่มมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ดาวเรือง กินาวงศ์. (2553) *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนบ้านเวียงฝางจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธงชัย เนื่องสิทธะ.(2546) *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. การบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พนม พงษ์ไพบูลย์.(2546). *รวมกฎหมายการศึกษาเข้าสู่โครงสร้างใหม่กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

วาสนา สายทอง. (2552). *แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในอำเภอ แม่วงก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สมยศ ปั๋นแก้ว. (2549). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2*. ปริญญามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *รายงานผลการดำเนินงานโครงการนำร่องระดับชาติ เรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: วิถีและวิธีไทย*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

อาชว์ บุตรวงศ์. (2550). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อ้อย ทองภู. (2552). *ความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1*. ปริญญามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.

การพัฒนาขีดความสามารถในการส่งเสริมการศึกษา โดยมีท้องถิ่นเป็นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

The Competency Development for promotion of local Education Based on Locality in Buengthonglang Sub-District Administrative Organization, Lamlukka, Pathum Thani

วิจิตร วิชัยสาร, กรีฑา ไขแสง และ สุภาภรณ์ งามวัน

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ศึกษาปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานส่งเสริมการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ และแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถในการส่งเสริมการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ ร่วมกับการจัดเวทีประชุมสัมมนากลุ่มใหญ่กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผลการศึกษาพบว่าสภาพปัญหาของการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ตำบลบึงทองหลาง ยังคงแยกส่วนตามหน่วยงาน ไม่มีการบูรณาการเข้าด้วยกัน ส่วนปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาการศึกษาประสบความสำเร็จคือการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการจะพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง จะต้องเป็นตัวขับเคลื่อนในการพัฒนาการจัดการศึกษา บนพื้นฐานของความร่วมมือของท้องถิ่นในทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาตำบลบึงทองหลาง อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้สืบไป

คำสำคัญ: การพัฒนา, การศึกษา, องค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง

Abstract

This research aims to study the current status of educational management of schools under Buengthonglang sub-district administrative organization, Lamlukka, Pathum Thani, to study success factors of promoting educational development, and to develop the competency to promote education in the Buengthonglang sub-district administrative organization. It used interview of and group seminar to collect data. The results of this research show that the problem of educational promotion in Buengthonglang sub-district area is administered separated departments and is not integrated. Success factors of

educational development is to promote cooperation among concerned departments, especially all local sections, for developing learning society in Buengthonglang sub-district.

Keywords: development, education, Buengthonglang sub-district, administrative organization

ความนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการบริหารประเทศที่มุ่งลดบทบาทของรัฐในส่วนกลางลงเพื่อให้ประชาชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของชุมชนตามความต้องการของประชาชนมากขึ้น กล่าวได้ว่าการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นการกระจายภาระหน้าที่สำคัญจากส่วนกลางให้แก่ท้องถิ่นสามประการ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) ได้แก่

การกระจายหน้าที่ คือ การมอบหมายหน้าที่ที่ดำเนินการเพื่อผลประโยชน์โดยตรงกับท้องถิ่น ไปให้ท้องถิ่นรับผิดชอบดำเนินการเอง

การกระจายอำนาจการตัดสินใจ คือ การมอบอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการตามหน้าที่ที่ท้องถิ่นจะต้องดำเนินการรับผิดชอบเอง ให้ท้องถิ่นมีอำนาจสมบูรณ์ ตั้งแต่การกำหนดนโยบายจนถึงขันการปฏิบัติตามนโยบาย

การกระจายทรัพยากรการบริหาร คือ การถ่ายโอนบุคลากร งบประมาณ เทคโนโลยี ที่เหมาะสมให้กับท้องถิ่นเพื่อที่ท้องถิ่นจะได้มีทรัพยากรการบริหารอย่างเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำเนินงานในกิจการของท้องถิ่น

การกระจายความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นการกระจายความรับผิดชอบต่อภารกิจหน้าที่ที่รัฐให้แก่ผู้บริหารท้องถิ่น และประชาชนร่วมกันรับผิดชอบแทนที่จะเป็นความรับผิดชอบต่อภารกิจหน้าที่ของรัฐแต่เพียงผู้เดียว (โกวิท พวงงาม, 2540) “การจัดการศึกษาของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน” การกระจายอำนาจทางการศึกษาจึงเป็นหนทางที่นอกจากจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการตอบสนองดังกล่าวได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมแล้ว การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพึ่งตนเองของประชาชนและการพัฒนาที่ยั่งยืน การที่ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยตรงนั้น นอกจากจะก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าดังกล่าวมาแล้ว ยังก่อให้เกิดการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษาอีกด้วย ดังนั้นการให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่จึงเป็นสิ่งที่รัฐบาลควรส่งเสริมเป็นอย่างยิ่ง การกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการเสริมสร้างความสามารถให้กับท้องถิ่น ซึ่งหมายถึงการให้ประชาชนได้ตระหนักถึงความสามารถในการกำหนดชีวิตความเป็นอยู่และจุดมุ่งหมายปลายทางแห่งชีวิตของตนและชุมชนของตนเอง อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

ในประเทศไทยมีแนวคิดในการพัฒนาการจัดการศึกษาด้วยการกระจายความรับผิดชอบสู่ท้องถิ่น และอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันของชุมชนในการพัฒนาการศึกษามานานแล้วดังแนวคิดการจัดการศึกษาที่เรียกโดยย่อว่า “บวร” (กล้า ทองขาว, 2556) จากความร่วมมือและพึ่งพากันระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน หากแต่เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย องค์ประกอบของสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศเพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมฐานความรู้ (knowledge-based society) ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและสังคมโลก การศึกษาจึงเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนสังคม บนความเข้มแข็งจากฐานราก นั่นคือการที่ท้องถิ่นต้องมีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น ในลักษณะของการพัฒนาแบบองค์รวม มิใช่การมองแบบแยกส่วน ด้วยการรอคอยหรือขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ หากแต่เป็นการร่วมกันพัฒนาโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่เรียกว่าการศึกษาฐาน

ชุมชน ซึ่งท้องถิ่นทั้งภาครัฐและภาคชุมชนเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนา

นักการศึกษาสมัยใหม่เชื่อว่าการจัดการศึกษาที่สถานศึกษาและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการให้การศึกษาแก่เยาวชนและประชาชน โดยส่วนกลางทำหน้าที่กำกับดูแลมาตรฐานการศึกษาเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพและเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยตามกฎหมายต่าง ๆ และตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันจึงได้ดำเนินตามแนวความคิดดังกล่าว (กล้า ทองขาว, 2556) ดังนั้นชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนภาคเอกชนและทุกภาคส่วนจึงสมควรได้รับการสนับสนุนให้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพิจารณาทิศทางการดูแลส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นอย่างรอบด้านมากขึ้นและเกิดประสิทธิผลสูงสุด (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 – 2559)

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี ซึ่งเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการศึกษาของท้องถิ่น จึงดำเนินการศึกษาเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการส่งเสริมการศึกษาในท้องถิ่นโดยการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่องค์กรท้องถิ่นทุกภาคส่วนประชาชน และส่วนราชการในพื้นที่ มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาตำบลบึงทองหลาง อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน เป็นการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและอาชีพของประชาขน ตลอดจนการศึกษาตลอดชีวิต มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาตำบลบึงทองหลาง อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมภูมิปัญญา สังคมฐานความรู้ บนรากฐานทางวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของชุมชน โดยสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาเยาวชน และคุณภาพการศึกษาของชาติสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง จ.ปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง จ.ปทุมธานี

3. เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง จ.ปทุมธานี

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ (2553) ได้เสนอหลักการการจัดการศึกษาที่มีชุมชนเป็นฐานซึ่งมีลักษณะ 6 ประการดังนี้

1. การจัดการศึกษาฐานชุมชน เป็นระบบการศึกษาทางเลือกของภาคประชาชน ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้มแข็งที่ฐานราก ที่จำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งระบบ โดยให้ความสำคัญกับครอบครัว ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น องค์การศาสนา ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนราชการ มีส่วนร่วมและสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษา

2. การจัดการศึกษาฐานชุมชน เป็นการศึกษาที่เชื่อว่า ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้ได้ บนหลักการการศึกษาเพื่อมวลชนและมวลชนเพื่อการศึกษา ช่วยกันทำให้การศึกษาเป็นกลไกปลูกฝัง และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่บูรณาการเข้ากับวิถีชีวิต วัฒนธรรม รากเหง้าประวัติศาสตร์ ชุมชน ท้องถิ่นและประเทศชาติ

3. การจัดการศึกษาฐานชุมชน เป็นการศึกษาที่เอา “ชีวิตเป็นตัวตั้ง” แทนการเอา “วิชาเป็นตัวตั้ง” ตามแบบแผนเดิม โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมจริยธรรม รูปแบบการศึกษา เป็นการศึกษาระบบเปิด ที่บูรณาการทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่ทุกคนมีสิทธิ

4. เพื่อที่จะให้ความเห็น หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นการศึกษาที่ฟังเสียงประชาชน การจัดการศึกษาฐานชุมชน เป็นการศึกษาที่สามารถรองรับผู้จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ไม่ประสงค์เข้ารับการศึกษาในระบบ แต่สามารถศึกษาต่อด้วยการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐและการยอมรับจากสังคม ผู้จบการศึกษาสามารถเลือกรับการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการอาชีวศึกษา หรือเลือกที่จะมีอาชีพอิสระ มีสถานประกอบการ และหากต้องการกลับเข้าสู่การศึกษาในระบบ ก็สามารถเทียบความรู้และประสบการณ์ โดยองค์กรเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ที่สามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างเป็นองค์รวม

5. การจัดการศึกษาฐานชุมชน เป็นการเพิ่มความสำคัญของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนท้องถิ่น สถาบันศาสนาและสถาบันสังคมอื่น ๆ โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว ต้องหันมาให้ความสำคัญกับเยาวชนและบุตรหลาน โดยร่วมกันปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม มารยาท ประเพณีและวัฒนธรรมภายในครอบครัวและชุมชน โดยรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างครอบครัวเข้มแข็ง เป็นฐานรากของสังคม

6. การจัดการศึกษาฐานชุมชน เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติ กระบวนชุมชนคือ หัวใจของการพัฒนา แผนการพัฒนาของชุมชนเป็นแผนอย่างบูรณาการคือ เศรษฐกิจ จิตใจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม สุขภาพ การศึกษาและประชาธิปไตย เพราะเชื่อว่า การเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติ จะนำไปสู่ชีวิตและการอยู่ร่วมกันที่ดี เป็นการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุด ไม่ใช่การท่องวิชา การเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติทำให้ชีวิต เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างบูรณาการ

ธีรพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2548) อธิบายถึงกระบวนการเสริมสร้างชุมชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเป็นสิทธิมนุษยชนดังนั้นกาดำเนินงานการพัฒนาจึงควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

2. การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้เกิดการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีเหตุผล 4 ประการ ได้แก่

2.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดปัจจัยความจำเป็นระดับพื้นฐาน ช่วยให้ประชาชนสามารถเสนอสิ่งที่ตนเองต้องการต่อผู้มีหน้าที่จัดทำนโยบาย

2.2 การมีส่วนร่วมของประชาชน ช่วยให้สามารถระดมทรัพยากร ภายในชุมชน ท้องถิ่น เช่น ความรู้ และบุคลากร และแม้แต่ที่ดินและทุนที่ใช้ในโครงการการเพื่อการพัฒนา

2.3 การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้เกิดการกระจายรายได้ และการมีสุขภาพที่ดี

2.4 การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยสนองความตองการทางจิตวิทยาของประชาชน จากการที่มีโอกาสในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบถึงชีวิตของตนเอง

อรพรรณ พรสีมา (2546) อธิบายแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นแนวคิดที่ส่งเสริมการบริหารการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของไทย (Thai-Style School-Based Management หรือ Thai SBM) ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนตามแนวทางที่บัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีการกระจายอำนาจบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการ บริหารทั่วไปไปยังสถานศึกษา เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยความร่วมมือของชุมชน ในการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจในการบริหาร และจัดการศึกษาทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับงบประมาณ บุคคล วิชาการ และงานบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และชุมชน ในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม โดยการมีส่วนร่วมจึงเป็นกุญแจสำคัญ อย่างหนึ่งที่จะทำให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประสบความสำเร็จ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยศึกษาภายใต้ขอบเขต ดังนี้

1. หน่วยในการวิเคราะห์ (unit of analysis) ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี

2. ประชากรเป้าหมายที่ศึกษา ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี

3. ระยะเวลาในการวิจัย เดือนธันวาคม 2556 - เดือนพฤษภาคม 2557 สถานที่ดำเนินวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนได้แก่

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ ทำโดยการสัมภาษณ์

2. การวิจัยเชิงปริมาณ ทำโดยการออกแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ส่วนราชการในท้องที่ตำบลบึงทองหลาง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กศน.ตำบล พัฒนากรตำบล เกษตรตำบล วัดและองค์การทางศาสนา สถานีตำรวจ ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนสถานประกอบการ และตัวแทนชุมชน รวมจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 150 คน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) โดยวิธีการสัมภาษณ์สนทนากลุ่ม และการศึกษาวิจัยแบบเชิงประมาณซึ่งข้อมูลได้มาจากการเก็บแบบสอบถาม ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลดังต่อไปนี้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง 1 คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลางจำนวน 2 คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง 6 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 10 คน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 คน หัวหน้า กศน.ตำบล 1 คน พัฒนากรตำบล 1 คน เกษตรตำบล 1 คน ผู้แทนองค์กรศาสนาวัด 10 รูปคน ตัวแทนผู้ปกครอง 55 คน และผู้นำชุมชนและตัวแทนชุมชน 54 คน ผู้แทนสถานประกอบการ 5 คน รวมจำนวนประชาการที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 150 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ด้านสภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดการศึกษาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง ความคิดเห็นและความต้องการและปัจจัยที่ทำให้การจัดการศึกษาในพื้นที่ตำบลบึงทองหลาง มีประสิทธิภาพและได้รับความร่วมมือจากประชาชน และแนวทางในการพัฒนาพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง

การหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตามเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Index of Congruence) พบว่า แบบสอบถามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกันโดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.80 และนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ปกครอง ครู และผู้บริหารที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีบริบทคล้ายคลึงกัน จำนวน 50 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการสัมภาษณ์ ตามกระบวนการทำงาน ดังนี้

1. ประสานงานกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

2. นัดเวลาสถานที่ที่จะสัมภาษณ์ล่วงหน้าโดยได้มอบแบบสัมภาษณ์และข้อคำถามในการสัมภาษณ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ศึกษามาก่อนล่วงหน้า

3. ดำเนินการสัมภาษณ์โดยคณะผู้วิจัยที่ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง พร้อมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม

4. หลังจากที่คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการพบปะผู้ที่เกี่ยวข้องแล้ว คณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ในเบื้องต้น

5. คณะผู้วิจัยร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลางทำหนังสือเรียนเชิญหัวหน้าส่วนราชการในพื้นที่ตำบลบึงทองหลางแห่งละ 2 คน ได้แก่ โรงเรียนระดับพื้นฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กศน. ตำบล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เกษตรตำบล พัฒนาชุมชน สถานีตำรวจ เป็นต้น ตัวแทนผู้ปกครองสถานศึกษาละ 2 คน รวม 12 คน ตัวแทนกำนันผู้ใหญ่บ้านในฐานะตัวแทนประชาชนจำนวน 6 คน ตัวแทนสถานประกอบการ 5 แห่ง ผู้แทนเจ้าอาวาสจำนวน 2 รูป และตัวแทนองค์กรชุมชนและกลุ่มแม่บ้าน จำนวน 5 คน ร่วมประชุมสัมมนาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาของการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ตำบลบึงทองหลาง ปัจจัยที่ทำให้การส่งเสริมการจัดการศึกษาในตำบลบึงทองหลางประสบความสำเร็จ และแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี โดยใช้ระยะเวลา 1 วัน ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง เพื่อเปิดโอกาสให้หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ตัวแทนองค์กรชุมชน ผู้ปกครอง ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นระหว่างกันและกัน ซึ่งมีทั้งกลุ่มที่จัดการศึกษา ได้แก่ สถานศึกษา และภาคประชาสังคมที่คาดหวังต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและกลุ่มที่มีศักยภาพในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา จากการจัดประชุมสัมมนาดังกล่าวทำให้คณะผู้วิจัยได้ข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้เพิ่มเติมขึ้น

6. เมื่อคณะผู้วิจัยได้รับข้อมูลอย่างละเอียดลุ่มลึกเพียงพอจากการจัดประชุมสัมมนาแล้ว คณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การส่งเสริมการจัดการศึกษาในตำบลบึงทองหลางประสบความสำเร็จ และแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี เพื่อนำมาสู่การพิจารณาในที่ประชุม ในครั้งที่ 3 ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง เป็นระยะเวลา 1 วัน เพื่อการสรุปผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นหนักไปในเรื่องการเสาะแสวงหาคำตอบในวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยในครั้งนี้แนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถในการส่งเสริมการศึกษา จากผลการประชุมในครั้งนี้ทำให้คณะทำงานได้ข้อสรุปที่ซึ่งได้นำมาสร้างรูปแบบในการพัฒนาขีดความสามารถในการส่งเสริมการศึกษาโดยมีท้องถิ่นเป็นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 สภาพปัญหาของการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ตำบลบึงทองหลาง ยังคงเป็นการจัดการศึกษาแบบแยกส่วนตามหน่วยงานแต่ละสังกัดแต่ละกระทรวง ที่ยังไม่มีการบูรณาการภารกิจด้านการจัดการศึกษาเข้าด้วยกันทั้ง ๆ ที่แต่ละหน่วยงานมีกลุ่มเป้าหมายเดียวกันคือ “เยาวชนและประชานในพื้นที่” ขณะที่การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาจากภาคประชาชนและองค์กรชุมชน ท้องถิ่นยังคงเป็นไปอย่างจำกัด ทำให้การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาที่เป็นไปตามนโยบายส่วนกลางที่ยังไม่ยึดโยงกับชุมชนและท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาการศึกษาคือการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาโดยความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกับภาคประชาสังคมในการพัฒนาการจัดการศึกษาที่บูรณาการดำเนินงานที่มุ่งเป้าหมายสำคัญคือเยาวชนและประชาชน

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 แนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยความร่วมมือของท้องถิ่นจึงเป็นการพัฒนาขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลาง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการส่งเสริมการศึกษาในพื้นที่ โดยการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่ส่วนราชการ องค์กรท้องถิ่นและประชาชน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อให้การจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ เป็นการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและอาชีพของประชาชน เป็นการศึกษาตลอดชีวิต มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาตำบลบึงทองหลาง อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมภูมิปัญญา สังคมฐานความรู้ บนรากฐานทางวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของชุมชน โดยสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาเยาวชน และคุณภาพการศึกษาของชาติสืบไป

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจุบันการจัดการศึกษาของ ตำบลบึงทองหลาง อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ยังคงขาดการประสาน และบูรณการจากส่วนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ อณิยา นุชสำเนียง (2555, หน้า110-116) ซึ่งพบว่า (1) การวางแผน ส่งผลต่อ การกระตุ้น การประสานงาน และ การสร้างประสบการณ์เฉพาะของผู้เรียน (2) การจัดสรรทรัพยากร ส่งผลต่อ การกระตุ้น (3) การประสานงาน ส่งผลต่อการประเมินผล และ (4) การประเมินผล ส่งผลต่อการเชื่อมโยงการเรียนรู้ มีผลต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการและการเรียนการสอน และสอดคล้องกับ กฤษณา สว่างแสง (2555, หน้า 128-140) พบว่า (1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านประสิทธิผล มีแบบอย่างที่ดีในการเลือกบุคลากรที่มีความถนัดในการบริหารนโยบายและแผน ขั้นตอนการบริหารจัดการเป็นระบบ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดโครงสร้างการบริหารงานในกลุ่มอย่างชัดเจน จัดทำพรรณนางานพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จัดทำแผนชัดเจน มีการจัดประชุมบุคลากรเป็นประจำ ริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการปฏิบัติงาน มีการแบ่งหน้าที่ให้บุคลากรรับผิดชอบสถานศึกษาในเขตพื้นที่ มุ่งเน้นการประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (3) ระบบการบริหารงานกลุ่มนโยบายและแผน ตามแนวทางการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีหลายองค์ประกอบรวมกัน ทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ระบบที่พัฒนาขึ้นมีความชัดเจน ครอบคลุม ง่ายและสะดวกในการนำไปใช้ต่างจากเดิมที่เป็นการบริหารงานที่ไม่มีระบบชัดเจน (4) ผลการตรวจสอบระบบโดยการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิและการสอบถามผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผนต่างมีความเห็นว่าระบบการบริหารงานกลุ่มนโยบายและแผน ตามแนวทางการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน สอดคล้องกับความเป็นจริง ทุกภาคส่วนล้วนมีวัตถุประสงค์ไม่แตกต่างกัน คือ เพื่อจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาให้แก่ชุมชนบึงทองหลางนั่นเอง เมื่อเป็นเช่นนี้จึงเห็นได้ว่า เมื่อแต่ละภาคส่วนดำเนินงานในลักษณะที่เป็นเอกเทศ กล่าวคือ ตราบใดที่แต่ละองค์กร แต่ละหน่วยงาน แต่ละสถานศึกษา ฯลฯ ดำเนินงานโดยขาดการบูรณาการเข้าด้วยกัน ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่สิ่งที่สามารถนำมาใช้ส่งเสริมศักยภาพของชุมชนได้อย่างแท้จริง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะขาดความต่อเนื่อง เป็นได้เพียงผลลัพธ์ที่ปรากฏ ณ ช่วงเวลาใด เวลาหนึ่ง ขาดการส่งเสริมหรือขยายผลให้เกิดประโยชน์ต่อไป ในทางตรงกันข้าม หากการพัฒนาการศึกษาได้บูรณาการทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกันแล้ว ย่อมจะทำให้การพัฒนาการศึกษานั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการของชุมชนโดยแท้จริง เกิดประโยชน์ที่ชุมชนสามารถนำกลับมาใช้ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของชุมชนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าพื้นที่ตำบลบึงทองหลางมีความเป็นชุมชนที่เข้มแข็งโดยเฉพาะผู้นำชุมชนและหัวหน้าส่วนราชการที่มีความสนิทสนมและใกล้ชิดกับประชาชน ซึ่งเป็นโอกาสในการพัฒนาการจัดการศึกษาของชุมชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบึงทองหลางมีศักยภาพ และขีดความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือของส่วนราชการ องค์กรชุมชน และประชาชนในลักษณะภาคีเครือข่ายที่บูรณาการงานด้านการจัดการศึกษา และการส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ของหน่วยงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยคณะกรรมการเครือข่ายที่ประกอบด้วยตัวแทนส่วนราชการ องค์การชุมชน ผู้ปกครองและตัวแทนประชาชนมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานจัดการศึกษาและการสนับสนุนพัฒนามีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของชุมชน ซึ่งเห็นได้จากการประชุมเชิงวิชาการที่คณะผู้วิจัยร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลเรียนเชิญหัวหน้าส่วนราชการในท้องที่ซึ่งมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กศน.ตำบล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เกษตรตำบล พัฒนาการตำบล ผู้แทนครูพระภิกษุ สถานีตำรวจ และภาคประชาชน ได้แก่ สถานประกอบการ ตัวแทนผู้ปกครอง กำนันและผู้ใหญ่บ้านในฐานะตัวแทนชุมชน เป็นต้น ร่วมการประชุมเพื่อหารือแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาในท้องที่ตำบลบึงทองหลาง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ความต้องการและความคิดเห็น ทั้งในภาพรวมและการเสวนากลุ่มย่อย จากการประชุมผู้เข้าร่วมทุกภาคส่วนเห็นตรงกันว่าการจัดการศึกษาที่บูรณาการความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ยึดโยงกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นหรือมีท้องถิ่นเป็นตัวตั้ง เป็นแนวทางที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของตำบลบึงทองหลางจะเป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของชุมชนให้ชุมชนเป็นฐานของการพัฒนาเพื่อให้ท้องถิ่นเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กล้า ทองขาว. (2556). *การจัดการศึกษาฐานชุมชน*. ค้นจาก www.dpu.ac.th/ces/download.php?filename=1377584927.docx

โกวิท พวงงาม. (2540). *มิติใหม่การปกครองท้องถิ่น วิสัยทัศน์กระจายอำนาจการบริหารงานท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กฤษณา สว่างแสง. (2555). การพัฒนาระบบบริหารงานกลุ่มนโยบายและแผน ตามแนวทางการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตรและมนุษยศาสตร์, 6*(1), 128-140.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 – 2559*. ค้นจาก http://www.pld.rmutt.ac.th/?wpfb_dl=210

ธีรพงษ์ แกวหาวงษ์. (2548). *กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข็มแข็ง*. กรุงเทพฯ: คลังนานาวิทยา.

วรากรณ์ สามโกเศศและคณะ. (2553). *ข้อเสนอทางเลือกระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับสุขภาวะคนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

อณิยา นุชสำเนียง. (2555). รูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการและการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6*(1), 110-116.

อรพรรณ พรสีมา. (2546). *รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: ตัวอย่างประสบการณ์ที่คัดสรรโรงเรียนในโครงการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์

Transformational Leadership of School Administrators Under Panyapiwat Technilogical College

เอกชัย บุตรวิชา

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และผู้บริหารศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ ตามความคิดเห็นครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และผู้บริหารศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ 20 แห่ง ทั่วประเทศ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ จำนวน 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test และ F-test ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และผู้บริหารศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ ตามความคิดเห็นครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และผู้บริหารศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพการทำงาน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง (3) ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหาร, วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์

Abstract

The purpose of this research were as follows: (1) to study the state of transformational leadership of the college administrators and heads of the college campuses as perceived by lecturers and educational personnel, (2) to compare the level of transformational leadership of college administrators and campus

heads, and (3) to propose suggestions regarding the development of transformational leadership in the college to the chief executive officer of the college. 272 college administrators and campus Heads were sampled for this study. The 5-point scale questionnaire was used. The percentage, standard deviation, t-test, and the F-test were used in the analysis of data. Findings of the study were as follows; (1)The over-all transformational leadership level of the college administrator and the campus Heads was at the "highest" level. (2) There was no significant difference in transformational leadership level of college administrator and campus heads according to sex, educational level, attachment, work experience, and position. (3) Suggestions to the chief executive officer of the college were (1) the college administrator and the campus heads should act as the role model for their subordinates, (2) the college administrator and the campus heads should inspire their subordinates to act and challenge what suborning believed in, (3) the college administrator and the campus heads should stimulate their subordinates to look for a new and better solutions to survive the problems they are facing, and (4) the college administrator and the campus heads should is this a finding or common sense be considerate in dealing with their subordinates.

Keywords: transformational leadership, administrator, Panyapiwat Technilogical College

ความนำ

ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์สังคมมีการแก่งแย่งแข่งขันกันในทุก ๆ ด้าน ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาของประเทศไทย เกิดการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างในรูปแบบใหม่ทุกองค์กรทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานโดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษา มีการวางนโยบายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา ที่ว่า มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ เป็นสถาบันอีกทางเลือกหนึ่งให้กับผู้ที่สนใจจะเข้ามาศึกษา จัดตั้งจาก บริษัท ศึกษาภิวัฒน์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ด้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการให้เปิดดำเนินการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ได้รับการรับรองวิทยฐานะเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2550 และเปิดดำเนินการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์เป็นสถาบันเอกชนเฉพาะทางที่เน้นการศึกษา และวิจัยทางด้านธุรกิจค้าปลีกเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพในเชิงวิชาการ และสามารถปฏิบัติงานได้จริง เป็นหนึ่งในองค์การของสังคมไทยที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นกระบวนการบริหารงานค่อนข้างมีความยุ่งยากและซับซ้อนในการทำงาน เป็นสาเหตุให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพและขาดความถูกต้อง เนื่องจากปัญหาหลายประการ อย่างเช่น ความสามารถในการทำงานที่ไม่ตรงการสายงานที่รับผิดชอบ ความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ประเด็นสำคัญคือ การบริหารงานของผู้บริหารงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ซึ่งเน้นงานในด้านธุรกิจค้าปลีกเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากองค์กรทำธุรกิจด้านค้าปลีก คือ ร้าน 7 - ELEVEN ซึ่งมีสาขาอยู่ทั่วประเทศ มากกว่า 7,000 สาขา และเป้าหมาย

ขององค์กรต้องการให้มีสาขาร้านถึง 10,000 สาขาทั่วประเทศ จึงได้เน้นและให้ความสำคัญกับการขยายสาขาร้านเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค เป็นสาเหตุทำให้ขาดประสิทธิภาพด้านการบริหารงานด้านการศึกษา ซึ่งมีความยุ่งยากและซับซ้อนในการทำงาน ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความ สำคัญ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และผู้บริหารศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ ซึ่งเป็นสถานบันที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ เพื่อสะท้อนการบริหารจัดการและนำไปปรับปรุงการบริหารงาน ในส่วนที่ต้องพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงให้สามารถพัฒนาการบริหารงาน จนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทุกแห่ง ในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

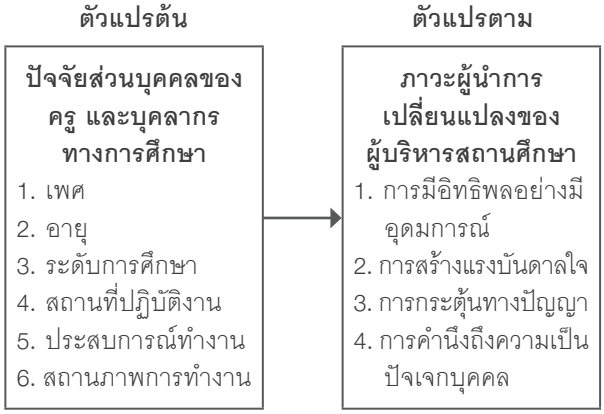
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และผู้บริหารศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และผู้บริหารศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ 20 แห่ง ทั่วประเทศ

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา แตกต่างกัน

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา แตกต่างกัน

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา แตกต่างกัน

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา แตกต่างกัน

5. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา แตกต่างกัน

6. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และผู้บริหารศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา รวม 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอน 82 คน บุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัย 90 คน บุคลากรทางการศึกษาศูนย์การเรียน 100 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอน 68 คน บุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัย 74 คน บุคลากรทางการศึกษาศูนย์การเรียน 100 คน รวมทั้งสิ้น 242 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพการทำงาน ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์และผู้บริหารศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ ตามแนวคิดของ Bass & Avolio โดยจำแนกแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นแบบเลือกตอบโดยมีลักษณะเป็นแบบทดสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิรทสเกล มีจำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ

การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของคอรนบัค (Cronbach อ้างถึงในเสนอ ภิรมจิตรผ่อง, 2542, หน้า 22-25) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือไปแจกยังผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดแล้วส่งคืนในเวลา 2 สัปดาห์

3. นำแบบสอบถามลงรหัสข้อมูลรายข้อ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการบรรยายลักษณะของประชากร

2.1 ค่าร้อยละ (percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test F-test (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 248 – 252)

3.1 ทดสอบความแตกต่างจากคะแนนกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test

3.2 ทดสอบความแตกต่างจากคะแนนกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ F-test

4. แบบสอบถามข้อคิดเห็น ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาของผู้ตอบแบบสอบถามคำถามปลายเปิดระบุเป็นความถี่

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.71) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x}$ = 4.79) รองลงมา ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x}$ = 4.73) และการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x}$ = 4.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x}$ = 4.64)

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านดังนี้

2.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่พบความแตกต่างในภาพรวมและรายด้าน

2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่พบความแตกต่างในภาพรวมและรายด้าน

2.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่พบความแตกต่างในภาพรวมและรายด้าน

2.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ไม่พบความแตกต่างในภาพรวมและรายด้าน

2.5 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่พบความแตกต่างในภาพรวมและรายด้าน

2.6 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่า ไม่พบความแตกต่างในภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่พบความแตกต่าง ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ซึ่งสามารถสรุปในแต่ละด้านได้ดังนี้

3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ ต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน โดยทุกครั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน ผู้บริหารต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรเกิดการยอมรับ ศรัทธา ไว้วางใจจนเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกัน ผู้บริหารรุ่นใหม่มีความคิดสร้างสรรค์ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในสถานศึกษา ทำให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัฒน์

3.2 การสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ หรือให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่เกิดกับสถานศึกษา เพื่อให้มีกำลังใจปฏิบัติงานต่อไป ไม่ควรว่ากล่าวติเตือนต่อหน้าคนอื่นหรือในที่ประชุม เมื่อมีความผิด ควรตักเตือนเป็นการส่วนตัวถ้ามีความผิด

3.3 การกระตุ้นทางสติปัญญาผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนต่อสูงขึ้น เห็นความสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ควรมีห้องสื่อ ห้องโสตทัศนศึกษาให้ครูและนักเรียนนักศึกษาได้ใช้ มีการส่งเสริมให้ค้นคว้าวิจัย สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษา สนับสนุนให้ครูได้ไปทัศนศึกษาดูงาน อบรมอย่างต่อเนื่อง โดยจัดสรรงบประมาณให้อย่างเพียงพอเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานและประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาถึงความ สามารถที่โดดเด่น ความถนัด แล้วมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติ ความแตกต่างระหว่างบุคคลมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรศึกษาวิเคราะห์ ควรวางตัวเป็นกลางไม่เอนเอียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่มีผลประโยชน์ส่วนตัว ควรดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานทุกคนอย่างใกล้ชิด เพื่อสร้างความสามัคคี และมีความเป็นกันเองมากขึ้น

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายดังนี้

เมื่อพิจารณาตามสมมติฐานของการวิจัย ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ตอนต้นว่า ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพการทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา แตกต่างกัน ซึ่งหลังจากเสร็จสิ้นการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และ สถานภาพการทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์โดยรวมและรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.71)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x}$ = 4.79) ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในด้านของการกระตุ้นทางปัญญามาเป็นอันดับหนึ่ง และนอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วม งาน มองหาวิธีการ แนวทางใหม่ในการทำงาน ตลอดจนหลีกเลี่ยงการกล่าวถึงความล้มเหลวของผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Bass (1985 อ้างถึงใน สุภาวดี จิตติรัตนกุล) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความคิดและจินตนาการ เพื่อปรับปรุงการทำงานที่ทำอยู่เป็นประจำ ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง นอกจากนี้ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถาน ศึกษา ให้ความสำคัญกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x}$ = 4.73) โดยเฉพาะอย่างยิ่งแสดงให้เห็นถึงผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างในความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

และในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x}$ = 4.69) พบว่า เป็นประเด็นรองที่ผู้บริหารสถาน ศึกษาให้ความสนใจ ซึ่งจากผลงานการวิจัยพบว่า ผู้บริหารไม่ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นวิธีการทำงาน ตลอดจนการสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x}$ = 4.64) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ และอยู่เป็นลำดับที่ 2 โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างในความคิดเห็นของผู้ร่วมงานผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชม

ในความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจดูแลความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลและ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (1994: 352) คือการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ใช่เพียงการยอมรับความต้องการของผู้ตามเท่านั้น แต่ยังช่วยปลุกเร้า กระตุ้น สนับสนุน และยกระดับความต้องการเหล่านั้นให้สูงขึ้น ผู้นำยังมีความพยายามที่จะพัฒนาประสบการณ์ของผู้ตามให้ไปไกลกว่าเดิม เช่นการมอบหมายงานที่ท้าทายให้เพิ่มความรับผิดชอบที่มากขึ้น สร้างความมั่นใจในสิ่งที่ผู้ตามจะทำนอกเหนือจากที่คาด หวัง เพื่อให้ผู้ตามมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพ

เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพการทำงาน พบว่าไม่พบความแตกต่างในภาพรวมและรายด้าน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพการทำงาน ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องเป็นทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านมนุษยสัมพันธ์ และผู้เชี่ยวชาญในเรื่องงาน ความมีประสิทธิผลของผู้นำนั้นจะต้องอาศัยการปฏิบัติที่ดีงามต่อบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัตน์ จีนขาวขำ (2547) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมีและด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลเป็นลำดับสุด ท้ายการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมจำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประเภทของสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาด้านการสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ส่วนด้านการสร้างบารมีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอด คล้อง กับงานวิจัยของ บุญมี ก่อบุญ (2548) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 3 อยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกันประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนาเพื่อการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์และศูนย์การเรียนปัญญาภิวัฒน์ โดยควรมีการทำวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาภาครัฐบาลและเอกชน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการวางแผนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่มีปัจจัยมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหาร

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ กอบกุลธนชัย. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กัมพล แช่มสา. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ขนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สกลนครเขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คำนึง ผุดผ่อง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จารุพงศ์ พลเดช. (2551). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. ค้นจาก http://www.lopburi.go.th/governor/book_january_51/leader.doc

จินดาวง ศ์อำมาตย์. (2550). *ภาวะผู้นำร่วมสมัยในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2552). *คุณธรรมจริยธรรมกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. ค้นจาก htt://www. manger. co.th/Local/ViewNews.aspx?

ชรัตน์ จีนขาวขำ. (2547). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษา, มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาครี ยาศรีทอง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบุคลิกภาพทัศนคติต่องานบริการกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของธนาคาร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทะนงศักดิ์ เนื่องเยาว์. (2551). *คุณลักษณะผู้นำ*. ค้นจาก http://www.oknation.net/blog/chimdee/ 2008/01/27/entry-1

ธเนศ ขำเกิด. (2550). *สมรรถนะเฉพาะและตัวบ่งชี้ของผู้บริหารสถานศึกษา*. ค้นจาก http://gotoknow.org/ blog/tanes/77080

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องมือแบบประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง, *วัดผลการศึกษา*. 2535(3), 100-103.

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์

An Ethical Change Leadership Development Model of School Administrators under the V-Star Good Child's School Project

ศิรปภัสร์ กีรติวัฒนทัศน์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการเด็กดีวีสตาร์ ในงานวิจัยนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ จำนวน 14,485 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียนรองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู จำนวน 396 คน ใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณา เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ส่วนการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามทศพิธราชธรรม ประกอบด้วย ทาน ศีล ปริจจาคะ อาชชวะ มัททวะ ตปะ อักโกธะ อวิหิงสา ขันติ อวิโรธนะ (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางจริยธรรม การมีอิทธิผลอย่างมีอุดมการณ์ทางจริยธรรม การสร้างแรงบันดาลใจทางจริยธรรม การกระตุ้นทางปัญญาให้เกิดกิจกรรมทางจริยธรรม การสร้างหลักทศพิธราชธรรมในสถานศึกษา (3) หลักการและแนวคิดเชิงเนื้อหาสาระ (4) การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบย่อย คือ แนววิธีการพัฒนาด้วยการบรรยาย แนววิธีการฝึกปฏิบัติ (5) วิธีการดำเนินการ องค์ประกอบย่อย กิจกรรมการดำเนินการพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา ผู้ดำเนินการพัฒนา ส่วนในด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความถูกต้องของรูปแบบพบว่าด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, จริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this study of school leaders under the "V-star" good child school project, were: (1) to study problems and ethical characteristics (2) to study the leadership development process, (3) to propose the ethical leadership model for school administrators under the "V-star" good child school project, and (4) to

assess the effectiveness of the developed model. The sample size of the study were 816 school administrators and teachers sampled from the 302 schools of the 14,485 population schools participated in the “V-star” good child school project. Findings of the study were as follows: The ethical leadership model consisted of 5 elements, namely, characteristics of ethical leadership, the ethical transformational leadership, principles and management theories, development strategies of school administrators and implementation plans. The characteristics of ethical leader included giving character, self sacrifice, integrity kindness and gentleness, non-indulgence, non-anger, non-oppression, tolerance and conformity to the law. The ethical transformational leadership included (1) idealized leader, (2) inspirational leader, (3) stimulating leader, and (4) considerate leader. The principles and management theories included new public management principles and theories. The ethical leader development strategies included lectures and problem-based learning. The implementation plan included (1) development activities, (2) development tools, and responsible personnel. The assessment of the model showed that the utility and the feasibility of the model were rated at the “highest” level whereas the appropriateness and the validity of the model were rated at the “high” level.

Keywords: change leadership, ethic, school administrators

ความนำ

ในบริบทของสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การทำหน้าที่ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก และเป้าหมายสุดท้าย (ultimate goal) ของสถานศึกษาก็คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้รับความสนใจและความคาดหวังจากสังคมอยู่ในระดับสูง (Hoy & Miskel, 2001) และปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับ จริยธรรม (ethics) ซึ่งประกอบไปด้วยคุณงามความดี พฤติกรรมทางจริยธรรมรวมถึงคุณสมบัติที่ดีงามของผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องยืนยันที่ทำให้คณะครูและผู้ปกครองและชุมชนมั่นใจการบริหารงานว่า ผู้นำองค์การทางการศึกษาจะสามารถพาองค์การสู่จุดหมาย พันธะผูกพันตามความคาดหวังของเขาได้ ดังนั้น การมีคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ขาดไม่ได้ของผู้บริหารทางการศึกษา และถือเป็นหัวใจของการเป็นผู้นำ ผู้นำมีคุณธรรมจริยธรรมจะทำให้สมาชิกในองค์การหรือคนในประเทศนั้นอยู่กันอย่างมีความสุข แต่ถ้าบุคคลได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำไม่มีคุณธรรมจริยธรรมคนทั้งหมดก็จะทำตามอย่างทำให้ประเทศชาติหรือองค์การก็จะเดือดร้อน (Bennis, 2000) ด้วยความสำคัญของหลักพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารจัดการ และความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาดังที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาอย่างลึกซึ้ง โดยมีความประสงค์ในการนำเสนอการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความสุขและผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อผู้เรียน ครูอาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งประเทศชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการเด็กดีวีสตาร์ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์

2. เพื่อศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์

3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์

4. เพื่อศึกษาผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ในการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ ควรจะได้ศึกษาแนวคิดหรือองค์ความรู้ในประเด็นที่สำคัญและเกี่ยวข้องเพื่อจะได้นำไปเป็นองค์ประกอบของรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. กรอบแนวคิดคุณลักษณะของผู้นำทางจริยธรรม โดยหลักทศพิธราชธรรม โดยวิเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักทศพิธราชธรรม ของท่านพุทธทาสภิกขุ (2549); พระธรรมปิฎก (2545)

2. กรอบแนวคิดภาวะผู้นำ

2.1 ภาวะผู้นำได้ศึกษาแนวคิดของ Bass & Avolio (1990)

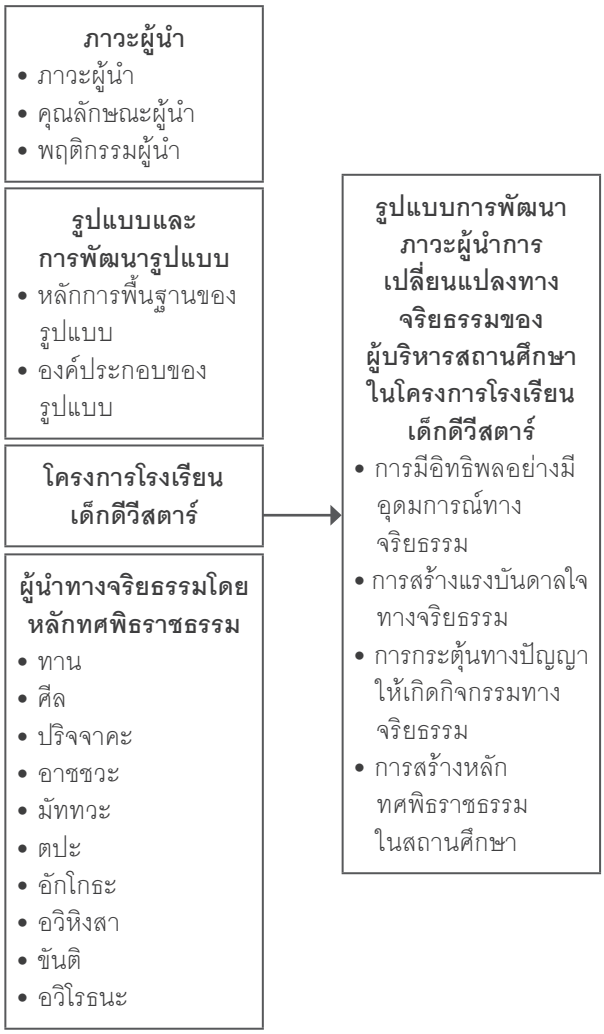
2.2 การศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ได้ศึกษาแนวคิด ของ Lowa State Leadership Studies Ohio State Leadership Studies และ Michigan Leadership Studies Yukl (1989)

2.3 คุณลักษณะภาวะผู้นำ วิเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการ คือ Carrel, Kuzmits and Elbert, Bernardin (1992)

3. กรอบแนวคิดโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ ได้ศึกษาแนวคิดของ วัดพระธรรมกาย (2555)

4. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ได้ศึกษาแนวคิดของ Eisner, Seriven and Stufflebeam, Keeves มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย (1) หลักการพื้นฐานของรูปแบบ (2) องค์ประกอบของรูปแบบ (3) กระบวนการพัฒนารูปแบบ

ผู้วิจัยสรุปความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดในการวิจัยข้างต้น กับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณา ได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาในโครงการเด็กดีวีสตาร์ ทั้งในและต่างประเทศ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คุณธรรม จริยธรรม ภาวะผู้นำทางจริยธรรมและกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเพื่อพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันของคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการเด็กดีวีสตาร์ เป็นการส่งแบบสอบถามไปยังแหล่งข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาในโครงการเด็กดีวีสตาร์

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการเด็กดีวีสตาร์ โดยการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการเด็กดีวีสตาร์

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการเด็กดีวีสตาร์ จากผู้ทรงคุณวุฒิ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา มีการกำหนดกลุ่มประชากร เพื่อกำหนดสัดส่วนของผู้ให้ข้อมูล มีความครอบคลุม คือ กลุ่มที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane จำนวน 396 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบสอบถามซึ่งแบบสัมภาษณ์ตรวจสอบคุณภาพ โดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อปรับปรุงแก้ไข นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ ส่วนแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน และตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับที่ปฏิบัติจริงและระดับความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงคุณลักษณะทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 เก็บโดยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 4 โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อประเมินผลรูปแบบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร

ขั้นตอนที่ 2 สังเคราะห์ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น สำหรับขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนที่ 5 ใช้วิธีการสังเคราะห์จากร่างรูปแบบที่นำเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญ ใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัย

1. สภาพปัญหา และคุณลักษณะ ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการเด็กดีวีสตาร์มีลักษณะดังนี้ ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาสภาพโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ปัจจุบันเป็นโครงการที่มุ่งหวังจะสร้างผู้นำเยาวชนต้นแบบทางจริยธรรม หรือ ดาวแห่งความดี โดยผ่านบทฝึกในกิจวัตรประจำวันอย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัย ควบคู่กับการทำกิจกรรมสร้างสรรค์สังคม

2. วิธีการของโรงเรียนในโครงการเด็กดีวีสตาร์ เป็นการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพเยาวชน โดยความร่วมมือของสถาบันหลักในสังคมไทย คือ วัด บ้าน และโรงเรียน ซึ่งจะช่วยปลูกฝังรากลึกทางศีลธรรม และคุณธรรมเข้าสู่จิตใจของผู้นำเยาวชนต้นแบบอย่างยั่งยืน และสามารถถ่ายทอดศีลธรรม คุณธรรม ความดี แนวทางการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง สู่เพื่อนเยาวชน คนรอบข้าง สังคมไทย

3. วิธีการดำเนินการ โดยสถาบันการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา โรงเรียน สมัครเข้าร่วมโครงการ

3.1 โรงเรียน/สถาบันการศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการจะมีการปฐมนิเทศ และได้รับชุดสื่อการเรียนรู้ คู่มือและสมุดบันทึกความดีผู้นำเยาวชนต้นแบบ

3.2 ร่วมสัมนนา อบรม ปฏิบัติธรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีผู้บริหาร ครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจน ตลอดจนมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3.3 ประเมินมาตรฐานศีลธรรม ทั้งในระดับบุคคล โรงเรียน จังหวัดและภูมิภาค

4. หลักสูตรการฝึกอบรม มุ่งส่งเสริมการดำเนินงานด้านศีลธรรมและคุณธรรม ให้ผสมกลมกลืนกับภารกิจของโรงเรียน ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยมีนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ผ่านกิจกรรมดังนี้

4.1 กิจวัตรประจำวัน จากคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ของกระทรวงศึกษาธิการ สามารถสรุปย่อเป็นคุณธรรมสำคัญของโครงการ 3 ประการ คือ วินัย เคารพ อดทน โดยฝึกแบบง่าย ๆ ในกิจวัตรประจำวันของผู้นำเยาวชนต้นแบบ และปฏิบัติต่อเนื่องจนเป็นนิสัย เป็นผู้มีศีลธรรม และคุณธรรมประจำใจ ต้องได้รับความร่วมมือจาก 3 สถาบันหลักคือ วัด บ้าน และโรงเรียน โดยครู ผู้ปกครองและพระภิกษุมีหน้าที่ช่วยดูแล เป็นกำลังใจ

4.2 กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม เป็นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม โดยเรียนรู้จากกิจกรรมได้คัดเลือกกิจกรรมในวิถีชีวิต ขนบธรรม หรือประเพณีท้องถิ่น ที่มีความโดดเด่นมาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่ดี ฝึกการคิดอย่างถูกต้อง การทำงานเป็นทีม และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

5. การเรียนรู้ของโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ ใช้หลัก กิจวัตร 10 ประการ คือ ไม่นอนตื่นสาย 2 แต่งกายสุภาพ สมาทานศีล ออมทรัพย์ ทำบุญทำทาน กราบเท้าพ่อแม่ก่อนนอน ไหว้ญาติผู้ใหญ่ ครูอาจารย์ เขียนความดีของคุณครู เพื่อน และคนรอบข้าง สวดมนต์ไหว้พระก่อนนอน ช่วยเหลือทำงานบ้าน อ่านหนังสือเรียนหรือหนังสือที่มีประโยชน์ นั่งสมาธิ และการเรียนรู้ผ่านสื่อสร้างสรรค์สื่อนวัตกรรมสีขาว หลายรูปแบบ เช่น ละคร การ์ตูน และอื่น ๆ

6. ปัจจุบันมีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการมากกว่า 10,000 แห่งทั่วประเทศ

6.1 สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ ในระยะแรกเข้าร่วมโครงการบางแห่งไม่ค่อยเข้าใจรูปแบบและวิธีการดำเนินงานโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ พบว่า สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการมากกว่า 1 ปี ไม่พบเรื่องการดำเนินงาน และสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการมีความเห็นตรงกันว่าโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์เป็นโครงการที่ดี

6.2 สถานศึกษาบางแห่งที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ ไม่ปฏิบัติตามรูปแบบของโครงการ ทำให้ยังไม่เห็นภาพชัดเจน เช่น การจัดสภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน เพราะสภาพการเรียนรู้แต่ละท้องถิ่นไม่เหมือนกัน

6.3 บุคลากร ผู้บริหาร และครู ยังไม่ค่อยให้การสนับสนุน กิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ และบุคลากรทางการศึกษา บางท่านขาดความรู้ ในการที่จะร่วมถ่ายทอดนิสัยที่ดี ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม สู่ผู้เรียนอย่างจริงจัง ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของโครงการ

6.4 งบประมาณและทรัพยากร ขาดการสนับสนุนทางด้านการเงินในการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์สังคม อาทิเช่น กิจกรรมวัดคู่พัฒนาศีลธรรม กิจกรรมรักษาความสะอาดเพื่อสิ่งแวดล้อม กิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะและทักษะความเป็นผู้นำ รวมถึงขาดการสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ในการดำเนินการ

6.5 ขาดการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครองในการดูแลนักเรียน ที่เข้าร่วมโครงการ เพื่อกระทำกิจวัตรประจำวันที่บ้าน อาทิ เช่น การไม่นอนตื่นสาย การเก็บที่นอนทันทีหลังตื่นนอน การกราบไหว้พ่อแม่และญาติ ผู้ใหญ่ การช่วยเหลือทำงานบ้าน เป็นต้น และผู้ปกครองขาดการร่วมลงบันทึกในสมุดบันทึกความดีเยาวชน

6.6 ขาดการศึกษา จากชุดสื่อการเรียนรู้ คู่มือ และการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอย่างต่อเนื่อง ทำให้ปฏิบัติไม่ครบถ้วนโครงการ

6.7 ขาดการประชาสัมพันธ์ถึงผู้ปกครองของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการและชุมชน เพื่อขอความร่วมมือให้ช่วยกัน พัฒนาพฤติกรรมเชิงคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนอีกทางหนึ่ง

6.8 โรงเรียน/สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ ขาดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน ในเรื่อง ของการบริหารงาน การจัดการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับโครงการ

6.9 โรงเรียน/สถานศึกษาบางแห่งมีชั่วโมงเรียนและกิจกรรมการเรียนการสอนมาก ส่งผลให้กิจกรรมการเรียนรู้ของโครงการ ไม่ได้ทำบ่อย

6.10 ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งไม่ได้ให้การสนับสนุนโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์เท่าที่ควร

6.11 โครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ขาดโรงเรียนต้นแบบในการดำเนินงาน สถานศึกษาบางแห่งนักเรียนไม่ค่อยเข้าร่วมกิจกรรม และไม่ได้รับความร่วมมือ เนื่องจากการเดินทางไปทำกิจกรรมบางกิจกรรมใช้เวลานาน ส่งผลให้นักเรียนกลับบ้านดึก

6.12 โครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

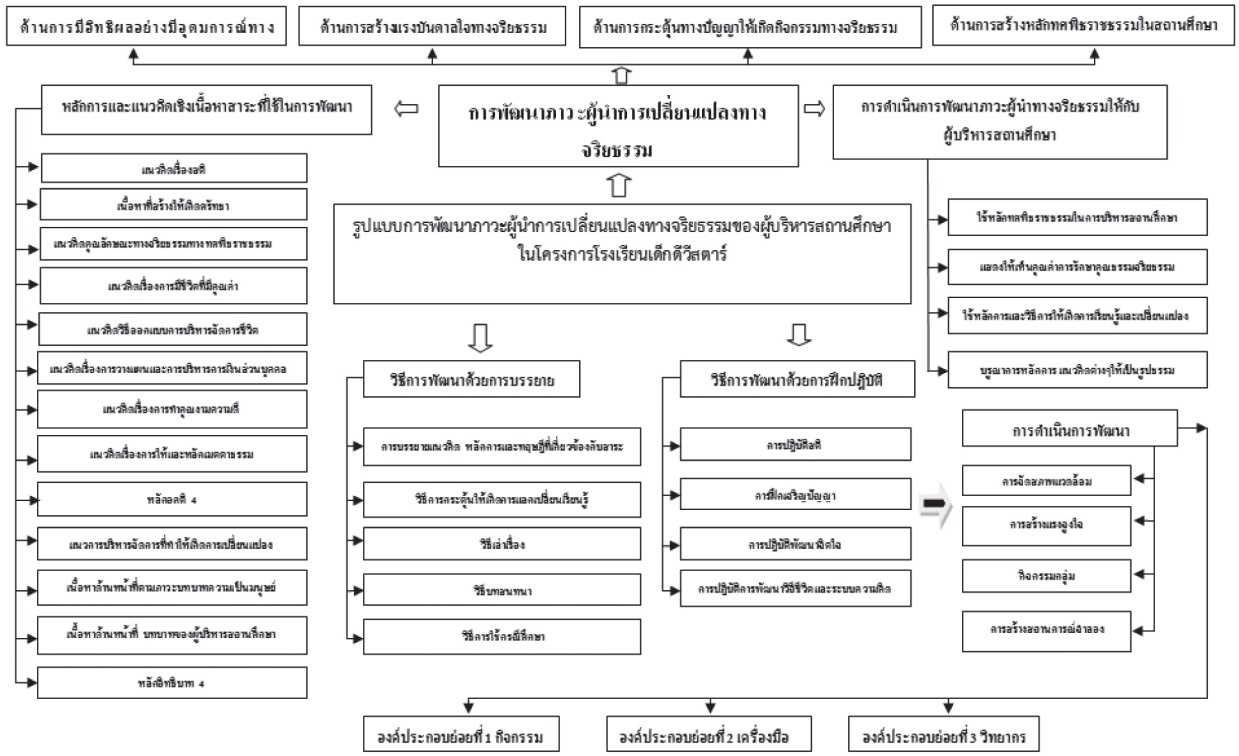
คุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ ผลการวิจัย พบว่า (1) หลักทศพิธราชธรรม อันเป็นหลักธรรมตามแนวพุธศาสนาที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ ที่ส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์การ และผลลัพธ์ด้านผู้เรียนเป็นที่สุด (2) หลักการการพัฒนาภาวะผู้นำ ใช้พัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางจริยธรรมการเปลี่ยนแปลง (3) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารที่เหมาะสมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยยึดหลักทศพิธราชธรรม อันเป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนาสำหรับพระราชาและผู้ปกครองบ้านเมือง ที่ได้น้อมนำมาเป็นกรอบหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความเจริญของสังคมและความผาสุกของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทศพิธราชธรรมประกอบด้วยหลักธรรม 10 ข้อ ดังนี้ ทาน ศีล ปริจจาคะ อาชชวะ มัททวะ ตปะ อักโกธะ อวิหิงสา ขันติ และอวโรธนะ

2. ผลการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ ดังนี้ คุณลักษณะด้านคุณธรรมของผู้บริหารที่เหมาะสมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยยึดหลักทศพิธราชธรรม อันเป็นหลักธรรมในพุทธศาสนาสำหรับพระราชาและผู้ปกครองบ้านเมือง ที่ได้น้อมนำมาเป็นกรอบหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความเจริญของสังคมและความผาสุกของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทศพิธราชธรรมประกอบด้วยหลักธรรม 10

การประเมินรูปแบบการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ผลการประเมิน พบว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ และมีประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรม และเป็นประโยชน์ในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีองค์ประกอบ คือ รู้จักพูด รู้จักอดทน รู้จักอธิบาย รู้จักชักนำในทางที่ดีงาม ซึ่งล้วนก่อให้เกิดความน่ารัก ความน่าเคารพ ความน่าพอใจ

การอภิปรายผล

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ (1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ ดังกล่าวเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเนื้อหาหลากหลาย ไม่เพียงครอบคลุมเนื้อหาเฉพาะด้านแนวคิดหรือองค์ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม แต่รวมถึงศาสตร์การบริหารจัดการสมัยใหม่ การบริหารจัดการด้านการเงิน ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษารูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมของ นลินี ทวีสิน (2549) ที่เสนอถึงความจำเป็นของการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้ามาพัฒนาการสอนคุณธรรมจริยธรรม เนื่องด้วยการพัฒนารูปแบบการสอนคุณธรรมจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ มีความซับซ้อนต้องใช้ข้อมูลและองค์ความรู้หลากหลายแขนงมาประกอบร่วมกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Orlich (1989) ที่กล่าวว่าการพัฒนาต้องมีรูปแบบที่หลากหลาย และสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (adult Learning) คือ ต้องมีกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม ต้องมีการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบอยู่ที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหา โดยกิจกรรมเหล่านั้นควรมีความยืดหยุ่น สามารถนำประสบการณ์มาใช้ได้และไม่เสียเวลามากเกินไป (2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์ นี้มีการเสนอวิธีการพัฒนาที่ต้องให้ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างกัน เป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากการแบ่งปันประสบการณ์ในระหว่างการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการระดมสมอง กิจกรรมแบ่งปันประสบการณ์ การเรียนรู้จากกรณีศึกษาที่ใช้ได้ผลดีในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่องค์กรด้านการพัฒนาผู้นำ เช่น Landmark Education ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McCauley and Others (1998) ที่กล่าวว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านกระบวนการพัฒนามีองค์ประกอบสำคัญคือ ความหลากหลายของประสบการณ์ในการพัฒนาและความสามารถในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ประสบการณ์ในการพัฒนาจะช่วยให้บุคคลขยายการเรียนรู้เพิ่มเติมขึ้น และในทำนองเดียวกันเมื่อมีการขยายการเรียนรู้ ประสบการณ์ในการพัฒนาก็จะมีมากขึ้นเรื่อย ๆ การเรียนรู้ซึ่งกันและกันนี้ยังสอดคล้องกับ Adair (อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536) ที่กล่าวว่าการพัฒนาการเป็นผู้นำจะต้องก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 2 ประการ คือ หลักการหรือทฤษฎีและประสบการณ์หรือการปฏิบัติ ซึ่งประสบการณ์ในกาเป็นผู้นำนั้นจะต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นแล้วจึงถ่ายโยงมาเป็นประสบการณ์ของตนเอง



ภาพ 2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนเด็กดีวีสตาร์

ข้อเสนอแนะ

1. กระทรวงศึกษาธิการควรนำให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. กระทรวงศึกษาธิการควรนำหลักทศพิธราชธรรมไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์การ

3. สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

4. สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานเตรียมความพร้อมในการพัฒนาและเสริมแรงจูงใจให้กับผู้รับการพัฒนา ในกิจกรรมที่จำเป็นหลังเข้ารับการพัฒนา และมีการประเมินผลหลังการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

นลินี ทวีสิน. (2549). *รูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.

พุทธทาสภิกขุ. (2549). *การตามรอยพระยุคบาทโดยทศพิธราชธรรม*. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.

พระธรรมปิฎก. (2545). *พจนานุกรมพุทธธรรมฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ภาวะผู้นำ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Bennis, W. (2000). *Managing the dream: Reflections on leadership and change*. Cambridge: Mass: Perseus.

Carrell, Micheal R., Kuzmits, Frank E. & Elbert, Norbert F. (1992). *Personnel/Human Resource Management* (4th ed.). New York: Memillan Publishing Company.

Eisner, E. (1976). Education connoisseurship and criticism: Their form and function in education evaluation. *Journal of Aesthetic Education, 39*(2), 192-193.

Hemphill, K. (1952). *Theory of leadership*. Columbia:Bureau of Education Research, Ohio State University.

Hoy, W. J. & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and Practice* (7thed.). New York: McGraw–hill.

Keeves, P. J. (1988). *Educational research, Methodology and measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon Press.

Likert, R. (1981). Management style and the human component. *In Leadership on the Job: Guides to good supervision*. New York: AMACOM

McNergney, R. F. & Herbert, J. M. (1998). *Foundation of education: The challenge of professional practice* (3rd ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Orlich, D. C. (1989). *Development: Enhancing human development. ASCD: Membership, policy, and professional development*. United State: Allyn & Bacon.

Stufflebeam, D. L. (1983). *The CIPP model for program evaluation*. Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.

Yukl G. A. (1989). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.

รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

A Result–Based Management Model for Promotion of Academic Quality of Small–Sized Primary Schools under The Office of Basic Education Commission in The Upper Northeastern Region

สุภาพ ชาญนรา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพ, พัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพด้านวิชาการ ประชากรที่ใช้เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 3,418 แห่ง สุ่มโดยใช้สูตรทาโร่ยามาเน่ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 แห่ง จำแนกเป็น ผู้บริหาร 345 คน และครูวิชาการ 345 คน รวมทั้งหมด 690 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ฯ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (2) รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ฯ เริ่มโดยมีคณะกรรมการวิชาการร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ ความเป็นไปได้ เลือกแนวทางที่ดีที่สุด และจัดทำแผนการส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการ แล้วดำเนินการส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการตามองค์ประกอบของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7 องค์ประกอบ ทุกขั้นตอนเน้นให้เกิดคุณภาพตามแนวทางการบริหารงานคุณภาพ 4 ขั้นตอน โดยอาศัย การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ โปร่งใส คุ้มค่า เพื่อส่งเสริมให้งานวิชาการมีคุณภาพตามมาตรฐานงานด้านวิชาการ ประหยัด มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม และ (3) ผลการประเมินรูปแบบ โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์, การส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการ

Abstract

The purposes of the research were to study, develop and evaluate the result-based management model. The population were 3,418 schools. The samples were 345 schools divided into administrators, and 345 academic teachers. The instruments used to collect data were a questionnaire, interview form and evaluation form. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, means, standard deviation and descriptive analysis. The research results revealed that: (1) The present situation of result-

based management were at the high levels. (2) The result-based management model beginning from academic committee participation to analyzing the problematic situation and possible needs, is the best choice to manage the programs for promotion of academic quality and practical activities as seven components of result-based management. The management emphasized the four stages of quality management. All stages of management of academic framework were for promotion of standard academic quality with economization and concrete effectiveness. And 3) The result of evaluation of result-based management model of overall aspects and individual aspect were at the highest level with suitability, cohesion, possibility and usefulness.

Keywords: result-based management, promotion of academic quality

ความนำ

"งานวิชาการ" เป็นหัวใจของโรงเรียนเพราะโรงเรียนถือว่าเป็นสถาบันทางวิชาการโดยตรง การพิจารณาว่าโรงเรียนใดจะมีมาตรฐานหรือคุณภาพเด่นด้อยเพียงใดนั้น ค่านิยมโดยทั่วไปมักจะถือเอาผลงานทางวิชาการเป็นตัวชี้บอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผลผลิต ดังนั้นงานวิชาการจึงนับได้ว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546, หน้า 11)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักคือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร ปัจจุบัน สพฐ.มีสถานศึกษาในสังกัด 32,879 แห่ง สถานศึกษาดังกล่าวนี้เป็นสถานศึกษาที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมา 10,877 แห่ง และในจำนวนนี้เป็นสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมาก กล่าวคือมีนักเรียนต่ำกว่า 60 คนลงมา ถึง 1,766 แห่งในทัศนะของ สพฐ. สถานศึกษาขนาดเล็กเหล่านี้ส่วนใหญ่มีปัญหาสำคัญ 2 ประการคือ 1) นักเรียนมีคุณภาพค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาขนาดอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขาดความพร้อมทางด้าน ปัจจัย เช่น มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะสื่อและเทคโนโลยีที่มีราคาแพง ทั้งนี้เนื่องจากเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร 2) สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ กล่าวคือมีการลงทุนค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาขนาดที่ใหญ่กว่า (ประกอบ คุปรัตน์, 2555)ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน วิชาภาษาไทย ประจำปีการศึกษา 2553 โดยเรียงตามลำดับจังหวัดทั่วประเทศ 76 จังหวัด ได้เปิดเผยสู่สาธารณะ ซึ่งนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้คะแนนภาษาไทยสูงสุดคือ จังหวัดอุดรธานี ซึ่งได้ลำดับที่ 46 จังหวัดที่ได้คะแนนภาษาไทยต่ำสุด คือ จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งได้ลำดับที่ 73 คะแนนกึ่งกลางของทั้งภาคคือ จังหวัดเลย ซึ่งอยู่ลำดับที่ 62 หลังจากนั้นกระทรวงศึกษาธิการได้ใช้งบประมาณอย่างน้อยกว่า 300 ล้านบาทในการอบรมครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แต่ผลการทดสอบวิชาภาษาไทยในปีการศึกษา 2554 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้คะแนนสูงสุดยังคงเป็นจังหวัดอุดรธานี ซึ่งได้ลำดับที่ 43 ขยับขึ้นมาเพียงสามอันดับเท่านั้น จังหวัดที่มีคะแนนภาษาไทยต่ำสุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็ยังคงเป็นจังหวัดกาฬสินธุ์เช่นเคย ซึ่งจะเห็นว่าไม่มีความเปลี่ยนแปลงใด ๆ เลย และยังคงอยู่ในลำดับที่ 73 จุดกึ่งกลางของคะแนนภาษาไทยทั้งภาคคือจังหวัดมหาสารคาม อยู่ลำดับที่ 61 แสดงให้เห็นว่าการศึกษาในภาคตะวันออก เฉียงเหนือมีระบบการศึกษาที่ต่ำที่สุด (จอห์น แดรพเปอร์, 2555)

ในรอบหลายปีที่ผ่านมาการบริหารงานของภาครัฐได้ปรับเปลี่ยนมาเป็นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เน้นไปยังผลลัพธ์ (outcomes) ของงานภายใต้การให้ความสำคัญที่การกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน เป้าหมายที่ชัดเจน

การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการในองค์การให้สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการทำงานหลัก (key performance indicators) ไว้อย่างชัดเจนเป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์การ การวัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวบ่งชี้ การยืดหยุ่นทางการบริหารและสนับสนุนทรัพยากรแก่ผู้บริหารระดับล่างอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน ตลอดจนถึงการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นเพื่อให้สามารถสนองตอบต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในฐานะผู้รับบริการจากองค์การของรัฐได้เป็นอย่างดี โดยเหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้รับความนิยมนำมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันนอกเหนือไปจากเครื่องมืออื่นคือการที่องค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงปัจจัยแวดล้อมภายนอกอย่างรุนแรงจนไม่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ โดยเฉพาะหากการปฏิบัติงานมุ่งหรือยึดติดอยู่กับระเบียบกฎเกณฑ์และวิธีการแบบเดิม ๆ การบริหารงานภาครัฐที่ก้าวหน้าจึงต้องการความยืดหยุ่นพอสมควรในอันที่จะทำให้องค์การสามารถปรับตัวได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์พร้อมกับการให้อำนาจผู้รับผิดชอบที่จะตัดสินใจดำเนินการในภาระหน้าที่รับผิดชอบได้โดยอิสระเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่นี้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (input) และอาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความถูกต้องสุจริตและเป็นธรรม เน้นวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงาน ทั้งในแง่ของผลผลิต(output) และผลลัพธ์ (outcome) และความคุ้มค่าของเงิน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ (วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์, 2547) กระทรวงศึกษาธิการก็ได้นำแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาตามยุทธศาสตร์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการในการบริหารจัดการศึกษาของหน่วยงานและสถานศึกษาโดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและมิติตัวชี้วัดให้สอดรับกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาคือการพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีคุณภาพมาตรฐานตามจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 29)

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันพบปัญหาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กและการนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ภาครัฐนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเห็นว่ายังไม่เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ยังเป็นเพียงตัวอักษรในแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการที่ถูกคัดลอกกันเรื่อยมาส่วนใหญ่ไม่มีการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้เห็นผลเป็นรูปธรรมแต่อย่างใด โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดแต่อย่างใด โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดทั้งในเรื่องบุคลากรและงบประมาณ โอกาสที่จะนำเอาระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาปรับใช้ในทุกระดับเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามภารกิจก็คงเป็นไปได้ยากยิ่งขึ้น

ดังนั้นจึงสนใจที่จะนำแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ให้มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารแบบมุ่งผล-

สัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทบทวนวรรณกรรมซึ่งเป็นที่มาของแนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการในโรงเรียน

1. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (results - based management)

ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (results- based management) จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Canadian International Development Agency-- CIDA (1999), ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543, หน้า 146), ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543, หน้า 3), สุภาภรณ์ คงคานนท์ (2555) และ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2547) สามารถสรุป ความหมาย ได้ว่า หมายถึง วิธีการปรับปรุงการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กรที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงาน ที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์หรือประสิทธิผล (effectiveness) โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (accountability) โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์การ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ (stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การ เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators -- KPIs) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (targets) และวัตถุประสงค์ (objectives) ไว้ล่วงหน้า มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางบริหาร การกำกับติดตามกระบวนการดำเนินงาน เพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อสาธารณะ โดยใช้ระบบการประเมินผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานโดยใช้ตัวชี้วัดทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์การต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน

ความสำคัญของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากการศึกษาแนวคิดของ นิชาภา พินิจมนตรี (2554), สุพจน์ บุญวิเศษ (2549, หน้า 2-3) สรุปได้ว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นแนวทางการบริหารที่มีความสำคัญมาก เพราะปัจจุบันรัฐบาลได้นำเอาแนวทางการบริหารแบบนี้มาใช้เป็นเครื่องมือการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) โดยบัญญัติเป็นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3(1) ให้ทุกหน่วยงานทางราชการถือปฏิบัติ จะเห็นว่ากรอบแนวคิดเรื่อง การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่มี ความประหยัด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นี้เป็นส่วนหนึ่งของการกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (หลักธรรมาภิบาล) นอกจากนั้นยังเกี่ยวข้องกับทุกกระบวนการของการบริหารคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming, 1986) (PDCA) และยังเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้วย

องค์ประกอบของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากการศึกษางานเขียนของ Louisette Bizier และ Bruno Lefèvre เรื่อง “INF.12: Result-Based Management Framework and Roadmap” ซึ่งนำเสนอต่อ World Heritage Centre, UNESCO (2006) ตลอดทั้งแนวคิดของ สุพจน์ บุญวิเศษ (2549, หน้า 6), ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543, หน้า 148-150) และ สุพจน์ ทรายแก้ว (2543, หน้า 137-138) ได้ข้อสรุปถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ 8 ประการ คือ (1) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ (objectives and goals determination) (2) การกำหนดตัวชี้วัดการบรรลุเป้าหมายและผลการปฏิบัติงาน (performance indication and key result area determination) (3) การจัดทำข้อตกลงเพื่อให้รับรู้ถึงเป้าหมาย (performance agreement) (4) การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology system) (5) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) (6) การให้รางวัลและการยกย่อง (reward and recognition) (7) การวัดและการประเมินผลงาน (performance measurement

and evaluation) และ (8) การจัดวางกลไกการตรวจสอบ (accountability mechanism)

กระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากการศึกษาแนวคิดของ (Richard S. Williams ,1998, pp. 25-27 และทศพร ศิริสัมพันธ์, 2543, หน้า 151-152) สรุปได้ว่ากระบวนการบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๆ สี่ขั้นตอน ดังนี้ (1) การวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ (2) การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลดำเนินงาน (3) การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และ (4) การให้รางวัลตอบแทน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการในโรงเรียน

ความหมายของงานวิชาการในโรงเรียน จากการศึกษาแนวคิดของ พวงรัตน์ วิเวกกานนท์, (2538, หน้า 2) ปรียาพรวงศ์อนุตรโรจน์ (2541, หน้า 2) กมล ภู่ประเสริฐ (2544, หน้า 6) (เพ็ญศรี จันทร์พาหิรกิจ, 2546, หน้า 8) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์ การปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนจากการศึกษาแนวคิดของพนัส หันนาคินทร์ (2524, หน้า 235) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 15) อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 25) (Smith, 1961) และ จรัส อติวิทยาภรณ์ (2544) สรุปได้ว่า งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผลงานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูง จะเห็นได้ว่างานวิชาการนับเป็นงานที่สำคัญของโรงเรียน เป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน ถือเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน โรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการของโรงเรียน ที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี

กระบวนการบริหารจัดการงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควรประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอนได้แก่ (1) ขั้นตอนการวางแผน (planning) (2) ขั้นการจัดองค์การ (organizing) (3) ขั้นจัดดำเนินการ (processing) (4) ขั้นนิเทศภายใน (supervising) (5) ขั้นการประเมินผล (evaluation) (6) การปรับปรุงและพัฒนา

ขอบข่ายงานวิชาการ ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การนิเทศกำกับติดตาม การวัดผลประเมินผล การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยและพัฒนา ข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมงานวิชาการ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้านเช่นงานการจัดหลักสูตร งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน งานการใช้วิธีการสอน และการใช้สื่อการเรียนการสอน งานการวัดผลการเรียนการสอน และการนิเทศการสอน

หลักการบริหารงานวิชาการ สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวคิดเพื่อปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องมีหลักการที่สำคัญ ๆ ได้แก่ หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจาก การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผล หลักการ 3 องค์ประกอบ (3-E_s) ได้แก่ (1) หลักประสิทธิภาพ (efficiency) (2) หลักประสิทธิผล (effectiveness) (3) หลักประหยัด (economy) หลักความเป็นวิชาการ (Academic)หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดผลประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษาและหลักการวิจัย เป็นต้น หลักการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญ

ก่อให้เกิดลักษณะความเป็นวิชาการที่ต้องอาศัยองค์ความรู้เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ การบริหารงานวิชาการนั้นถ้าจะให้บังเกิดผลดีต้องยึดหลักการบริหาร โดยเป็นไปตามขั้นตอน คือ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการซึ่งเป็นการจัดทำแผนปฏิบัติงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้การสอนดำเนินไปด้วยดี ได้แก่ การจัดทำตารางสอนให้เป็นกำหนดสาระการเรียนรู้ เวลา ผู้สอน ผู้เรียน แต่ละสาระการเรียนรู้การจัดชั้นเรียน การจัดครูผู้สอนเข้าสอน จัดแบบเรียน ปรับปรุงการเรียนการสอน และการจัดบริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดสื่อการเรียนรู้ จัดห้องสมุด การนิเทศการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล ต้องคำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ทำให้ดีที่สุดนำไปสู่คุณภาพที่คาดหวัง คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผิดชอบร่วมกันทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ คำนึงถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลและความประหยัด การดำเนินงานทางวิชาการโดยอาศัยหลักการดังกล่าวย่อมจะสามารถบรรลุความสำเร็จคือความเป็นเลิศทางวิชาการ (academic excellence)

ทฤษฎีทางการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องนำศาสตร์และศิลป์ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับธรรมชาติขององค์การ ผู้บริหารต้องสร้างทักษะในการบริหาร เพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยอาศัยทฤษฎีทางการบริหารต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ตามแนวคิดของ เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) ทฤษฎีการบริหารเชิงการจัดการ (Administrative Management) ตามแนวคิดของ Henri Fayol ซึ่ง Gulick and Urwick (1937) ได้สรุปเป็นแนวความคิดทางการบริหารโดยใช้คำย่อว่า “POSDCoRB” ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดสรรงบประมาณ โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ และยังมี ทฤษฎีการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (human relations) ตามแนวคิดของ Elton Mayo ที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกที่มีต่อกัน เน้นองค์ประกอบทางด้านสังคมและจิตวิทยาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิต และส่งเสริมความมีชีวิตที่ดี สรุปปัจจัยที่สำคัญและเป็นองค์ประกอบต่อประสิทธิภาพขององค์การ

เทคนิคการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ (1) เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT (2) เทคนิคระบบคุณภาพ ซึ่งได้แก่ เทคนิค Q.C. เทคนิค TQM.เทคนิค MBQ. เทคนิค ISO.และ (3) การประเมินความต้องการจำเป็น (need assessment)

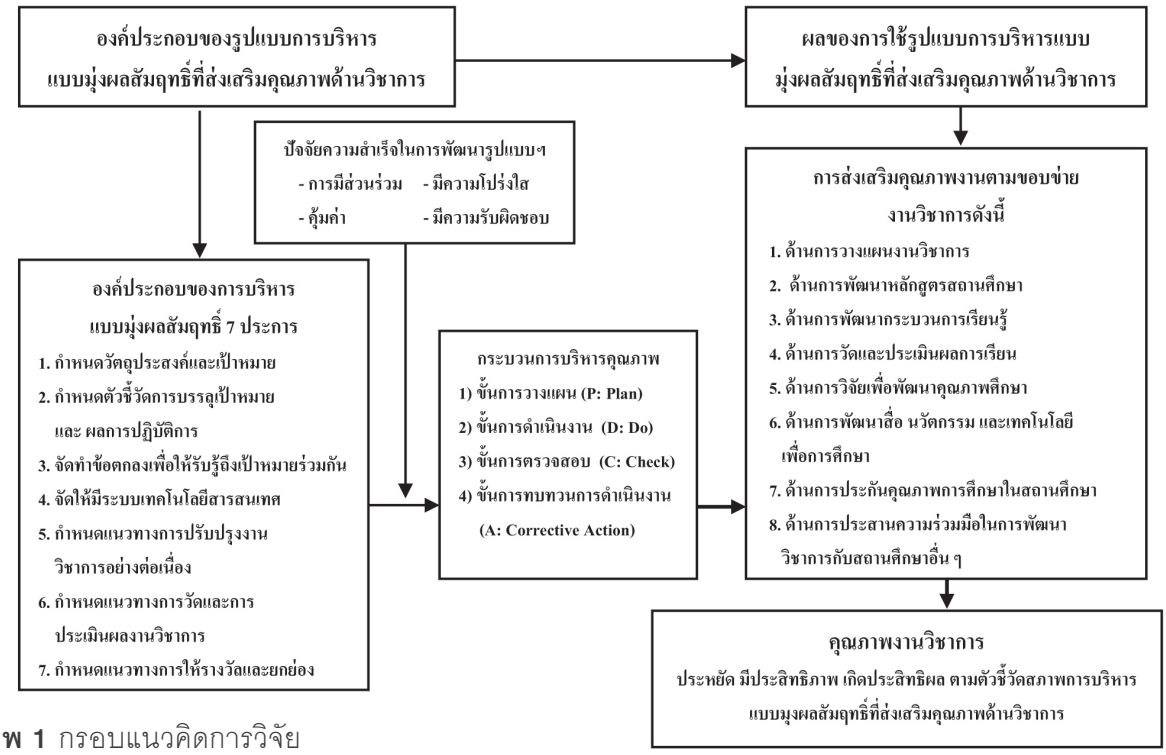
มาตรฐานงานวิชาการ หมายถึงสิ่งที่ถือเป็นหลักสำหรับเทียบกำหนดด้านงานวิชาการ เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นจากการเห็นพ้องต้องกันอันเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป โดยได้วางกฎระเบียบแนวทางปฏิบัติ หรือผลที่เกิดขึ้นของกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้เป็นหลักเกณฑ์ใช้กันทั่วไปจนเป็นปกติวิสัยมุ่งให้บรรลุถึงความสำเร็จสูงสุดของงานวิชาการตามข้อกำหนด

มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา ตามประกาศใช้กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ที่ปรับปรุงใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการ ได้แก่ มาตรฐานที่ 7 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มาตรฐานที่ 8 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มาตรฐานที่ 10 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนา คุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน พัฒนาเต็มศักยภาพ มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการโรงเรียน จากการศึกษาผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ พบว่ามีแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้ (1) ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารและครูควรมีการแนะนำให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ควรมีการจัดเตรียม/จัดหาเอกสารประกอบหลักสูตร เช่น วิสัยทัศน์ ปรัชญา คติพจน์ จุดอ่อน จุดแข็งของนักเรียน หลักสูตรแกนกลาง

ไว้เพียงพอต่อความต้องการของครู เพื่อส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ควรมีการกำหนดนโยบายและแผนงานวิชาการของโรงเรียนไว้ตลอดปีการศึกษา (2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ครูฝ่ายวิชาการควรมีการจัดครูเข้าสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความถนัดของครูเป็นสำคัญ ควรมีการจัดให้มี การปรึกษาหารือและประชุมร่วมกันในการวางแผน การจัดการเรียนการสอน และควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรเชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู ควรสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอนและควรสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน (4) ด้านการพัฒนาสื่อและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ควรให้ครูและนักเรียนใช้สื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษาในการเรียนการสอน ควรให้โรงเรียนวางแผนจัดหา/จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้แก่ครูในการทำสื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับความต้องการ และควรจัดบรรยากาศในห้องสมุดให้จูงใจนักเรียนเข้าใช้บริการ (5) ด้านวัดผลและประเมินผล ผู้บริหารและครูควรจัดให้มีเครื่องมือใช้ในการวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้/ทุกชั้น ควรจัดให้มีการอบรมหรือประชุมปฏิบัติการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล ควรมีการจัดทำคลังข้อสอบ และควรให้มีการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง (6) ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไว้อย่างชัดเจน ถูกต้อง ควรจัดให้มีการสร้างเครื่องมือนิเทศสำหรับใช้ในการนิเทศภายในเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และควรให้มีการกำหนด เป้าหมายและแผนการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างชัดเจนและถูกต้อง (7) ด้านส่งเสริมวิชาการแก่ครูและ ชุมชนผู้บริหารควรจัดการเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ ควรจัดงบประมาณสนับสนุนแก่บุคลากรที่เข้ารับการอบรมทางวิชาการอย่างเพียงพอ และควรจัดให้มีการประชุมอบรมทางวิชาการอยู่เสมอ (8) ผู้บริหารควรพัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในทุกด้านการพัฒนางานวิชาการโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methodology research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เพื่อตอบคำถาม การวิจัยทั้งสามประการ ได้แก่ สภาพการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในปัจจุบันเป็นอย่างไร รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นอย่างไร และการประเมินผลการใช้รูปแบบได้ผลเป็นอย่างไร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 3.418 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 345 แห่ง เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กำหนดขนาดโดยใช้ตารางประมาณการของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล แห่งละ 2 คน รวมทั้งหมด 690 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 345 คน และครูวิชาการ 345 คน ใช้เทคนิควิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ตามสัดส่วนประชากรในแต่ละจังหวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน” ได้แก่

1. แบบสอบถาม

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3. แบบประเมินรูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปพัฒนารูปแบบ จาก 4 ส่วนคือ

1. เก็บข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้แบบสอบถามที่รับคืนมา 343 โรงเรียน จำนวน 686 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.42 จึงได้นำแบบสอบถามที่เหลือไปสำรวจความคิดเห็นจากโรงเรียนขนาดเล็กอื่นที่เป็นกลุ่มประชากรเพิ่มอีก 2 โรงเรียน ทำให้ได้แบบ สอบถามที่รับคืนมาทั้งหมด 345 โรงเรียน จำนวน 690 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 คน โดยผู้วิจัยได้เข้าสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองตามวันเวลาที่กำหนดจนครบทุกคนโดยเป็นผู้บันทึกข้อคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พร้อมสังเกตและบันทึกพฤติกรรมขณะสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3. เก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (focus group discussion) จำนวน 13 คน เพื่อพิจารณาหาฉันทามติของรูปแบบฯ ได้ฉันทามติของรูปแบบ และได้แบบประเมินผลการใช้รูปแบบ ครบทั้ง 13 ฉบับ คิดเป็นแบบประเมินร้อยละ 100

4. เก็บข้อมูลจากการประเมินรูปแบบ หลังจากนำรูปแบบไปทดลองใช้ (try-out) ในโรงเรียนทั้ง 4 โรงเรียน เสร็จสิ้นแล้วดำเนินการประเมินรูปแบบต่อเนื่องและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้แบบประเมินผลการใช้รูปแบบ ครบทั้ง 13 ฉบับ คิดเป็นแบบประเมินร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ฯ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นสถิติเชิงบรรยาย (descriptive statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) และ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) ตามประเด็นคำถามและสรุปผลโดยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (inductive) สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีพรรณนาวิเคราะห์ (descriptive analysis)

ผลการวิจัย

1 สภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จากการสอบถามผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการ จาก 345 โรงเรียน จำนวน 690 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุ 41-50 ปีมีการศึกษาในระดับปริญญาโท และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน อยู่ระหว่าง 6-10 ปี ซึ่งมีความคิดเห็นโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก คือการวางแผนงานวิชาการ รองลงมาคือด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ คือการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพศึกษา และการวัดและประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

2. รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนเป็นรูปแบบของการดำเนินงานตามองค์ประกอบสำคัญ 7 องค์ประกอบ ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในขอบข่ายงานวิชาการ 8 ด้าน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมในและ ความรับผิดชอบของผู้บริหารครูวิชาการและครูผู้สอนในโรงเรียน มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและดำเนินงานตามขั้นตอนการบริหารงานคุณภาพ 4 ขั้นตอนโดยเริ่มจากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแก่คณะครูทุกคนในโรงเรียนเพื่อร่วมสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการการส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการ แล้วผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบต่อที่ประชุม และแจ้งให้ทราบถึงแนวทาง และเป้าหมายของการดำเนินการใช้รูปแบบฯ ให้ที่ประชุมรับทราบร่วมกัน แล้วใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการในโรงเรียนก่อนดำเนินการทดลองใช้รูปแบบ จากนั้นก็ร่วมกันแต่งตั้งคณะกรรมการวิชาการ ทำหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล เก็บรวบรวมข้อมูลและรายงานผลการส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการ ภายใต้สภาวะที่มีความคล่องตัวและมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยจิตสำนึกความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีการร่วมตัดสินใจ ประสานงาน แก้ปัญหา และคณะกรรมการวิชาการทุกคนร่วมกันวิเคราะห์ สภาพปัญหาและความต้องการที่จะส่งเสริมให้เกิดคุณภาพงานด้านวิชาการ รวมทั้งวิเคราะห์ความเป็นไปได้ร่วมกันหาทางเลือกที่ดีที่สุด จากนั้นร่วมกันจัดแผนงานโครงการส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการด้านต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติการวางแผนจุดเด่นหรือจุดแข็ง หาจุดอ่อนหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุง พัฒนาการวิเคราะห์โอกาสและการจัดการเชิงรุก รวมทั้งสิ่งที่ยังเป็นอุปสรรคต่าง ๆ และร่วมกันดำเนินการส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการตามองค์ประกอบสำคัญ 7 องค์ประกอบ ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในขอบข่ายงานวิชาการ 8 ด้าน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมในและความรับผิดชอบของผู้บริหารครูวิชาการและครูผู้สอนในโรงเรียน มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและดำเนินงานตามขั้นตอนการบริหารงานคุณภาพ ดังนี้

2.1 การส่งเสริมคุณภาพด้านการวางแผนงานวิชาการ โดยรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ และการวางแผนพัฒนางานวิชาการหรือการวางแผนกลยุทธ์ เกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดการบรรลุเป้าหมายและผลการดำเนินงาน จัดทำข้อตกลงเพื่อให้รับรู้ถึงเป้าหมายของงานร่วมกัน การจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการดำเนินงาน การกำหนดแนวทางการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง การกำหนดแนวทางการวัดและการประเมินผลงาน และการกำหนดแนวทางการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยตามผลงาน แล้วรวบรวมผลการดำเนินงานนำเสนอต่อที่ประชุมและจัดพิมพ์เป็นแนวทางการปฏิบัติ การส่งเสริมคุณภาพงานด้านการวางแผนงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งในการดำเนินงานนั้นต้อง มีการวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ และการทบทวนผลการดำเนินงาน

2.2 การส่งเสริมคุณภาพงานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยดำเนินการตามแผนงานโครงการเกี่ยวกับ เอกสารหลักสูตร ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมชุมชนและท้องถิ่น โครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ การบูรณาการ การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม การนิเทศการใช้หลักสูตรการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

2.3 การส่งเสริมคุณภาพงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยดำเนินการตามแผนงานโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวน การเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์ ประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่อย่างต่อเนื่อง การผสม-ผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ความเหมาะสม การจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

2.4 การส่งเสริมคุณภาพงานด้านการวัดผลและประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนโดยการดำเนินการตามแผนงานโครงการเกี่ยวกับการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและเมินผลแต่ละวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผล การเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน การเทียบโอนความรู้ทักษะประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

2.5 การส่งเสริมคุณภาพงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพศึกษา โดยการดำเนินการตามแผนงานโครงการเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา การส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มการเรียนรู้ และการประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัยตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน

2.6 การส่งเสริมคุณภาพงานด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยการดำเนินการตามแผนงานโครงการเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อ ฯ เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ การส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนา จัดหาสื่อฯ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อฯ เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาการกับ

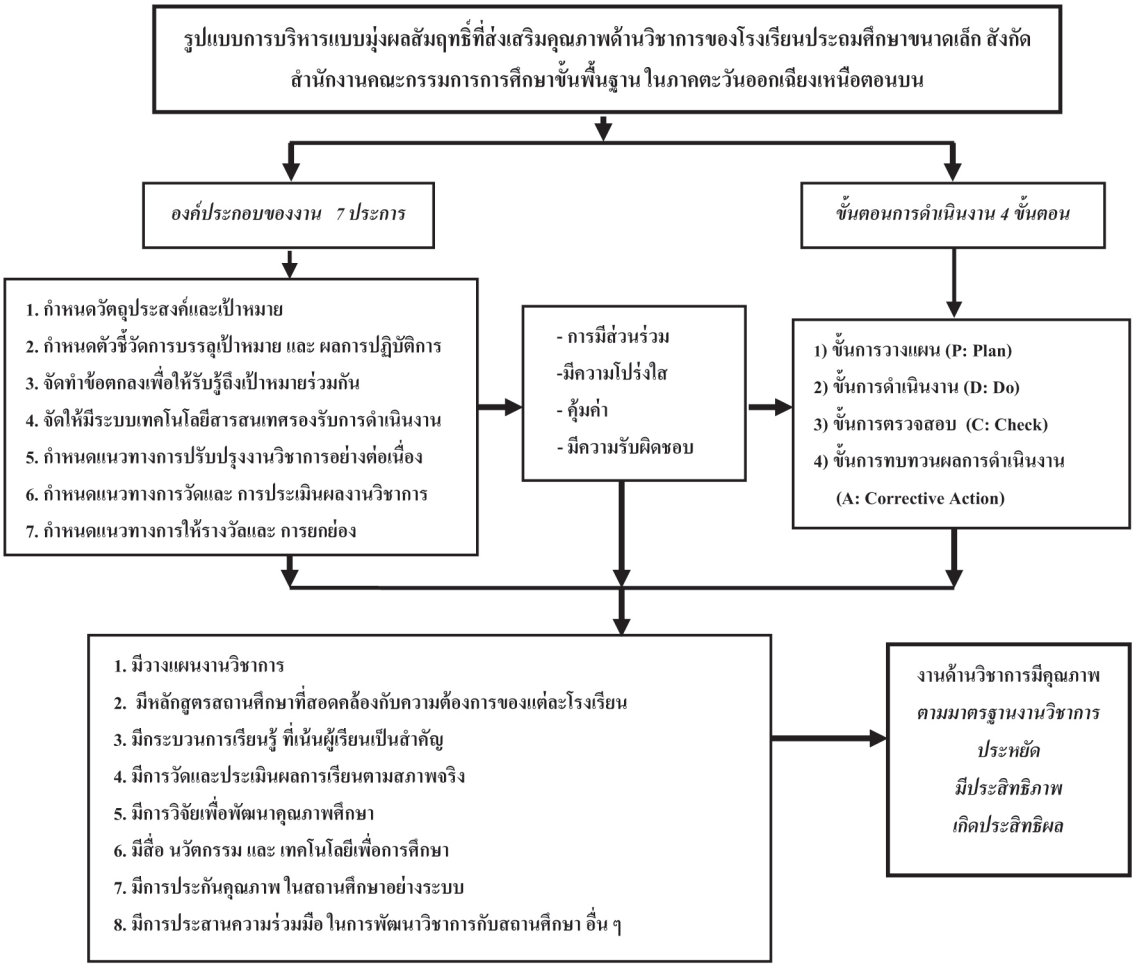
สถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น และการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ ฯ

2.7 การส่งเสริมคุณภาพงานด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษาโดยการดำเนินการตามแผนงานโครงการเกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การกำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษามาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของ สมศ. การวางแผนการพัฒนาคุณภาพศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา และการดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.8 การส่งเสริมคุณภาพงานด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ โดยการดำเนินการตามแผนงานโครงการเกี่ยวกับการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา การดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา การประเมินผลการจัดการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศทางการศึกษาในสถานศึกษา การติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน

ในการดำเนินงานในแต่ละด้านจะต้องมีการควบคุม เฝ้าระวังตรวจติดตาม วัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับค่าชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมาย ตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้ อย่างเป็นระบบต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการวัดผลประเมินผลการดำเนินงานทั้งระยะก่อนดำเนินการระยะระหว่างดำเนินการและระยะหลังดำเนินการ เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร มีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้อง เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการวิชาการทำการวัดผลและตรวจสอบผลการดำเนินงานและรายงานผล โดยยึดหลักการการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส คุ้มค่า และมีความรับผิดชอบตรวจสอบได้

นอกจากนั้นหลังจากมีการดำเนินการส่งเสริมงานวิชาการในทุกด้าน ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานโดยเรียนรู้จากข้อบกพร่องแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นและหาทางป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีก ถ้าผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามจุดประสงค์ของงานก็ต้องมีการให้รางวัลตอบแทนผลงาน หรือเป็นการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เข้าร่วมกิจกรรม และจูงใจให้เกิดการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการปรับการให้รางวัลตอบแทนผลงานตามความเหมาะสม มีแนวทางและวิธีการที่ชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนในโรงเรียนรับทราบร่วมกัน และประกาศเป็นนโยบายของโรงเรียนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีการนำไปปฏิบัติโดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรมทั่วถึงไม่ลำเอียง โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อให้งานวิชาการมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาการ ประหยัดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



ภาพ 2 รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ผลการประเมินรูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า การประเมินรูปแบบฯ ตามขั้นตอนการดำเนินงาน เกี่ยวกับความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผลการประเมินรูปแบบฯ เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านทั้งหมด พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

การอภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริการจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้ผู้บริหารทุกโรงเรียนให้ความสำคัญกับการวางแผนงานวิชาการในโรงเรียน เพื่อรองรับกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545โดยเฉพาะในด้านการวางแผนงาน

ทางวิชาการโรงเรียนส่วนมากจะมุ่งดำเนินการวางแผนงานวิชาการให้เสร็จเรียบร้อย และมีการรายงานผลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกำหนด โดยมีคณะทำงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนางานวิชาการโรงเรียนภายใต้สภาวะที่มีความคล่องตัวและมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยจิตสำนึกความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีการร่วมตัดสินใจ ประสานงานแก้ปัญหา มีความโปร่งใสใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในการดำเนินการในโรงเรียนทุกโรงเรียนจะต้องมีการจัดประชุมและทำข้อตกลงเพื่อรับรู้ร่วมกันถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายการวางแผนงานวิชาการ ตัวชี้วัด การบรรลุเป้าหมายและผลการปฏิบัติการวางแผนงานวิชาการ การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบภาระงานตามความเหมาะสมและกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง และโรงเรียนมีการจัดประชุมคณะครู เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายการวางแผนงานวิชาการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียน นอกจากนั้นยังมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในลักษณะของการรวมศูนย์เป็นเครือข่ายเพื่อร่วมมือกันกับโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเดียวกันในการพัฒนางานวิชาการ และให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องธรรมดาที่ผู้บริหารยุคใหม่ที่ต้องมีความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ความสามารถในการระดมและใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ สุขพิทักษ์, ทองใบ สุดชารี, และบุญชม ศรีสะอาด (2555, หน้า 174-175) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า ที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ ขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาทำให้สูญเสียศักยภาพในการสร้างคุณภาพงานวิชาการรองลงมาคือขาดทีมงานวิชาการที่เข้มแข็ง ทำให้ระดับผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนำกิจกรรมคุณภาพเข้ามาใช้ในสถานศึกษามีเพียงพอ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของช่อรัตร์ดา เกสทอง (2550) ที่ศึกษาปัญหาและนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการ ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ปัญหาด้านการวัดและประเมินผล

2. รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ส่งเสริมคุณภาพด้านวิชาการของโรงเรียนประถม ศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับฉันทามติ รูปแบบฯ จากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดและรูปแบบฯ ได้รับการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แนวทางในการพัฒนารูปแบบฯ เป็นไปตามกระบวนการของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นี้มีองค์ประกอบในแง่ของขั้นตอนของการนำไปดำเนินการครบทุกขั้นตอน จึงช่วยในการจัดทำฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพขึ้น มีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีการวัดและประเมินผลงานเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา มีการจัดวางกลไกการตรวจสอบ ซึ่งการดำเนินการแบบนี้มุ่งเน้นไปถึงการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดทั้งด้านทรัพยากรในการดำเนินงานด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ตั้งแต่จำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า กับผลผลิตได้แก่ การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้าได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ คือ การเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มังกร หริรักษ์, วิทยา จันทร์ศิลา, สมบัติ นพรัก, สำราญ มีแจ้ง, (2555, หน้า 89- 90) ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องผลการวิจัยของมณีรัตน์ บุญเต็ม (2554) ได้วิจัยเรื่องการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์:

แนวคิดและเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เพื่อสรุปองค์ความรู้จากการอบรมตาม "โครงการพัฒนาเทคนิคการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์แนวใหม่" ซึ่งได้นำเสนอแผนภาพแสดงการวางแผนกลยุทธ์เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กรและขั้นตอนการดำเนินงานตามกระบวนการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์วิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายของกรอบการดำเนินงาน 2) การกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ 3) การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน 4) การตั้งเป้าหมายของตัวชี้วัด ที่กำหนดตามระเบียบข้อบังคับตามระดับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีเป้าหมายเฉพาะเจาะจง สามารถวัดผลได้ได้รับการเห็นชอบร่วมกัน สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ โดยมีเวลาการทำงานที่เหมาะสม 5) การกำหนดแหล่งข้อมูลที่สามารถรวบรวมได้ 6) การรวบรวมข้อมูล 7) การบันทึกและอนุมัติข้อมูลเป็นระบบเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง เชื่อถือได้ มีการรับรองข้อมูลและอนุมัติโดยผู้มีอำนาจ 8) การวิเคราะห์ผลเป็นการเปรียบเทียบผลจริงกับเป้าหมายที่กำหนด หาสาเหตุ เสนอทางเลือกเพื่อใช้ในการพัฒนา และ 9) การรายงานผล

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งเสริมคุณภาพงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า รูปแบบฯ มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อพิจารณาตามขั้นตอนการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทุกขั้นตอนของการดำเนินงานมีการควบคุม เฝ้าระวัง ตรวจติดตาม วัดผลการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และมีความรับผิดชอบ มีความประหยัด คุ้มค่าทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุและเทคโนโลยี และใช้เวลาน้อย งานมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล มีการตรวจสอบวัดผลประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ครบถ้วน ถูกต้อง เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ และถ้าผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามจุดประสงค์ของงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ ก็ต้องมีส่วนในการได้รับรางวัลตอบแทนผลการดำเนินงานตาม ระดับของผลงาน อย่างเหมาะสม มีแนวทางและวิธีการที่ชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนในโรงเรียนรับทราบร่วมกัน และมีการประกาศเป็นนโยบายของโรงเรียนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีการนำไปปฏิบัติโดยอาศัยการมีส่วนร่วม อย่างเป็นรูปธรรมทั่วถึงไม่ลำเอียง โปร่งใส และตรวจสอบได้ จึงส่งผลให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจทำให้ผลการประเมินรูปแบบฯ ทั้งในภาพรวมและรายด้านทั้งหมด มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของแววสิริ วิวัจนสิรินทร์ (2553) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพฯ ในการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความสอดคล้องของรูปแบบ ผลของการตรวจสอบพบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความสอดคล้องอยู่ในระดับดีมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีผู้วิจัยมีเจตนาเพียงต้องการให้มีการทบทวน ตรวจสอบหรือปรับรื้องานด้านวิชาการตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อกระตุ้นหรือให้เกิดความตระหนักในหน้าที่ต่อการพัฒนางานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของคณะครูทุกคนในโรงเรียนโดยอาศัยการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของผู้บริหาร ครูวิชาการและครูผู้สอนในโรงเรียน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อส่งเสริมงานด้านวิชาการมีคุณภาพตามมาตรฐานงานวิชาการ ประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการหาประสิทธิภาพของรูปแบบเพื่อแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนและมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมล ภู่ประเสริฐ. (2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: ชุดการพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์

จรัส อติวิทยาภรณ์. (2544). *ผู้บริหารยุคใหม่*. สงขลา: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

จอห์น แดรพเปอร์. (2555). *การแก้ไขปัญหาการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย*. ค้นจาก http://isaanrecord.com/th/2012/01/07

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). *การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management)รวมบทความวิชาการ 100 ปีรัฐประศาสนศาสตร์ไทย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2543). *การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management) รวมบทความวิชาการ 100 ปีรัฐประศาสนศาสตร์ไทย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิชาภา พินิจมนตรี. (2554). *การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้สัมฤทธิ์ผล*. ค้นจาก http://www.tpa.or.th/writer/author_des.php?authorID=1769

ประกอบ คุปรัตน์. (2555). *การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในประเทศไทย*. ค้นจาก pracob.blogspot.com/2012/07/

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

พนัส หันนาคินทร์. (2524). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

พูลสุข หิงคานนท์. (2549). *ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารระบบบริการพยาบาล ในคณะกรรมการผลิตและบริหารชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล หน่วยที่3,13*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เพ็ญศรี จันทร์พาหิรกิจ. (2546). *การพัฒนาการดำเนินงานวิชาการโดยใช้การนิเทศภายในโรงเรียนงัวบาวิทยาคม สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พวงรัตน์ วิเวกกานนท์. (2538). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิต.

มังกร หริรักษ์, วิทยา จันทร์ศิลา, สมบัติ นพรัก, และ สำราญ มีแจ้ง. (2555). *รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2547). *การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. ค้นจาก http://mail.rint.ac.th/~edu/w_vichakran/.

สุพจน์ บุญวิเศษ. 2549, การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) กับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบราชการและเอกชน. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 14*(21), 1-18.

สุพจน์ ทรายแก้ว. (2545). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาภรณ์ คงคานนท์. (2555). *การพัฒนาบุคลากรและองค์การ*. ค้นจาก http://gotoknow.org/blog/suphaphonkhong.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: เอส ดี เพรส.

Deming, E. W. (1986). *Out of crisis*. Cambridge, Mass: Massachusetts of Technology.

Smith, E. W. etal. (1961) *The Educator's Encyclopedia*. New Jersey: Prentice Hall.

Floyd, C. M. (1965). *Toward and understanding of the leadership role in formal organization*. San Francisco: Chandler Publishing, CO.

Frederick, W. T. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper Brothers.

Gulick, L. & Urwick, L. (1937). *Paper on the science of administration*. New York: Institute of Public Administration.

Williams, R. S. (1998). *Performance Management: Perspectives on Employee Performance*. New York: An International Thomson Publishing.

ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลของคณะกรรมการบริหารรัฐวิสาหกิจในอุตสาหกรรมการบินพลเรือน

Good Governance and Effectiveness of the Boards of Directors for State Enterprise Organizations in the Civil Aviation Industry

เรืออากาศโทประพนธ์ จิตตะปุตตะ

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการวิจัยผสมผสานทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลของคณะกรรมการบริหารรัฐวิสาหกิจในอุตสาหกรรมการบินพลเรือนโดยศึกษาหน่วยงาน คือ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน), บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัดและสถาบันการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยสัมภาษณ์เชิงลึก กรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูงทั้งอดีตและปัจจุบันจำนวน 16 คน แล้ววิเคราะห์เนื้อหาของทั้ง 4 องค์การ และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงาน 323 คน และใช้สถิติพรรณนา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) บริษัทการบินไทยฯ นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน พบว่าใช้หลักนิติธรรมสูงสุด รองลงมาคือหลักความโปร่งใส และระดับต่ำสุด คือหลักการมีส่วนร่วม (2) บริษัทท่าอากาศยานไทยฯ นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร ภายใน พบว่าระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยรวมสูงสุดคือ หลักนิติธรรม รองลงมาเป็นหลักความรับผิดชอบ และระดับต่ำสุด คือหลักความคุ้มค่า (3) บริษัทวิทยุการบินฯ และสถาบันการบินฯ นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้บริหารเช่นกัน และพบว่าใช้หลักนิติธรรมในระดับสูงสุด รองลงมาเป็นหลักคุณธรรม และระดับต่ำสุด คือหลักการมีส่วนร่วม

คำสำคัญ: ธรรมาภิบาล, คณะกรรมการบริหาร, อุตสาหกรรมการบินพลเรือน

Abstract

The purpose of this paper is to examine “Good Governance and Effectiveness of the Boards of Directors for State Enterprise Organizations in the Civil Aviation Industry.” The paper focuses on four organizations: (1) Thai Airways International (Public) Company Limited, (2) Airport of Thailand (Public) Company Limited, (3) Aeronautical Radio of Thailand Company Limited and (4) Civil Aviation Training Center in Thailand. By in-depth interviews of former and current board directors, presidents and highest administrators, and by giving questionnaires to 400 staff members of four organizations, 323 responses were returned to the researcher. It was found that the success of the boards of directors was dependent

on the objectives and goals of good governance and effectiveness. These objectives can be observed through six principles; rule of law, ethics, transparency, accountability (or) responsibility value for money and participation. Regarding (1) Thai International Airways (Public) Company Limited, it focused primarily on rule of law, accountability and participation. (2) Airport of Thailand Company Limited focused on rule of law, accountability and the last being value for money / worth-while. (3) Aeronautical Radio of Thailand Company Limited, and (4) Civil Aviation Training Center focused primarily on the rule of law, ethics and participation.

Keywords: good governance, public administration, board of directors and civil aviation industry.

ความนำ

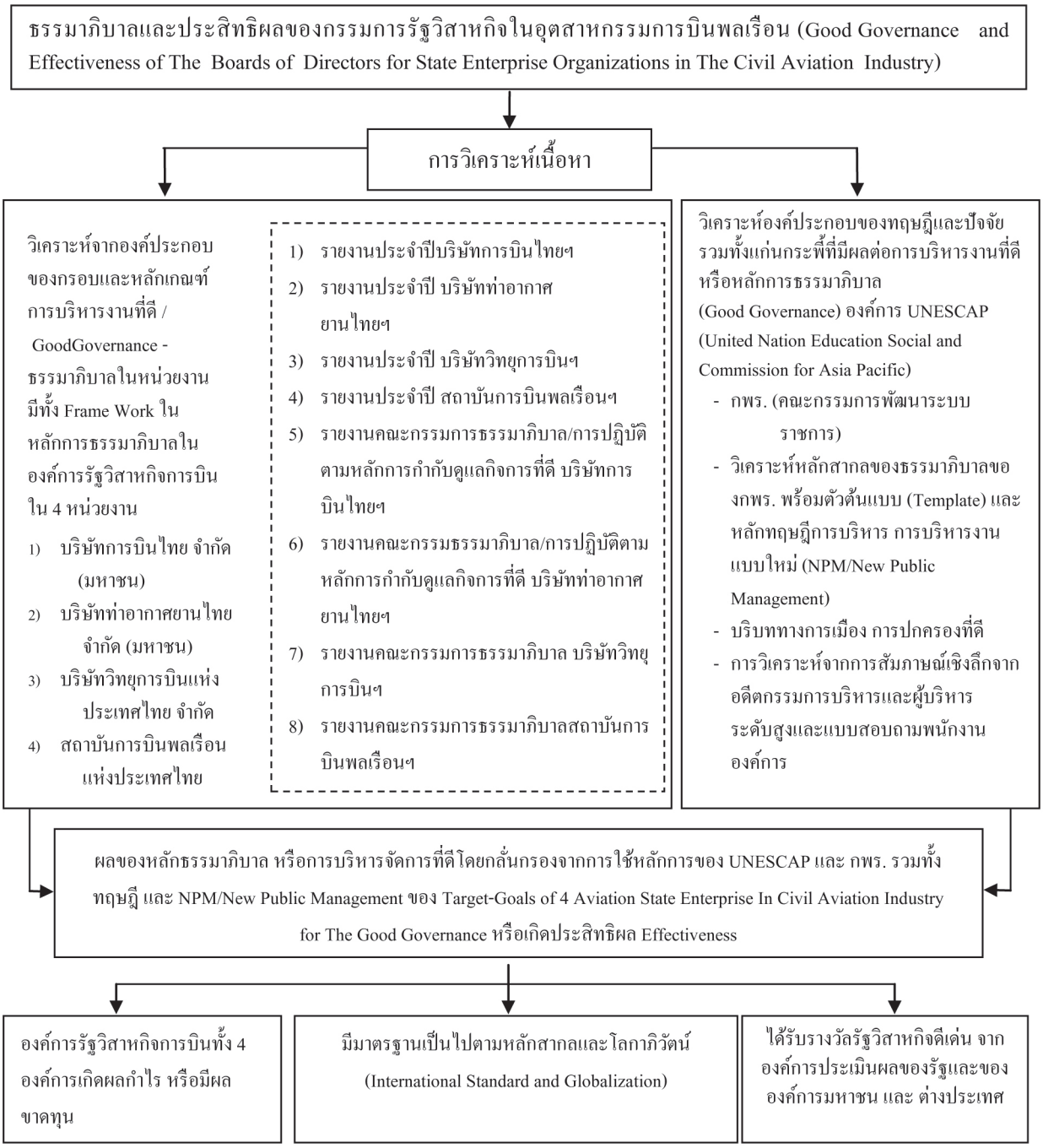
การวิจัยนี้ มุ่งศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี (good governance) ในการบริหารควบคุมดูแล และให้คำปรึกษาของคณะกรรมการบริหารของรัฐวิสาหกิจในอุตสาหกรรมการบินพลเรือนของประเทศไทย โดยเฉพาะบริษัทการบินไทยฯ บริษัทท่าอากาศยานไทยฯ บริษัทวิทยุการบินฯ และสถาบันการบินพลเรือนโดยใช้คุณธรรม จริยธรรม หลักกฎเกณฑ์ หรือกฎหมายที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับกาลเวลา อีกทั้งให้โอกาสพนักงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นบุคลากรของตนเอง ผู้โดยสาร ผู้มีส่วนร่วม (stakeholders) มามีส่วนร่วม (participation) มีความโปร่งใส (transparency) พร้อมรับผิดในการตรวจสอบ (accountability) และใช้ทรัพยากรในองค์การอย่างคุ้มค่า (value for mony/ worth-while)และคุ้มทุนหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิจัยระดับการใช้ หลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี และประสิทธิผลของคณะกรรมการบริหารองค์การรัฐวิสาหกิจการบินทั้ง 4 องค์การในอุตสาหกรรมการบินพลเรือน คือ บริษัทการบินไทยฯ บริษัทท่าอากาศยานไทยฯ บริษัทวิทยุการบินฯ และสถาบันการบินพลเรือน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้เขียนบทความนี้คาดว่าจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 16 คนสรุปผลในการวิจัยและอภิปรายผล ผู้วิจัยเองมีธงอยู่ในใจแล้วก็ตาม แต่ด้วยหลักการต้องค้นหากระบวนทัศน์ (paradigm) หรือการบริหารจัดการที่ดีในแนวทางใหม่ ๆ โดยมีหลักการทั้ง 6 องค์ประกอบ หรือมากกว่านั้น แต่ก็ต้องศึกษาและวิจัยออกมาด้วยจากการค้นคว้าวรรณกรรม (literatures) ตำราทั้งเป็นของนักวิชาการผู้มีชื่อเสียงทั้งเป็นคนไทยและชาวต่างประเทศ รวมทั้งเอกสารอ้างอิงจากนักวิชาการ และดุษฎีนิพนธ์ เช่นของ วรรณา อัศวเดชายุทธ์ วิจัยเรื่องการบริหารงานเทศบาลนครสู่ความเป็นเลิศ (2548) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบเป็นแนวทางในการทำกรอบในการวิจัย งานของ ถวิลดี บุรีกุล และติน ปรัชญพฤทธิ์ พร้อมคณะ (2549) ดุษฎีนิพนธ์เรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันการศึกษาเอกชนของ ศรีพัชรา สิทธิกำจรแก้วพิจิตร (2552) คู่มือประมวลบรรษัทภิบาลและจริยธรรม บริษัทการบินไทย จำกัด มหาชน (2553) ทศพิธราชธรรม (พระธรรมโกษาจารย์ พุทธทาสภิกขุ, 2546, หน้า 15-18) พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันการบินพลเรือน (2535) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (2546) รายงานประจำปีบริษัทการบินไทย ฯ บริษัทท่าอากาศยานไทย ฯ บริษัทวิทยุการบิน ฯ และสถาบันการบินพลเรือน รวมทั้งเอกสารอื่น ๆ อีก เป็นต้น



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. องค์การมีหลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี ทำให้มีประโยชน์ที่ทำให้มีผลกำไรหรือมีชื่อเสียง ได้รับรางวัลระดับโลกในการบริการและการจัดการที่ดีหรือไม่อย่างไร

2. องค์การบกพร่องในการใช้หลัก ธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ไม่ดี และการบริหารงานไม่จูงใจให้พนักงานมามีส่วนร่วม ทำให้มีผลลัพธ์ออกมาได้รับการขาดทุน จริงหรือไม่อย่างไร

3. องค์การที่มีหลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี แต่อาจได้รับการขาดทุนอันเนื่องมาจากมีพระราชกฤษฎีกาของทางรัฐบาลที่มีต่อองค์การ แต่ต้องปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักมาตรฐานสากล ดังเช่น บริษัทวิทยุการบินฯ และสถาบันการบินพลเรือน จริงหรือไม่อย่างไร

วิธีดำเนินการวิจัย

ศึกษาในเนื้อหาความเป็นผู้บริหารจัดการที่ดี มีหลักธรรมาภิบาลทั้งมีประสิทธิผล มีการบริหารงานควบคุมดูแลอย่างดีที่สุด โดยใช้รูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ หรือในการสัมภาษณ์เชิงลึก ในเชิงตีความ หรือสังคม-ศาสตร์ (interpretative social science / ISS) ใช้สังคมศาสตร์เชิงวิพากษ์ (critical social science / CSS) และในเชิงพรรณนาทางสถิติและใช้ค่าระดับน้ำหนักแบบ Likert's Scale สำหรับข้อมูลที่ได้ทั้งมาจากการสัมภาษณ์คณะกรรมการบริหาร (board of directors) และผู้บริหารระดับสูงทั้งในอดีตและปัจจุบันของทั้ง 4 องค์การและพนักงานทั้ง 4 องค์การเช่นกัน ขั้นตอนการวิจัย

1. วิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี

2. สัมภาษณ์กรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูงทั้งอดีตและปัจจุบันจำนวน 16 คน จากองค์การการบินทั้ง 4 องค์การที่ทำการวิจัย

3. ทำแบบสอบถามไปยังกลุ่มพนักงานทั้ง 4 องค์การ ๆ ละ 100 ชุด รวม 400 ชุด และตอบกลับมารวม 323 คน คิดเป็นร้อยละ 80.75

4. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมตามขั้นตอนในเชิงคุณภาพ และในเชิงพรรณนาทางสถิติมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อหาบริบทของแนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การทั้ง 4 องค์การบริหารการบินอย่างเหมาะสมที่สุด ซึ่งมีผลในการบริหารจัดการที่ดีในองค์การ ทำให้ผลตกสู่ระบบการบริหารจัดการให้องค์การและประเทศเป็นไปในทางที่ดีและก้าวหน้าทางเศรษฐกิจต่อไป พร้อมทั้งมีความโปร่งใสตรวจสอบได้โดยไม่มีการทุจริตและผลประโยชน์ตกกับพวกพ้องของตนเองและนักการเมืองที่มีอิทธิพลที่มีต่อองค์การนั้น ๆ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัย ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มบุคคลที่เป็นกรรมการบริหารและพนักงานระดับสูงทั้งอดีตและปัจจุบันขององค์การรัฐวิสาหกิจการบินทั้ง 4 องค์การ คือ บริษัทการบินไทยฯ บริษัทท่าอากาศยานไทยฯ บริษัทวิทยุการบินฯ และสถาบันการบินพลเรือน จำนวนองค์การละ 4 คน รวมเป็น 16 คนด้วยกัน รวมทั้งการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานทั้ง 4 องค์การ จำนวนแห่งละ 100 คน รวมทั้งหมดประมาณ 400 คนได้ข้อมูลกลับคืน 323 คน คิดเป็น 80.75%

เครื่องมือวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย

1. เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 16 คน และทำการตีความทางสังคมศาสตร์ มีจำนวน 8 ข้อ เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดี หรือใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ มีปัญหาอุปสรรคใด มีการวางแผนพัฒนาองค์การในการจัดบริหารงานให้ดีอย่างไร มีหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการจัดการบริการให้แก่ลูกค้า พนักงานและนักศึกษาอย่างใด และมีวิธีการรับฟังความคิดเห็นและดูแลเรื่องสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร มีการทำให้เกิดความสุจริตโปร่งใสอย่างไร มีข้อเสนอแนะต่อการนำเอาองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลมาใช้บริหารงานขององค์การอย่างไร รวมทั้งข้อเสนอแนะในการใช้ ธรรมาภิบาลในองค์การนั้นอย่างไร

2. แบบสอบถามพนักงานทั้ง 4 องค์การ เป็นข้อมูลทั่วไป 6 ข้อ สอบถามการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การจำนวน 17 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานในองค์การ จำนวน 33 ข้อ และสอบถามปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการกำกับการบริหารองค์การอย่างใดอีกจำนวน 2 ข้อย่อย

3. การหาค่าความเชื่อมั่นจากคำสัมภาษณ์เชิงลึกของกรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูงทั้งอดีตและปัจจุบัน รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานทั้ง 4 องค์การดังกล่าวโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลทางเจตคติตามเทคนิคของลิเคิร์ท (Likert's technique) หรือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ทสเกล สถิติที่ใช้ คือค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์กำหนดไว้ 2 แบบ คือเกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การประเมิน ซึ่งมีการแบ่งระดับคะแนนความพึงพอใจเป็น 5 ระดับโดยเริ่มจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นระดับตัวเลข 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

ผลการวิจัย

1. บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) สมควรปรับแนวทางการบริหารให้ทันสมัยและทันเหตุการณ์ เพราะหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ประการ ถ้าบริษัทฯ ไม่ปรับปรุงละนำมาใช้ให้ง่ายขึ้น จะก่อให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติ เพราะคนส่วนมากจะเกียจคร้านต่อการที่จะต้องที่ต้องทำอะไร สิ่งใดที่มากเกินไป และไม่มีแรงจูงใจในการเพิ่มศักยภาพ ความรู้ และเปลี่ยนจิตฝังใจระบบ เดิม ๆ ให้ได้ ควรมีการทำความเข้าใจกับพนักงาน และขอความร่วมมือจะประสบความสำเร็จ ส่วนการคัดเลือกบุคคลขึ้นไปเป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป ต้องมีภาวะผู้นำและศักยภาพที่มีความสามารถ มีจิตสำนึกที่ดีงาม และรู้จักหน้าที่ของตัวเอง และต้องแก้ที่ระเบียบข้อกำหนดตั้งแต่เริ่มแรก คงต้องเริ่มจากพนักงานที่รับใหม่ พนักงานเก่า (แก่) แก้ยาก เพราะทำตัวตามสบายจนเป็นความเคยชิน การเปิดใจกว้าง ยอมรับความเป็นจริงตามหลักการธรรมาภิบาล (good governance) กรรมการบริหารที่ดีต้องพัฒนาทางจิตใจของผู้บริหารก่อนเข้ามา รับตำแหน่งต้องทำเพื่อชาติ สังคมส่วนรวม หรือองค์การ ไม่ใช่เพื่อตนเอง ในจิตสำนึกของทุก ๆ คน มีความหวังว่าทำอะไรแล้วต้องหวังรวย หรือก้าวหน้า หรือก้าวหน้าและต้องเป็นผู้บริหาร เป็นความคิดง่าย ๆ ง่าย ๆ แบบคนไทยแท้ ๆ การยึดติดอยู่กับวัตถุทางสังคม วัตถุเงินทองไม่มีผลประโยชน์จะทำไปเพื่ออะไร ให้ผู้บริหาร ละอายแก่ใจที่จะทำผิด ที่จะเห็นแต่ประโยชน์ส่วนตนหรือเห็นแก่ตัว จงละอายใจบ้างที่ประเทศไทยถูกเยกว่า “ชาติกำลังพัฒนา” นั่นก็คือ “ชาติด้อยพัฒนา” ที่ล้าหลังผู้ที่จะเป็นบริหารควรต้องพิจารณาให้ถ่องแท้ ต้องสร้างจิตสำนึกและปฏิบัติอย่างจริงจัง ต้องมีกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดแบบบริษัทเอกชน จึงจะกำกับพนักงานได้ ผู้บริหารต้องกล้ารับฟังจากพนักงาน ส่วนล่าง และนำเสียงสะท้อนไปพินิจพิจารณา และให้พนักงานมีส่วนร่วม พร้อมนำไปปรับปรุงแก้ไขอย่างเสมอภาค การปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับเวลาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นต้องรู้จักใช้คำว่า “ถูกต้องกับถูกใจ” ผู้บริหารที่ดีต้องรู้และเข้าใจกับคำสองคำนี้ มีความโปร่งใสสะอาดบริสุทธิ์ ตรวจสอบได้ ทั้งมีความยุติธรรม เกรงกลัวต่อบาปทำทุกอย่างด้วยความเป็นธรรมจริง ๆ เสมอภาค เสนอข่าวสารตรงไปตรงมา ยกย่องคนดี ลงโทษคนชั่ว ให้ข้อมูลความเป็นจริงแก่พนักงาน เพื่อที่จะได้ทราบว่าบริษัทมีสถานะเป็นอย่างไร และทุกคนต้องยอมรับ เพื่อจะนำพาองค์กรไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ เป็นไปไม่ได้ที่จะบริหารด้วยธรรมาภิบาล เพราะตัวผู้บริหารและพนักงานต่างมีความคิดไม่ตรงกัน มองกันคนละมุม ผู้บริหารระดับบนบริหารงานตามทฤษฎี และแรงกดดันจากรัฐบาล ส่วนพนักงานระดับล่างมองเรื่องปากท้อง ความเป็นอยู่เป็นหลักธรรมาภิบาล กับค่าตอบแทนของพนักงานระดับล่างเป็นส้นขนานเสมอ ถ้าจะมีการแก้ไขในองค์กร การปรับปรุงการบริหารภายในเป็นสิ่งที่ควรทำ แต่ควรเริ่มที่ผู้บริหาร ถ้ายึดหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ประการ ปัญหาที่จะแก้ไขในองค์กรต้องใช้เวลา แต่เริ่มในส่วนที่คิดว่าจะกระทบต่อพนักงานน้อยที่สุด ถ้าจะมีการเปลี่ยนแปลงอะไรที่มีผลกระทบมาก จะต้องให้พนักงานมีความมั่นใจว่ามีผลบวก แต่ถ้าการแก้ไของค์กรที่มีผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชามากหลายคน ทำให้ขั้นตอนล่าช้าสิ้นเปลืองงบประมาณ สมควรต้องมีการแก้ไขผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ไม่เน้นเรื่องตัวผลงานที่แท้จริง แต่เน้นภาพพจน์ทางเอกสาร ตัวอย่างของคนเปรียบเทียบการได้รางวัล (พิจารณาเงินเดือน ตำแหน่ง) ระหว่างนาย ก. กับนาย ข. นาย ก.ทำงานดีมีผลงานมาก แต่เสียในเรื่อง ลา ป่วย สายมาก ส่วนนาย ข. ผลงานน้อยแต่ ลา สาย ป่วย ขาดงานน้อย ผู้บังคับบัญชาให้เครดิตนาย ข. มากกว่า เป็นต้น ส่วนมากผู้บริหารให้ความสำคัญกับหน่วยงานที่ประหยัด OT/Overtime (เงินพิเศษทำงานนอกเวลา) มากกว่าที่หน่วยงานจะสร้างผลงานและลดกำลังคน ซึ่งความคิดเห็นเหล่านี้เป็นส่วนที่พนักงานที่เป็นพนักงานที่เป็นประชากรตัวอย่างของการวิจัยได้ให้ข้อคิดเห็นออกมา จึงต้องสมควรรับฟังเป็นอย่างยิ่ง

2. บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 4 คน ได้ให้ข้อมูลดังนี้คือ สมควรให้ความเป็นธรรมในด้านการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน ถ้าได้นำหลักทั้ง 6 ประการมาใช้ได้จริง อาจจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร และปลูกฝังจิตใจของพนักงานให้รักองค์กร ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยการจัดการอบรมต่าง ๆ จูงใจให้พนักงานให้ทำตามหลัก 6 ประการ ให้รางวัลแก่พนักงานที่สามารถปฏิบัติตามได้ พนักงานสามารถตรวจสอบการทำงานของคณะบริหารได้ ทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะการบริหารงานภายในองค์กร รวมทั้งได้ร่วมแก้ไขปัญหาภายในองค์กร ทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน พนักงานและผู้บริหารในหลักการทุกข้ออย่างถ่องแท้ เพื่อให้มีการพัฒนาที่แท้จริง มีการบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม ถ้าหากมีการนำมาใช้จริง ๆ ควรปฏิบัติให้จริงจัง หากปฏิบัติแล้วมีนอกมีใน หรือลักลอบทุจริต จะไม่ได้ประโยชน์อันใด ถ้าใช้ทั้ง 6 ประการได้ครบ จะไม่มีอะไรต้องปรับปรุง เพราะพนักงานและผู้เกี่ยวข้องจะได้รับประโยชน์มากที่สุดอย่างแน่นอน การกระจายอำนาจไปสู่ระดับล่างเพื่อความมีเสรีภาพในการตัดสินใจมากขึ้น เมื่อได้รับทราบความต้องการจากการตอบแบบสอบถามแล้ว อยากให้แก้ไขในส่วนที่มีความบกพร่อง เพื่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร กรรมการบริหารหรือคณะผู้บริหารควรมุ่งศึกษาและนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาและเติบโตไปอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป รวมทั้งสามารถบริหารจัดการองค์กร ได้อย่างดีจนสามารถนำองค์กรสู่มาตรฐานสากลได้ ส่วนสำคัญประการหนึ่ง คือควรจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานให้รู้เรื่องในหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ปลูกจิตสำนึกให้พนักงานรักองค์กรอย่างจริงจัง จากนั้นการนำหลัก 6 ประการมาบริหารง่ายขึ้น การนำหลักการธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดีมาใช้ ควรปฏิบัติให้ได้ตามนั้น ๆ จริง มิใช่เพียงอวดอ้างว่าใช้หลักนี้ในการบริหาร แต่ภายในองค์กรกลับมิได้ทำเช่นนั้น พนักงานน่าจะมีสิทธิ์สามารถคัดเลือกคณะกรรมการบริหารได้ เพื่อให้เป็นคณะกรรมการบริหารที่มีความรู้ความสามารถตรงกับองค์กรนั้น ๆ คณะกรรมการบริหารจะต้องทราบถึงปัญหา หรือวิกฤตการณ์ที่ร้ายแรงขององค์กรจากพนักงานผู้ปฏิบัติงานงานด้วยตนเอง ไม่ใช่ทราบจากรายงาน หรือการประชุมเท่านั้น พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถเข้าถึงคณะกรรมการบริหารได้ง่าย น่าจะเป็นการดี และควรปรับปรุงเรื่องการถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง และผู้บริหารต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี ในการเข้ารับตำแหน่งทางการบริหารครั้งแรก ผู้บริหารที่สูงอายุ (แก่) ไม่ค่อยมีแรงจูงใจในการทำงานเท่าไร เพราะอีกไม่กี่ปีต้องเกษียณกันไปหมดกันแล้ว จึงต้องใช้ผู้บริหารรุ่นใหม่ ไฟแรงถึงจะดี ต้องเพิ่มระบบการตรวจสอบภายในและภายนอกให้เข้มข้น และสามารถใช้งานได้จริง ถ้าทุกคนมีส่วนร่วมในหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ย่อมต้องมีประโยชน์สูงสุด แต่ถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่งย่อมไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควรจะพึงได้

3. บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผู้บริหารระดับสูงในปัจจุบันรวมทั้งกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ให้ข้อมูลดังต่อไปนี้ คือทางบริษัทฯสมควรให้มีหลักคุณธรรมในการบริหารงาน และควรมีความโปร่งใสในการบริหารงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ เรื่อง ถ้าจะให้พนักงานและผู้เกี่ยวข้องได้ประโยชน์มากกว่า โดยผู้บริหารจะต้อง (1) จริงจังและจริงใจในการนำ Good Governance ไปสู่การปฏิบัติ (2) ทำความเข้าใจกับพนักงาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในผู้บริหาร (3) ทั้งสองฝ่ายต้องเห็นพ้องต้องกันใน Good Governance (4) มีการประเมินผลในการนำนโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

ดังนั้นต้องเริ่มต้นจากการเปลี่ยนค่านิยมและทัศนะคติของพนักงานในเรื่องการเล่นพรรคเล่นพวกและผลประโยชน์ทับซ้อนก่อน และให้ยอมรับว่าการเล่นพรรคเล่นพวกเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องจริง ๆ จะนำไปสู่การทุจริตและความขัดแย้งในองค์กร อีกทั้งปลูกจิตสำนึกความมีวินัย ความรับผิดชอบแบบมีวิสัยทัศน์ในการใช้อำนาจในการบริหารให้กับพนักงานและผู้บริหารทุกระดับชั้น สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกต้อง ให้การอบรมทั้งพนักงานระดับบนและล่าง ให้เข้าใจหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวอย่างถ่องแท้ แล้ว จึงนำมา ใช้ประโยชน์ได้จริง และนำเอาหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้ามารวมอยู่ในจิตใจให้ได้ ผู้นำจักต้องเป็นแบบอย่างมีนโยบายชัดเจน พร้อมที่จะปฏิบัติได้ เริ่มทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่มี

การสานต่ออย่างจริงจัง นอกจากจะนำหลักการบริหารอย่างธรรมาภิบาล (good governance) มาใช้กับการบริหารงานองค์กรแล้ว จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด อาจจะต้องนำหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้ด้วย เช่นการทำองค์กรให้เล็กลง แต่มีภารกิจและพันธะกิจที่แน่นอน แม่นยำ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าด้วย สิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งควรมีการปลูกฝังเรื่องนี้ตั้งแต่เด็กจะเป็นสิ่งดีที่สุด โดยใส่ไว้ในวิชาหน้าที่พลเมืองและศีลธรรมที่ต้องจัดให้มีวิชานี้ในการเรียนการสอนตั้งแต่เด็ก ๆ หรือในชั้นประถมต้นจนถึงระดับอุดมศึกษา เป็นต้น

4. สถาบันการบินพลเรือน อดีตกรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูงได้ให้ข้อมูลที่น่าสนใจดังนี้ คือ สถาบันการบินฯ สมควรแก้ไขในเรื่องความโปร่งใส หากมีข้อนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น รวมถึงในเรื่องนิติธรรมความเท่าเทียมกันด้วย แก้ไขความเสมอภาคให้เท่าเทียมกันเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างหรือพนักงานประจำ บริหารงานให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ทุกเรื่อง ควรปรับปรุงผู้มีอำนาจสูงสุดในองค์กรให้มีคุณสมบัติมุ่งมั่นตั้งใจใช้หลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ดังกล่าวในการบริหารองค์กร ปรับปรุงแก้ไข สร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านบริหารและวิชาการ สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ให้เกิดกับพนักงานทุกคนในเรื่องหลักความ-พร้อมที่จะรับผิด (accountability) และความรับผิดชอบ (responsibility) และมีนิสัยรักองค์กร รวมทั้งความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สรรหาผู้บริหารที่มีความสามารถและมีอุดมการณ์ ปรับเปลี่ยนลักษณะโครงสร้างองค์กรให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ กำหนดกฎระเบียบที่เคร่งครัดและ พนักงานมีโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กระจายภาระงานอย่างถูกต้องเหมาะสม การแก้ไขจะต้องมาจากรัฐบาล ที่ต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมกับหน่วยงานนั้น ๆ ไม่ใช่คัดเลือกโดย ตำแหน่งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่านั้น เพราะในแต่ละหน่วยงานที่กำกับดูแล มีบุคคลที่มีความสามารถแตกต่างกัน ควรปรับปรุงในทุก ๆ ประการ เนื่องจากในปัจจุบันสังคมส่วนใหญ่ขาดความโปร่งใสในการคัดสรรผู้นำ พนักงานไม่ว่าจะเป็นพนักงานในระดับใด นอกจากนี้สังคมไทย คนไทยยังขาดระเบียบวินัย ขาดความตั้งใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ไม่มีความเสียสละ แต่ทำทุกอย่างเพื่อวัตถุประสงค์ หรือผลประโยชน์ของกลุ่มเท่านั้น ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานที่เป็นรูปธรรม ควรสร้างความสามัคคีให้เกิดในองค์กร มีความยุติธรรมกับพนักงานและลูกจ้างอย่างเสมอภาค ปลูกจิตสำนึกรักและเคารพองค์กร กรรมการบริหารและผู้บริหารองค์กร ต้องได้รับการคัดสรรอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลมาตั้งแต่ต้น การคัดสรรไม่ใช้หลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ประการก่อนแล้ว เมื่อได้บุคคลเข้ามาสู่องค์กร จะใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กรคงทำได้ยาก หลักความรับผิดชอบ ให้มีการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งที่ชัดเจน และให้คณะกรรมการที่สรรหาเข้ามาเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่แท้จริง ใส่ใจในภาระหน้าที่ หลักการมีส่วนร่วม ควรมีการนัดพบระหว่างคณะกรรมการบริหารและพนักงานเพื่อรับฟังแลกเปลี่ยนความเห็นอันนำไปสู่การกำหนดนโยบาย หลักความคุ้มค่าควรมีการพิจารณาไตร่ตรองให้ละเอียดในการอนุมัติงบประมาณ เพื่อลงทุนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มากขึ้น ลดการใช้งบประมาณในกิจการที่ไม่จำเป็น เช่น การปรับปรุงภูมิทัศน์ เพราะว่าวาระเร่งด่วนในด้านการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญ และเป็นภารกิจหลักของสถาบันการบินพลเรือน ในหลักการมีส่วนร่วมนั้นมีการประชุมรับทราบข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากพนักงานโดยเสมอภาค ชี้แจงให้เกิดความโปร่งใส พนักงานและผู้เกี่ยวข้องจะได้รับผลประโยชน์มากที่สุด หากผู้บริหาร หรือผู้กำกับดูแลองค์กร ยึดหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ มาใช้อย่างจริงจัง เปลี่ยนทัศนคติ มองอนาคตของสถาบันการบินฯ เปิดวิสัยทัศน์ ศึกษาข้อมูลเปรียบเทียบกับหน่วยงานหรือองค์การอื่น ๆ เพื่อพัฒนาให้องค์การก้าวหน้าเติบโตและเข้มแข็งได้ตลอดไปในระยะยาว โดยให้มีความรู้เกี่ยวกับ Good Governance ที่ถูกต้องทั้งพนักงานและคณะกรรมการบริหาร สร้างระเบียบกฎเกณฑ์ที่สอดคล้องกับหลัก ธรรมาภิบาล สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ให้พนักงานและคณะกรรมการฯ ได้ตระหนักและให้ความสำคัญ และเล็งเห็นประโยชน์ของ Good Governance และมีบทลงโทษที่ชัดเจนเมื่อปฏิบัติขัดต่อหลักการของ Good Governance

อีกทั้งควรจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมของคนในองค์กรก่อน เพราะจะได้รู้จักความสามัคคี ความถูกต้องของงาน และจะได้ร่วมมือกันพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จได้ คณะกรรมการสถาบันการบินพลเรือนควรสรรหาบุคลากรในระดับผู้บริหาร เข้ามาบริหารองค์กรที่มีคุณภาพมีหลักธรรมาภิบาลที่ดี ผู้บริหารต้องมีความโปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ อย่างเช่นการเล่นพรรคเล่นพวกของตนเอง ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี มีศีลธรรม มีคุณธรรม ปรับตัวได้ทัน มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ทำงานเป็นระบบ บริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community--AEC) ควรมีการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ปรับปรุงเรื่องความคิด ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร โดยควรเริ่มจากระดับผู้บริหารเป็นลำดับแรก ปรับปรุงแก้ไขในส่วนของผู้บริหารก่อน คือต้องทำให้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนธรรมาภิบาลนั้นเป็นผู้บริหารที่ซื่อสัตย์ โปร่งใสฯ มิฉะนั้นเราจะได้แต่ผู้บริหารในระบบธรรมาภิบาลแต่เป็นผู้บริหารที่ธรรมชาติขัดกับหลักธรรมาภิบาลทั้งสิ้น ควรจะให้ผู้บริหารนำมาปฏิบัติก่อน เพื่อเป็นตัวอย่างให้พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามหรือปฏิบัติตามปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานแบบเดิม ๆ สร้างเสริมบุคลากรในองค์กร ให้มีสำนึกที่ดีในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในเมื่อองค์กรดำเนินการได้แล้ว จะต้องนำหลักการนี้มาใช้อย่างเคร่งครัด องค์กรจะประสบความสำเร็จตามภารกิจต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ มีการยอมรับความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร สร้างจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติงาน และเป็นกลางไม่ช่วยเหลือพวกพ้องของตนเอง หรือบุคคลที่ให้ผลประโยชน์แก่ตน ขึ้นอยู่กับผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ ว่าจะมีจิตที่ประสงค์นำหลักธรรมาภิบาล 6 ประการมาใช้ในชีวิตประจำวันได้มากน้อยเพียงใด ปรับปรุงด้านกรอบอัตรากำลังบุคลากรให้มีความเหมาะสมกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอัตราส่วนของผู้บริหารและธุรการกับส่วนผู้ปฏิบัติการเรียนการสอน แทบจะเป็นอัตราส่วนเท่า ๆ กัน ในความหมายนี้น่าจะเพิ่มอัตราของครูอาจารย์ผู้สอนและผู้ช่วยในการสอนน่าจะมีอัตรามากกว่าทางด้านบริหารและธุรการ เป็นต้น

สรุปผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ในเชิงลึกทั้ง 16 คน กรรมการบริหารและผู้บริหาร ระดับสูงทั้งอดีตและปัจจุบัน รวมทั้งพนักงานตัวแทนในทั้ง 4 องค์การ ได้ตีความและให้ความคิดเห็นว่าทุก ๆ องค์การต้องการให้พนักงานควรมีส่วนได้ร่วมการทำกิจกรรมและแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เพราะว่าคะแนนที่ออกมา ในโอกาสการมีส่วนร่วมน้อยมากที่สุดในทุกองค์การ แต่คณะกรรมการบริหารและองค์การทั้ง 4 หน่วยงานใช้หลักนิติธรรม (rule of law) มากที่สุด รองลงมาเป็นทางด้านคุณธรรม (ethics) ซึ่งจะมีความเหมือนและแตกต่างกันกันอยู่บ้าง ซึ่งบริษัทวิทยุการบินฯ และสถาบันการบินพลเรือน พนักงานให้ความคิดเห็นเป็นอันดับสองขององค์การที่คณะกรรมการฯ มีความใส่ใจ ส่วนอันดับสองของบริษัทการบินไทยฯ คือหลักความโปร่งใส (transparency) และอันดับสองของบริษัทท่าอากาศยานไทยฯ คือ หลักความรับผิดชอบ (accountability/responsibility) ลำดับสุดท้ายที่เหมือนกันทั้ง 3 องค์การของบริษัทการบินไทยฯ บริษัทวิทยุการบินฯ และสถาบันการบินพลเรือน คือหลักการให้มีส่วนร่วม แต่อันดับสุดท้ายของบริษัทท่าอากาศยานไทยฯ คือหลักความคุ้มค่า (value for money / worth-while) หรือการใช้ทรัพยากรที่อยู่ในองค์การได้อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด เป็นต้น

การอภิปรายผล

ดังนั้นจากการประมวลผลของการศึกษาวิจัย ซึ่งองค์การรัฐวิสาหกิจในอุตสาหกรรมการบินพลเรือนนั้นควรคำนึงถึงและรับเป็นภาระที่จะต้องทำเป็นแผนนำไปปฏิบัติ (action plan) ตามหลักการตาม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (2546) กล่าวคือทั้ง 4 องค์การ คือบริษัทการบินไทยฯ บริษัทท่าอากาศยานไทยฯ บริษัทวิทยุการบินฯ และสถาบันการบินพลเรือน โดยเฉพาะคณะกรรมการบริหาร และผู้บริหารระดับสูงทั้งหมดควรต้องคำนึงถึง ความรับผิดชอบพร้อมรับผิด (accountability) และพร้อมรับผิดชอบ(responsibility) โดยให้ความรู้เรื่อง ธรรมาภิบาลแก่พนักงาน หรือหลักการบริหารจัดการที่ดี (good governance) แก่พนักงานให้เข้าใจถึงการกำกับดูแลที่ดีของคณะกรรมการบริหารในเรื่อง

ธรรมาภิบาล พร้อมทั้งมีภาระหน้าที่ในภาระหน้าที่ในภารกิจปฏิบัติหน้าที่ให้มีผลสัมฤทธิ์ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2543) ที่เป็นมาตรฐานสากล (globalized standardization) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้าพบผู้บริหารเพื่อแจ้งความต้องการ หรือหารือในข้อขัดแย้งทั้งหลายที่เป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ อีกทั้งเน้นเรื่องความโปร่งใส (transparency) เพื่อการตรวจสอบและป้องกันการทุจริต หรือคอรัปชั่น (corruption) โดยให้มีคณะกรรมการตรวจสอบภายใน (internal auditors) โดยทำตามกฎเกณฑ์ และมีระเบียบปฏิบัติ (rule of law) และใช้หลักคุณธรรม (ethics) รวมทั้งลดขั้นตอนทางการบริหารจัดการ มีเวลากำหนดให้แน่ชัดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นไปตามการบริหารยุคใหม่โดยใช้เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (information and communication technology) ผ่านทางระบบเครือข่าย (online internet network) เป็นต้น

กรรมการบริหาร (board of directors) ที่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อเข้าไปเป็นที่ปรึกษา และควบคุมดูแลองค์การรัฐวิสาหกิจฯ ต้องได้รับการอบรมในหลักธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารจัดการที่ดี และมีความมุ่งมั่นในการเข้ามาช่วยการกำกับดูแลองค์การและเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การนั้น ๆ เพื่อให้องค์การมุ่งสู่ความเป็นเลิศในงานอุตสาหกรรมการบินพลเรือนของประเทศไทย และได้มาตรฐานสากล เป็นที่ยอมรับของนานาชาติ มิได้มุ่งหวังเพื่อประโยชน์ส่วนตนเองอย่างเดียว แต่ต้องได้รับค่าตอบแทนที่มีค่าสูงพอต่อการดำรงชีพ และมีเกียรติในสังคม ในประเทศ และนานาชาติอีกด้วย ส่วนคณะกรรมการบริหาร และผู้บริหารระดับสูงทั้งอดีตและปัจจุบัน ได้ให้ข้อคิดเห็นในเชิงประจักษ์ และด้วยประสบการณ์ในการบริหารงานที่แตกต่างกัน ทั้งสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกที่แตกต่างกันในด้านธุรกรรมที่ไม่เหมือนกัน จึงต้องจำแนกออกเป็น 4 ส่วน ซึ่งเป็นไปตามสภาพของแต่ละองค์การ ไม่ว่าจะเป็นบริษัทการบินไทยฯ บริษัทท่าอากาศยานไทยฯ บริษัทวิทยุการบินฯ และสถาบันการบินพลเรือน ซึ่งได้กล่าวมาตั้งแต่ต้น ดังนั้น กรรมการบริหาร (board of directors) จึงต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของแต่ละองค์การเป็นอย่างดี แต่มีสิ่งที่เหมือนกันขององค์การ คือเป็นองค์การรัฐวิสาหกิจ (state enterprise organizations) ที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงคมนาคม (ministry of transportation) ซึ่งยังคงมีระบบการบริหารคล้ายคลึงกับระบบราชการ แต่อาจมีความอิสระในการบริหาร และมีความคล่องตัวกว่าการอยู่ในระบบราชการ และต้องมีความมุ่งหวังในการดำเนินงานให้ได้ผลงานที่มีผลกำไรสูงสุด อย่างเช่น 2 บริษัทแรก คือบริษัทการบินไทยฯ และบริษัทท่าอากาศยานไทยฯ เป็นต้น ส่วนสององค์การหลังนั้น ดำเนินงานตามพระราชกฤษฎีกาที่ประกาศออกมาอย่างชัดเจนว่าไม่หวังผลกำไร แต่ต้องดำเนินการให้ได้ถึงวัตถุประสงค์ที่มีความมาตรฐาน และส่งเสริมความปลอดภัยเป็นที่ตั้งและเป็นไปตามหลักสากล

ข้อเสนอแนะ

1. รัฐบาลต้องถือเอาหลักการธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เป็นนโยบายหลักขององค์การในทุกหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นส่วนของราชการ และรัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน ที่เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐบาล

2. กรรมการบริหาร และ ตัวผู้บริหารระดับสูงขององค์การทั้ง 4 องค์การที่ทำการวิจัยอยู่นี้ ควรต้องคำนึงถึงหลักการบริหารองค์การในแนวใหม่ (new public management /administration) (Gernard, Gruening, 2001, pp. 1-16) and (Hood, Christopher, 1990) ในหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแนวให้ทันเหตุการณ์ของวิวัฒนาการที่เปลี่ยนไปของโลก หรือ โลกาภิวัตน์ (globalized human resources) หลักการใช้ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารผ่านทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ (new information and communication technology) และหลักการที่ให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (learningorganizations)

3. นำหลักการในข้อที่ 2 มาใช้เพิ่มเติมในความเข้มแข็ง ให้การบริหารงานอย่างมีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง และทำให้องค์การรัฐวิสาหกิจการบินพลเรือน มีแต่ความเจริญก้าวหน้า และไม่ล้มละลาย แต่จะมีผลลัพธ์ที่ออกมาทางผลประโยชน์ในการ

มีกำไรสูงสุด และมีชื่อเสียง มีความปลอดภัย และเพิ่มการบริการอย่างดีเยี่ยม ให้กับลูกค้า ผู้โดยสาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับผลประโยชน์อย่างยุติธรรม ซึ่งยังต้องสร้างจิตใจของพนักงานในทุกองค์การรักในองค์การของตนอย่างแท้จริง

4. คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจทุกคน ต้องเปลี่ยนความคิดในการที่จะเข้ามารับ หรือหาผลประโยชน์ในองค์การที่ตนเข้ามารับผิดชอบ หรือจะมาเป็นเจ้านายของฝ่ายบริหาร และพนักงานทั้งหมดในองค์การ แต่ต้องมาด้วยใจรักในหน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษา และดูแลองค์การที่ตนเองรับผิดชอบ มีหลักธรรมาภิบาล และต้องเป็นกันเองกับผู้บริหารและพนักงานทั้งหมด ซึ่งต้องให้พนักงานทุกคน หรือส่วนมากเข้ามามีส่วนร่วม (Participation) ในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ

เอกสารอ้างอิง

ถวิลดี บุรีกุล และคณะ. (2549). *ทศธรรม: ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*, กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์, คุณหญิง. (2546). *เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องความสำเร็จและบทเรียนในการสร้างธรรมาภิบาลในส่วนราชการ*. ห้องประชุมสุขุมนัยประดิษฐ์ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. นนทบุรี.

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันการบินพลเรือน. (2535). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี.

พระธรรมโกษาจารย์ (พุทธาสภิขุ). (2546). *ทศพิธราชธรรม: การตามรอยพระยุคลบาท โดย ทศพิธราชธรรม*, ธรรมสภาและสถาบันสื่อธรรมวัดพิมพ์เผยแพร่ ในโอกาสที่พระบาทสมเด็จ พระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระชนมายุ 75 พรรษา, กรุงเทพ.

ระเบียบสถาบันการบินพลเรือน. (2555). *ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการบริหาร ผู้ว่าการ และพนักงานสถาบันการบินพลเรือน*.

รายงานประจำปีบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). (2552). *รายงานประจำปี 2552*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

รายงานประจำปีสถาบันการบินพลเรือน. (2550). 64-71

รายงานการกำกับดูแลที่ดี. (2552). *บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. มปพ.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช. (2550).

วรรณา อัศวเดชาชาญยุทธ์. (2548). *การบริหารงานเทศบาลนครสู่ความเป็นเลิศ (The Best Quality Management of City Municipality)*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร. (2552). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน (The Practice of Good Governance in Private Higher Education Institutes)*, มหาวิทยาลัยศิลปากร

บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. (2555). หลักการบริหารจัดการที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล. กรุงเทพ.

Gernard, G. (2001). *Origin and theoretical basics of new public management, International management journal, 4*(1).

Hood, C. (1990). *A Public management for all season ?. Public Administration. 69*(1), 3-19.

Porter, M. E. (2008). *The five competitive forces that shape strategy*, Harvard Business Review, January.

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านตัวแปรเกี่ยวกับงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในประเทศไทย

Effect of Transformational Leadership on Job Performance Via Job Measure of Bariyattidhamma School Teachers in Thailand1

พระพาสกร อินทร์เทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านตัวแปรเกี่ยวกับงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประจำในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจำนวน 590 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบวัดความพึงพอใจในงาน แบบวัดการรับรู้การให้พลังอำนาจ แบบวัดความผูกพันกับองค์กร แบบวัดผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพล และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2 = 154.655; df = 128; p = .054; GFI = .972; AGFI = .962; RMR = 0.048) ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนในผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 82.1 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อตัวแปร 3 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร และผลการปฏิบัติงานของครูโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .750, .002 และ .001 ตามลำดับ ในขณะที่ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อตัวแปร 3 ตัวแปร คือ การรับรู้การให้พลังอำนาจ ความผูกพันกับองค์กร และผลการปฏิบัติงานของครูมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .687, .192 และ .021 ตามลำดับ และการรับรู้การให้พลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อตัวแปร 2 ตัวแปร คือ ความผูกพันกับองค์กร และผลการปฏิบัติงานของครูมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .527 และ .619 ตามลำดับ นอกจากนี้ความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อผลการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .301

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การรับรู้การให้พลังอำนาจ, ความผูกพันกับองค์กร, ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were to study effects of transformational leadership via job measures on job performance of General Bariyattidhamma School teachers. The research sample consisted of 590 teachers. The research instruments were transformation leadership scale, job satisfaction scale, empowerment perception scale, organization commitment scale and job performance scale. Descriptive

statistics, path analysis, and confirmatory factor analysis were employed to analyze data. The research findings indicated that the model was fit to the empirical data (χ^2 = 154.655; df = 128; p = .054; GFI = .972; AGFI = .962; RMR = 0.048). The variables in the causal model could explain 82.1 percents of variance for job performance. Transformational Leadership had positive direct effect on job satisfaction (.750), organizational commitment (.002) and job performance (.001). Job satisfaction had positive direct effect on perception of empowerment (.687), organizational commitment (.192) and job performance (.021). Perception of empowerment had positive direct effect on organizational commitment (.527) and job performance (.619). Organizational commitment had positive direct effect on job performance (.301).

Keywords: transformational leadership, empowerment, organizational commitment, job performance

ความนำ

หลังจากที่มีการปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยตั้งแต่ พ. ศ. 2542 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ของวงการศึกษาไทย บรรดานักวิชาการต่างมีความเห็นตรงกันว่าภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ประยุทธ ชูสอน, 2547) การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์โลกย่อมทำให้ผู้ตามสมาชิก หรือบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการทำงาน (Chang and Lee, 2007 ; Nielsen, Yarker, Randall and Munir, 2009) มีความผูกพันกับองค์กรและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Panagopoulos and Dimitriadis, 2009) การที่บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในงานมากขึ้นนั้นเป็นสิ่งที่ดี เพราะจะส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกที่ดีกับองค์กร ทำให้บุคลากรมีการรับรู้ว่าองค์กรมีการให้พลังอำนาจในการทำงานกับตนเองมากขึ้น (Steinke, 2008) มีความผูกพันกับองค์กร หรือสถานศึกษามากขึ้นซึ่งเป็นสิ่งที่ดี (Lee, Nam, Park and Lee, 2006 ; Mukherjee and Malhotra, 2006 ; Wang, 2007 ; Yang, 2009) เพราะการที่บุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันกับสถานศึกษามากขึ้นบุคลากรก็จะมีความตั้งใจที่จะทำให้สถานศึกษามีผลงานที่ดีขึ้น (Lee, Tan and Javalgi, 2010) การที่สถานศึกษาจะมีผลงานที่ดีได้นั้น ต้องเกิดจากการที่บุคลากรแต่ละคนมีผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ดีก่อน จึงจะส่งผลให้สถานศึกษามีผลงานที่ดีได้

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นการศึกษาหนึ่งในสี่ประเภทของการศึกษาของพระสงฆ์ขั้นปริยัติ (สาโรจน์ กาลศิริศิลป์, 2543, หน้า 24) ซึ่งจัดขึ้นเพื่อให้พระภิกษุสามเณรได้มีโอกาสศึกษาวิชาสามัญศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีรายวิชาที่พระภิกษุสามเณรสามารถเรียนได้ไม่ผิดต่อพระธรรมวินัย (กิตติ ธีรศานต์, 2539, หน้า 14) จากผลการประเมินคุณภาพมาตรฐานคุณภาพภายนอกรอบสองพบว่า มีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานเป็นจำนวนมากถึงเกือบร้อยละ 50 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยตามรายมาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำสุด คือ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ลำดับต่อมาคือ มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ (รสนา วิทยา, 2552, หน้า 28)

การที่จะทำให้มาตรฐานที่ 4 และ 5 มีผลการประเมินที่ดีขึ้นได้นั้นล้วนเกิดจากผลงานของครูทั้งสิ้น เพราะครูเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทุกระดับชั้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 106) จะเห็นได้ว่า โรงเรียน

พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาประสบปัญหาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมากซึ่งไม่ได้ต่างจากปัญหาในภาพรวมของประเทศที่กล่าวว่าอุปสรรคของการปฏิรูปการศึกษา คือ ครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 60)

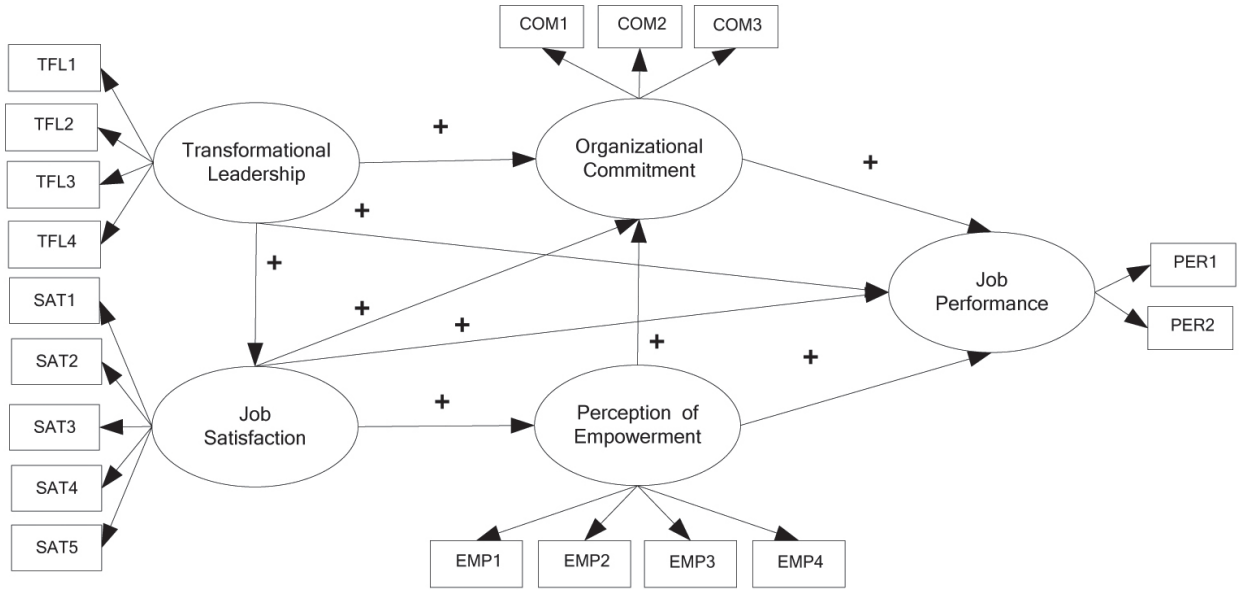
จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยซึ่งมีสถานะเป็นพระสงฆ์และเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านตัวแปรเกี่ยวกับงาน (ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ตัวแปรการรับรู้การให้พลังอำนาจ และตัวแปรความผูกพันกับองค์กร) ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาซึ่งผลการวิจัยจะทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาประกอบการกำหนดแนวทางในการบริหารงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านตัวแปรเกี่ยวกับงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรตามภาพที่ 1 ซึ่งอธิบายได้ว่าการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของครูและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของครูโดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันกับองค์กร ตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรการรับรู้ให้พลังอำนาจ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อตัวแปร 3 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร และผลการปฏิบัติงานของครู ในขณะที่ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อตัวแปร 3 ตัวแปร คือ การรับรู้การให้พลังอำนาจ ความผูกพันกับองค์กรและผลการปฏิบัติงานของครู โดยที่การรับรู้การให้พลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อตัวแปร 2 ตัวแปร คือ ความผูกพันกับองค์กรและผลการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อผลการปฏิบัติงานของครูด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูประจำในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของประเทศไทย จำนวน 399 โรงเรียน จำนวน 2,824 รูป/คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) ขั้นตอนแรก เป็นการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีจำนวน 11 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 550 รูป/คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 20 ของประชากร ขั้นตอนที่สองสุ่มกลุ่มโรงเรียนมาร้อยละ 40 ของกลุ่มโรงเรียนได้ 6 กลุ่มโรงเรียน คือ กลุ่มโรงเรียนที่ 3, 4, 5, 8, 9 และ12 ขั้นตอนที่สาม สุ่มโรงเรียนมาร้อยละ 50 ของแต่ละกลุ่ม ผลการสุ่มตัวอย่างโรงเรียนได้โรงเรียนทั้งหมด 88 โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนคือ ครูประจำในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทุกรูป/คนในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 590 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม มีจำนวนข้อคำถาม 79 ข้อ

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบวัดความพึงพอใจในงาน แบบวัดการรับรู้การให้พลังอำนาจ แบบวัดความผูกพันกับองค์กร แบบวัดผลการปฏิบัติงาน การส่งแบบสอบถามและรับคืนมี 2 วิธี คือ 1) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง และ 2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและรับคืนทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 590 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ตัวแปรการรับรู้การให้พลังอำนาจ ตัวแปรความผูกพันกับองค์กร และ ตัวแปรผลการปฏิบัติงานพบว่า ตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละโมเดลได้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติบรรยาย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ได้แก่ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ Correlation Matrix การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลและวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL

ผลการวิจัย

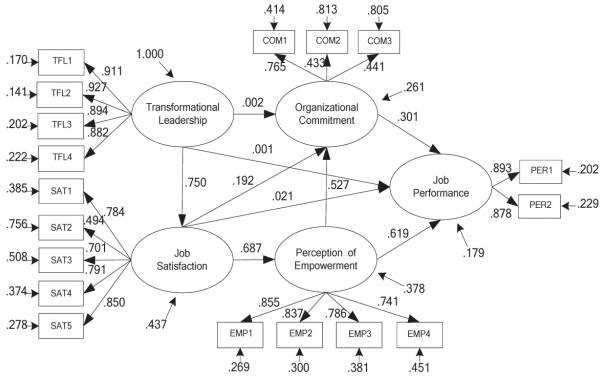
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัวที่เป็นตัวแปรอิสระกับตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวที่เป็นตัวแปรตาม แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้การให้พลังอำนาจ (EMP) กับตัวแปรตามผลการปฏิบัติงาน (PER) สูงสุด ขนาดความสัมพันธ์อยู่ในช่วงพิสัยเท่ากับ .682 ถึง .550 รองลงไปคือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในงาน (SAT) กับตัวแปรตามผลการปฏิบัติงาน ขนาดความสัมพันธ์อยู่ในช่วงพิสัยเท่ากับ .214 ถึง .621และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์การ (COM) กับตัวแปรตามผลการปฏิบัติงาน ขนาดความสัมพันธ์อยู่ในช่วงพิสัยเท่ากับ .248 ถึง .581 และความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRA) กับตัวแปรตามผลการปฏิบัติงาน โดยมีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในช่วงพิสัยเท่ากับ .365 ถึง .433

ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวแปรตามรวม 2 ตัว พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวของตัวแปรผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันสูงเท่ากับ .786 ดังปรากฏผลตามตารางที่ 1

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยตัวแปรภายนอก คือ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรส่งผ่าน คือ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การให้พลังอำนาจ และความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดล

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 154.655 ที่องศาอิสระ 128 ระดับนัยสำคัญ .054 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .972 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า .962 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.048 แสดงว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรผลการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 82.1 ดังปรากฏผลตามตาราง 2

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุของตัวแปรผลการปฏิบัติงานสรุปได้ว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อตัวแปร 3 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร และผลการปฏิบัติงานของครูโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .750, .002 และ .001 ตามลำดับ ตัวแปรการรับรู้การให้พลังอำนาจมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อ ตัวแปรผลการปฏิบัติงานขนาดเท่ากับ .778 รองลงมา คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงานและ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ .613 และ .461 ตามลำดับ และ ตัวแปรความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงานสูงสุด ขนาดเท่ากับ .592 รองลงมา คือ ตัวแปรผู้นำการเปลี่ยนแปลงและตัวแปรการรับรู้การให้พลังอำนาจมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .460 และ .159 ตามลำดับ และ 2) ตัวแปรความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงานโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .301 ดังปรากฏผลตามภาพ 2 และตาราง 2



ภาพ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านความพึงพอใจในงาน การรับรู้ การให้พลังอำนาจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรแฝงการรับรู้การให้พลังอำนาจ ความพึงพอใจในงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการประเมินของผู้ตามมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของครู สำหรับตัวแปรความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกเพียงอย่างเดียวต่อผลการปฏิบัติงานของครู แสดงว่า ถ้าครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีการรับรู้การให้พลังอำนาจสูง มีความพึงพอใจในงานสูง ประเมินว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงและมีความผูกพันกับองค์กรสูง จะทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย นอกจากนั้นยังพบว่า ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการประเมินของครูอยู่ในระดับสูง จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานสูง และมีความผูกพันกับองค์กรสูง และถ้าครูมีความพึงพอใจในงานสูงจะทำให้ครูมีการรับรู้การให้พลังอำนาจสูง และมีความผูกพันกับองค์กรสูง ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงด้วย

ตาราง 1

ค่าเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4	SAT1	SAT2	SAT3	SAT4	SAT5	EMP1	EMP2	EMP3	EMP4	COM1	COM2	COM3	PER1	PER2
TRA1	1.000																	
TRA2	.843**	1.000																
TRA3	.813**	.835**	1.000															
TRA4	.804**	.802**	.843	1.000														
SAT1	.591**	.555**	.532**	.549**	1.000													
SAT2	.428**	.397**	.454**	.498**	.419**	1.000												
SAT3	.501**	.484**	.463**	.501**	629**	.596**	1.000											
SAT4	.502**	.493**	.440**	.457**	.545**	.268**	.542**	1.000										
SAT5	.623**	.630**	.621**	.641**	.578**	.430**	.605**	.682**	1.000									
EMP1	.450**	.416**	.370**	.373**	.507**	.233**	.470**	.601**	.535**	1.000								
EMP2	.397**	.374**	.329**	.337**	.478**	.167**	.442**	.571**	.462**	.740**	1.000							
EMP3	.445**	.470**	.439**	.423**	.510**	.276**	.492**	.501**	.573**	.663**	.700**	1.000						
EMP4	.397**	.401**	.386**	.384**	.452**	.263**	.473**	.521**	.516**	.594**	.623**	.649**	1.000					
COM1	.347**	.310**	.280**	.263**	.418**	.226**	.402**	.529**	.458**	.566**	.541**	.449**	.534**	1.000				
COM2	.258**	.274**	.269**	.317**	.250**	.484**	.434**	.263**	.426**	.251**	.204**	.271**	.266**	.295**	1.000			
COM3	.282**	.296**	.312**	.351**	.259**	.427**	.378**	.316**	.460**	.250**	.212**	.300**	.340**	.299**	.702**	1.000		
PER1	.417**	.405**	.365**	.368**	.533**	.242**	.443**	.598**	.540**	.682**	.666**	.570**	.550**	.581**	.296**	.395**	1.000	
PER2	.433**	.415**	.366**	365**	.535**	.214**	.452**	.621**	.528**	.677**	.662**	.591**	.568**	.573**	.248**	.324**	.786**	1.000

หมายเหตุ : * * p<.01

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรผล	SAT			EMP			COM			PER		
ตัวแปรสาเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
TRA	.750** (.045)	- -	.750	.515** (.039)	.515** (.039)	-	.417** (.044)	.415** (.044)	.002	.461** (.041)	.460** (.041)	.001
SAT	- -	- -	-	.687** (.041)	-	.687	.554** (.049)	.362** (.055)	.192	.613** (.044)	.592** (.054)	.021
EMP							.527** (.079)	- -	.527	.778** (.061)	.159** (.052)	.619
COM							- -	- -	- -	.301** (.091)	- -	.301

ค่าสถิติ	χ^2 = 154.655	df = 128	p = .054	GFI = .972	AGFI = .962	RMR = .048				
ตัวแปร	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4	SAT1	SAT2	SAT3	SAT4	SAT5	EMP1
ความเที่ยง	.830	.859	.798	.788	.615	.244	.492	.626	.722	.731
ตัวแปร	EMP2	EMP3	EMP4	COM1	COM2	COM3	PER1	PER2		
ความเที่ยง	.700	.619	.549	.586	.178	.195	.798	.771		
สมการโครงสร้าง	SAT	EMP	COM	PER						
R^2	.563	.622	.739	.821						

หมายเหตุ: ** p < .01, TE = ผลอิทธิพลรวม (Total Effect), IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect), DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect), ตัวเลขในวงเล็บ = ค่า Standard Error

การอภิปรายผล

จากการดำเนินการวิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านตัวแปรเกี่ยวกับงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้วิจัยสรุปประเด็นการอภิปรายรวม 6 ประเด็น ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานอธิบายความแปรปรวนในได้ร้อยละ 82.1 แสดงว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรได้ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับเกณฑ์การวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยทั่วไป (ร้อยละ 60) แต่มีตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปร ผลการปฏิบัติงานได้อีกโดยที่ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาในครั้งนี้ เช่น ภาวะผู้นำแบบแบ่งปันตามงานวิจัยของ Balthazard et.al (2004) ความเครียดในการทำงานตามงานวิจัยของ Ouyang (2009) ความคลุมเครือในบทบาทตามงานวิจัยของ Anton (2009, pp. 187-194) และการรับรู้ความสามารถของตนเองตามงานวิจัยของ Wang and Netemeyer (2002, pp. 217-228)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าอิทธิพลทางตรง แสดงว่าในการที่จะเพิ่มผลการปฏิบัติงานของครูนั้น ผู้บริหารควรที่จะทำให้ครูมี ความพึงพอใจในงานมากขึ้น มีการรับรู้การให้พลังอำนาจมากขึ้นหรือมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้นก็จะทำให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นได้

3. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปร 3 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรความพึงพอใจในงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550) Chang and Lee (2007, pp. 156-185) และ Nielsen, Yarker, Randall and Munir (2009, pp. 1236-1244) 2) ตัวแปรความผูกพันกับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Panagopoulos and Dimitriadis (2009, pp. 1008-1031) และ 3) ตัวแปรผลการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Piccolo and Colquitt (2006, pp. 327-340) Gadot (2007, pp. 661-683) และ Panagopoulos and Dimitriadis (2009, pp. 1008-1031) แสดงว่า ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงจะทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานสูง มีความผูกพันกับองค์กรสูง และมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นด้วย

4. ตัวแปรความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปร 3 ตัวแปร คือ (1) ตัวแปรการรับรู้การให้พลังอำนาจซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Steinke (2008, pp. 188-209) (2) ตัวแปรความผูกพันกับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑนา มานะประสพสุข (2546) สุนีย์ เวชพราหมณ์ (2546) กาญจนา ทรรพนันทน์ (2547) นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2550) Lee, Nam, Park and Lee (2006, pp. 251-264) Chen, Kirkman, Kanfer and Allen (2007, pp. 331-346) และ Yang (2009) และ (3) ตัวแปรผลการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leach-Lopez, Stammerjohan and McNair (2008, pp. 49-64) แสดงว่า ถ้าครูมีความพึงพอใจในงานแล้วจะทำให้ครูมีการรับรู้การให้พลังอำนาจสูง มีความผูกพันกับองค์กรสูง และมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นด้วย

5. ตัวแปรการรับรู้การให้พลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปร 3 ตัวแปร คือ (1) ตัวแปรความผูกพันกับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee, Nam, Park and Lee (2006, pp. 251-264) Kahalehs and Pharm (2007, pp. 199-222) และ Kou, Ho, Lin and Lai (2010, pp. 24-42) และ (2) ตัวแปรผลการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen, Kirkman, Kanfer and Allen (2007, pp. 331-346) แสดงว่า ถ้าครูมีการรับรู้การให้พลังอำนาจสูง จะทำให้ครูมีความผูกพันกับองค์กรสูง และมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นด้วย

6. ตัวแปรความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee, Tan and Javalgi (2010, pp. 129-150) แสดงว่า ถ้าครูมีความผูกพันกับองค์กรสูงจะส่งผลให้ครูมีผลการปฏิบัติงานอยู่ที่สูงขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดควรส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน เพื่อส่งผลให้ครูที่สอนใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นโดยผู้บริหารควรเอาใจใส่ต่อการทำงานของครู และมีการพัฒนาครูไปพร้อม ๆ กัน จึงสามารถส่งผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของครูได้

2. ผู้บริหารควรที่จะดำเนินนโยบายในการบริหารงานที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น โดยผู้บริหารควรให้เวลาในการแนะนำและสอนงานให้แก่ครูเพื่อช่วยพัฒนาจุดเด่นของครูแต่ละคนบนพื้นฐานว่าครูแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้ครูมีการรับรู้การให้พลังอำนาจมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ครูมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และส่งผลให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นด้วย

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้การให้พลังอำนาจมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อตัวแปร 2 ตัวแปร คือ ความผูกพันกับองค์กรและผลการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น ผู้บริหารควรที่จะมีการส่งเสริมการให้พลังอำนาจแก่ครูที่สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้มากขึ้น เช่น ให้โอกาสครูเลือกวิธีปฏิบัติในการทำงานได้ รวมทั้งสามารถวางแผนการทำงานของตนเอง เนื่องจากลักษณะงานของครูเป็นงานที่มีความยืดหยุ่นสูง และต้องการอิสระในการทำงานมากพอสมควร เช่น เวลาครูสอนหนังสือต้องใช้วิธีการสอนหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยไม่มีความเบื่อหน่าย ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนก็จะเรียนรู้ได้ดีกับวิธีสอนที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา ทรรพนันทน์. (2547). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มศรีนครินทร์*. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิตติ ธีรศานต์. (2539). *เทคนิคการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ม.ต้น-ม.ปลาย*. กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา.

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงาน และคือ ตัวแปรผลทางด้านจิตตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 13*(1).

ประยุทธ ชูสอน. (2547). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: แนวคิดเพื่อพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มข., 27*(3).

มณฑนา มานะประสพสุข. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานสอนในจังหวัดสมุทรปราการ*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

รสนา วิทยา. (2552). *แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา* (พ. ศ. 2553-พ. ศ. 2562).

สาโรจน์ กาลศิริศิลป์. (2543). *การศึกษาทัศนคติต่อพระภิกษุสงฆ์ของครูและนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2551/2552 บทบาทการศึกษากับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม*. กรุงเทพมหานคร: วี. ที. ซี. คอมมิวเคชั่น.

สุนีย์ เวชพราหมณ์. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Anton, C. (2009). The impact of roles stress on workers behavior through job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Psychology, 44*(3), 187-194.

Balthazard, P., Waldman, D., Howell, L. J. & Atwater, L. (2004). Shared leadership and group interaction style in problem-solving virtual team. *Journal of System Science*, doi: 10.1.1.108.5584.

Chang, S. C. & Lee, M. S. (2007). A study on relationalship among leadership, organizational culture, the operation of learning organizational and employee' job satisfaction. *The Learning Organization 14*(2), 155-185.

Chen, G., Kirkman, B. L., Kanfer, R. & Allen,D. (2007). A Multilevel Study of Leadership Empowerment and Performance in Teams. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 331-346.

Gadot, E. V. (2007). Leadership style, organizational politics and employees' performance: An empirical examination of two competing models. *Personnel Review 36*(5), 661-683.

Kahalehs, A. & Pharm, B. (2007). The effects of work setting on phamacists' Empowerment and organizational behaviors. *Research in Social and Administrative Pharmacy 3*, 199-222.

Kou, T. H., Ho, L. A., Lin, C. & Lai, K. K. (2010). Employee empowerment in a Technology advanced work environment. *Industrial Management & Data Systems 110*(1), 24-42.

Leach-Lopez, M. A., Stammerjohan, W. W. & McNair, F. M. (2008). Effects of budgetary participation conflict on job performance of Mexican and US managers. *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting 24*, 49-54.

Lee, O. F., Tan, J. A. and Javalgi, R. (2010). Goal orientation and organizational Commitment individual difference predictors of job performance. *International Journal of Organizational Analysis 18*, 129-150.

Lee, Y. K., Nam, J. H., Park, D. H. & Lee, K. A. (2006). What factors Influence customer-oriented prosocial behavior of customer-contact employees?. *Journal of Service Marketing 20*(4), 251-264.

Mukherjee, A. & Malhotra, N. (2006). Does role clarity explain service quality?: A study of antecedents and consequences in call centres. *International Journal of Service Industry Management 17*(5), 444-473.

Nielsen, K., Yarker, J., Randall, R. & Munir, F. (2009). The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professions: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies 46*, 1236-1244.

Panagopoulos, N. & Dimitriadis, S. (2009). Transformational leadership as a mediator of the relationship between behavior-based control and salespeople's key outcomes. *European Journal of Marketing 43*(78), 1008-1031.

Piccolo, R. F. & Colquitt, J. A. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal, 49*, 327-340.

Steinke, C. (2008). Examining the role of service climate in health care: An Empirical study of emergency department. *International Journal of Service Industry Management 19*(2), 188-209.

Ouyang, Y. (2009). *The mediating effects of job stress and involvement under job Instability: Banking service personel of Taiwan as an exampled. Journal of Money, Investment and Banking*. Retrieved from http: www.eurojournals.com/JMIB.html.

Wang, G. & Netemeyer, R. G. (2002). The Effects of Job Autonomy, Customer Demandingness, and Trait Competitiveness on Salesperson Learning, Self-Efficacy, and Performance. *Journal of the Academy of Marketing Science Summer, 30*(3), 217-228.

Wang, X. (2007). Learning, job satisfaction and commitment: an empirical study of organizations in China. *Chinese Management Studies, 1*(3), 167-179.

Yang,J. T. (2009). Antecedents and consequences of job satisfaction in hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*.

การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

The Evaluation of Students' Experience Training in Professional Diploma Curriculum of Private vocational School' s Business Computer Program in Phranakhon Si Ayuttaya Province

วัลภา อิ่มสำราญ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ณ สถานประกอบการของนักศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชากรผู้ประเมินนักศึกษาคือ ผู้บริหารสถานประกอบการทั้งหมด จำนวน 116 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารประเมินผลนักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษามีคุณภาพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษย์สัมพันธ์และด้านวิชาการ (2) สถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่ประเมินด้านความมีมนุษย์สัมพันธ์ของนักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีคุณภาพดีมากกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก ส่วนด้านวิชาการ สถานประกอบการที่มีขนาดต่าง ๆ กันมีความเห็นไม่ต่างกัน (3) ผู้บริหารในสถานประกอบการเอกชน มีระดับคะแนนคุณภาพของนักศึกษามากกว่าผู้บริหารที่ทำงานในสถานประกอบการของรัฐบาลและของรัฐวิสาหกิจ (4) ผู้บริหารในสถานประกอบการรัฐบาลมีค่าเฉลี่ยระดับการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษามากกว่าผู้บริหารที่ทำงานในสถานประกอบการของรัฐวิสาหกิจ (5) ผู้บริหารที่มีตำแหน่งเป็นนายจ้างมีค่าเฉลี่ยระดับการประเมินที่มากกว่าผู้ประเมินที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน

คำสำคัญ: การประเมินผล, การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ, นักศึกษา

Abstract

This study aims to assess students' professional experiences the business computer diploma program in private vocational schools in Phranakhon Si Ayuttaya city. Questionaires were used to collect data from 116 established administrators. Results showed: (1) quality of students are good in the three areas of human relations, professional experience and knowledge. (2) The larger established administrators rated human relations of students higher than other two areas.

Keywords: training assessment, evaluation, student experience

ความนำ

ปัจจุบันแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมีความเปลี่ยนแปลงและขยายตัวอย่างรวดเร็วซึ่งนำไปสู่การใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ทั้งในด้านอุตสาหกรรมและด้านบริการ จึงทำให้ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานระดับพื้นฐาน ที่มีทักษะวิชาชีพในอัตราที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมและสถานประกอบการ การจัดการอาชีวศึกษาของประเทศ จึงมุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และประกอบอาชีพอาชีพอิสระได้อย่างแท้จริง สำนักงานบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ การจัดการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนซึ่งมุ่งผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือและช่างเทคนิค เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และแนวนโยบายของรัฐบาลที่เน้นในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ มีคุณธรรมและ จริยธรรมที่พึงประสงค์กับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในสถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระ และเพื่อให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้คู่คุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่องที่ขับเคลื่อนด้วยการเชื่อมโยงบทบาทครอบครัว สถาบันศาสนาและถาบันการศึกษา เสริมสร้างบริการสุขภาพอย่างสมดุลระหว่างการส่งเสริม การป้องกัน การรักษาและการฟื้นฟูสมรรถภาพ และสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทัน ยุคโลกาภิวัตน์ และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มุ่งปรับปรุงพัฒนาการอาชีวศึกษาด้านนโยบายการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 -2549) ข้อที่ 2 ปฏิรูประบบการเรียนการสอน โดยให้การจัดการเรียนการสอนต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสมัยใหม่และให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอนในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การจัดตลาดนัดแรงงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การจัดนิทรรศการ เป็นต้น เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ประสบการณ์จริงในการฝึกปฏิบัติงานกับเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัย การจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นแนวทางหนึ่งของความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักที่ให้นักเรียนได้รับประสบการณ์และเกิดทักษะในวิชาชีพซึ่งได้เรียนรู้ทฤษฎีและ ฝึกปฏิบัติเบื้องต้นในสถานศึกษาแล้วแล้วให้เกิดทักษะการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ ซึ่งแนวคิดทางการพัฒนาความร่วมมือด้านการจัดการฝึกปฏิบัติงาน โดยสำนักวิจัยการศึกษาธนาคารกสิกรไทย (2551, หน้า 20) ได้เสนอดังนี้ (1) รัฐต้องใช้มาตรการภาษีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้องค์กรธุรกิจเอกชน สถานประกอบการ จัดการฝึกอบรมผู้ใช้แรงงาน เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแรงงานของตนรวมทั้งให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาอาชีพ (2) ให้การพัฒนาฝีมือแรงงานระดับสูงบางด้าน โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รัฐต้องสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้าร่วมลงทุน จัดการผลิตและพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจัดมาตรการส่งเสริมการลงทุนเป็นพิเศษ (3) การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาอาชีพสถานศึกษาต้องร่วมกับภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสฝึกงานกับของจริงและมีโอกาสฝึกงานกับของจริง และมีโอกาสหางานทำให้ท้องถิ่นได้มากขึ้น (4) สถานประกอบการต้องให้ความสำคัญและอนุญาตให้พนักงาน ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะฝีมือในระดับสูง ได้ออกไปช่วยสอนในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาอาชีพโดยเพิ่มค่าตอบแทนตามความเหมาะสม ส่วนสถานศึกษาเองจะต้องได้งบประมาณหรือเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพิ่มเพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่ครูฝึกอาชีพ (5) สถานประกอบการ และชุมชนต้องร่วมกับสถานศึกษาติดตามประเมินคุณภาพของแรงงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงแก้ไขการจัดการศึกษาอาชีพของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้ประกอบการและตลาดแรงงานการจัดการฝึกงานมีความสำคัญยิ่งต่อ

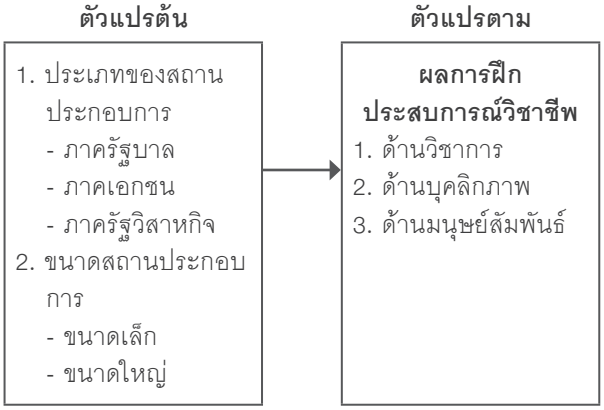
การพัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ของนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดให้การฝึกงานเป็นวิชาหนึ่งในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงโดยกำหนดจำนวน 4 หน่วยกิจที่นักเรียนทุกสาขาวิชาชีพ ที่จะจบ การศึกษาต้องการผ่านฝึกงานในสถานประกอบการจำนวน 320 ชั่วโมง วรพรรณ น้อยสุวรรณ (2549, หน้า 13) ได้กำหนดจุดหมายของหลักสูตรการฝึกงาน ดังนี้ (1) เพื่อให้การศึกษาและการฝึกอบรมที่จำเป็น แก่การประกอบอาชีพโดยตรงและเปิดโอกาสให้เลือกเรียนได้ตามถนัด ความสนใจและความต้องการของตลาดแรงงานอย่างกว้างขวางโดยให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจและสังคม (2) เพื่อให้การฝึกงานฝีมือที่ใช้เทคโนโลยีที่ปฏิบัติจนเกิดทักษะคุณธรรมและสติปัญญาสามารถจัดการเชิงธุรกิจเชิงอุตสาหกรรม และเชิงเทคโนโลยีที่นำไปประกอบอาชีพได้จริง (3) เพื่อให้การอาชีวศึกษาครบวงจร โดยฝึกให้มีทักษะในวิชาชีพจนสามารถผลิตได้ จำหน่ายจัดการได้ตามความหลากหลายของอาชีพตามเนื้อหาวิชาตามเวลาฝึกตามวุฒิภาวะ และตามท้องถิ่นที่แตกต่างกัน (4) เพื่อให้การศึกษาและฝึกอบรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างอาชีพเข้าสู่อาชีพ รักษาอาชีพและพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ (5) เพื่อให้สามารถสร้างทักษะสร้างคุณธรรมสร้างสติปัญญาจากแหล่งวิทยาการสถานประกอบการอาชีพอิสระ และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้เพื่อให้รู้สำนึกในการป้องกันอุบัติภัย ในการทำงาน รักงาน รักหน่วยงาน สามารถทำงานในหมู่คณะได้ดี โดยมีความเคารพในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและของผู้อื่น (6) เพื่อให้มีบุคลิกภาพดี มีมนุษย์สัมพันธ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีสุขภาพและอนามัยสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ (7) เพื่อให้มีความเข้าใจในปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศและของโลกปัจจุบัน มีความสำนึกในความเป็นไทย ดำรงไว้เพื่อความมั่นคงของชาติศาสนา พระมหากษัตริย์และ การปกครองระบอบประชาธิปไตย ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักเรียนสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ โดยศึกษาผลการฝึกประสบการวิชาชีพ ของนักเรียนที่ผ่านการฝึกงานสถานประกอบการ ระหว่างปีการศึกษา 2554-2555 ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ฉบับปรับปรุง 2546) และเพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขให้มี ประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ณ สถานประกอบการตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กรอบแนวคิดการวิจัย

เพื่อให้ผลการศึกษาครั้งนี้ มีความเที่ยงตรง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวความคิดตามคู่มือ แนวทางการดำเนินการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 ของกรมอาชีวศึกษา (2546, หน้า 2) ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพ 1 กรอบความคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานประกอบการทั้งภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 116 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารของสถานประกอบการในช่วงเวลาที่ศึกษาจำนวน 116 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามการประเมินผลการปฏิบัติงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนเพื่อใช้ในการสอบถามผู้บริหารสถานประกอบการดังรายละเอียดต่อไปนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ เป็นแบบมาตรวัด 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window ในการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติการทดสอบสมมุติฐานใช้ค่าสถิติ t-test (Independent) และ f-test (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. การประเมินโดยสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกเป็น 3 ด้านโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารเห็นว่านักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีคุณภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยคือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ และด้านวิชาการ

2. สถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่ประเมินด้านมนุษย์สัมพันธ์ของนักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีคุณภาพดีกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก ส่วนด้านบุคลิกภาพและด้านวิชาการ สถานประกอบการที่มีขนาดต่างกันมีความเห็นไม่ต่างกัน

3. ผู้ประเมินที่ทำงานในสถานประกอบการของเอกชนมีค่าเฉลี่ยระดับการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษามากกว่าผู้ประเมินที่ทำงานในสถานประกอบของรัฐบาลและของรัฐวิสาหกิจทุกด้าน

4. ผู้ประเมินที่ทำงานในสถานประกอบการรัฐบาลมีค่าเฉลี่ยระดับการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษามากกว่าผู้ประเมินที่ทำงานในสถานประกอบการของรัฐวิสาหกิจ

5. ผู้ประเมินที่มีตำแหน่งเป็นนายจ้างมีค่าเฉลี่ยระดับการประเมินที่มากกว่าผู้ประเมินที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน

การอภิปรายผล

1. ด้านวิชาการ พบว่าสถานประกอบการประเมินคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความสามารถของนักศึกษาในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถใช้อุปกรณ์สำนักงานได้อย่างคุ้มค่า และสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้ เป็นเพราะว่าโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะโรงเรียนไทยอโยธยาบริหารธุรกิจมีการเพิ่มชั่วโมงและวิชาภาคปฏิบัติ จัดการสอบภาคปฏิบัติควบคู่กับการสอบข้อเขียนควบคู่กัน จึงทำให้นักศึกษาสามารถฝึกทักษะการปฏิบัติจริงได้มากขึ้น โดยเฉพาะทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรพล จูห้อง (2548, หน้า 170) ความพึงพอใจของผู้ควบคุมการฝึกงานที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานอยู่ในระดับสูงด้านความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จและความสามารถทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน จากผลการวิจัยค้นพบว่าความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างเหมาะสมนั้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมาก ทั้งนี้อาจสืบเนื่องจากนักศึกษาขาดความสนใจในการเรียนวิชาสามัญ เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ เพราะนักศึกษาเข้าใจว่าการเลือกเรียนสายอาชีพไม่จำเป็นต้องสนใจวิชาสามัญ ทั้ง ๆ ที่มีกำหนดไว้ในหลักสูตรสายอาชีพของกรมอาชีวศึกษา เป็นผลทำให้นักศึกษาไม่สนใจโดยเฉพาะภาษาอังกฤษเท่าที่ควร จึงสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (2545-2559) ได้กล่าวถึง สภาพปัญหาของสังคมไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ไม่ว่าจะเป็น

วิชาววิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์ แม้ในการศึกษาอาชีวศึกษากับยังพบว่าผู้สำเร็จการศึกษาจำนวนมากด้อยคุณภาพและไม่มีมาตรฐานดีพอที่จะทำงานในสถานประกอบการ

2. ด้านบุคลิกภาพ พบว่าสถานประกอบการประเมินคุณภาพของนักศึกษา สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจมีบุคลิกภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเฉพาะการแต่งกายที่สุภาพ สะอาด ถูกกาลเทศะ มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน และพูดจาไพเราะ อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นเพราะโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการจัดการจัดการปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยเฉพาะโรงเรียนไทยอโยธยาบริหารธุรกิจซึ่งมีการจัดการเตรียมความพร้อมสู่สถานประกอบการโดยครูจะให้คำแนะนำวางแผนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้แก่นักศึกษา มีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพให้แก่นักศึกษา และเมื่อนักศึกษาออกไปฝึกประสบการณ์จริงแล้วครูจะนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับกรมอาชีวศึกษา (จันทรา ยินดียม, 2539, หน้า 27) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของสถานศึกษาในการจัดการฝึกงานให้กับนักศึกษาดังนี้ (1) สถานศึกษาต้องให้คำปรึกษานักเรียน-นักศึกษา และผู้ปกครองที่มีปัญหาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนทำหน้าที่ประสานงานกับฝ่ายในการแก้ปัญหาของนักเรียน-นักศึกษาเกี่ยวกับการฝึกงาน (2) ให้คำปรึกษา แนะนำ วางแผนการฝึกงานให้แก่นักเรียน-นักศึกษา (3) ติดต่อประสานงานกับสถาน-ประกอบการ เพื่อการฝึกงานและจัดหางานให้แก่นักเรียน –นักศึกษา (4) จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ (5) ติดตามผล (6) ประเมินผลงาน (7) วิจัยสาเหตุของปัญหาที่เกิดจากการฝึกงานและหาแนวทางแก้ไข

3. ด้านมนุษย์สัมพันธ์พบว่าสถานประกอบการประเมินคุณภาพนักศึกษาสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเฉพาะการมีน้ำใจช่วยเหลืองานที่นอกเหนือจากหน้าที่ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเข้มงวด ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับทุกฝ่ายเป็นอย่างดี มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน มีทัศนคติที่ดีและสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจันทร์ ปัญญาทิพย์(2549, หน้า 76) จากผลการวิจัยพบว่านักศึกษามีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับสุรพล จูห้อง (2548, หน้า 170) จากงานวิจัยพบว่า ความพึงพอใจระดับสูงได้แก่ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความมีมนุษย์สัมพันธ์ และการปรับตัวเข้ากับสภาวการณ์ ผลการวิจัยพบว่าสถานประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน ด้านมนุษย์สัมพันธ์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจสืบเนื่องมาจาก สภาพบรรยากาศภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนดี โดยเฉพาะโรงเรียนไทยอโยธยาบริหารธุรกิจระหว่างผู้บริหารครูและนักเรียน-นักศึกษาอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว โดยผู้บริหารครูทุกคนมีเวรพบกับนักเรียน-นักศึกษาหน้าเสาธงทุกวันเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับนักศึกษาทุกคน เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่นับถือความร่วมมือ นอกจากนี้โรงเรียนยังได้กิจกรรมสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงซึ่งกำหนดไว้ในตารางสอนประจำห้องเรียนทุกห้อง ทุกสาขา โดยแบ่งเป็นชมรมต่าง ๆ ตามความถนัดของนักศึกษาจัดกิจกรรมภายในตามเทศกาลประจำปีการศึกษา กิจกรรมเหล่านี้จึงเป็นประโยชน์แก่นักศึกษา ให้มีโอกาสรู้จักกันใช้ชีวิตกลุ่มร่วมกัน ทำให้เกิดการมีมนุษย์สัมพันธ์ต่อกันเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าสถานประกอบการรัฐบาลเอกชนและรัฐวิสาหกิจมีควรเพิ่มความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาที่จะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและอาเซียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2)* พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *สำนักงาน.แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559)*.กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

นิพนธ์ คันธเสวี. (2528). *มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม*. กรุงเทพฯ:โอเดียนสโตร์.

พณิชยการพระนคร, วิทยาเขต. (2545). *หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ* (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2542). ม.ป.พ.

พิมพพร ฉายอรุณ. (2545). *ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการที่มีต่อการรับนักศึกษาฝึกงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 แผนกวิชาพณิชยกรรม วิทยาลัยกรมอาชีวศึกษาเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธีรพงษ์ วงศ์ประเสริฐ. (2543). *การประเมินผลการฝึกงานของนักศึกษาวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วรวัฒน์ เพ็งบุญ. (2551). *การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา บุคลากรในสถานประกอบการและนักเรียนเกี่ยวกับการฝึกงานของนักเรียน สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2545 โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สถาพร มังกร. (2550). *ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน โรงเรียนเจมส์บริหารธุรกิจ จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

การสื่อสารวัฒนธรรมด้วยอัตลักษณ์ล้านนา กับการพัฒนาธุรกิจโรงแรมในภาคเหนือ

The Use of Lanna Cultural Identity to Explore Cultural Communication in Hotel Business Development in Northern Thailand

เสกสรร เลิศรังษี

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะวัฒนธรรมล้านนาที่สามารถสื่อสารและนำมาเป็นส่วนประกอบธุรกิจของโรงแรมในภาคเหนือ (2) จุดสนใจของวัฒนธรรมล้านนาที่เป็ส่วนประกอบเชิงอัตลักษณ์ล้านนาของโรงแรมในภาคเหนือ และ (3) แนวทางการสื่อสารวัฒนธรรมด้วยอัตลักษณ์แบบล้านนา ในการพัฒนาธุรกิจโรงแรมในภาคเหนือ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 38 คน และการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 14 คน และใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตรวจสอบผลการสังเคราะห์การสื่อสารวัฒนธรรมด้วยอัตลักษณ์แบบล้านนาในการพัฒนาธุรกิจโรงแรมในภาคเหนือ จำนวน 160 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมล้านนาที่สามารถสื่อสารและนำมาเป็นส่วนประกอบธุรกิจของโรงแรมในภาคเหนือ มี 2 แบบ คือ (1) วัฒนธรรมล้านนาแบบดั้งเดิม และ (2) วัฒนธรรมล้านนาแบบประยุกต์ จุดสนใจของวัฒนธรรมล้านนาที่เป็นส่วนประกอบเชิงอัตลักษณ์ล้านนาของโรงแรมในภาคเหนือ มีหลายประการ ได้แก่ ภาษาล้านนา ที่มีทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน ประเพณี การแต่งกาย อาหาร กิริยามารยาทและความอ่อนน้อม ศิลปกรรม และสถาปัตยกรรม

คำสำคัญ: การสื่อสารวัฒนธรรม, อัตลักษณ์ล้านนา, การพัฒนาธุรกิจโรงแรม

Abstract

This study through using qualitative and quantitative research methodologies, aimed to examine Lanna culture and its focal points which could be transferred and used as elements in Northern Thailand's hotel business as well as proposing how to promote cultural communication through Lanna identity in Northern Thailand's hotel business development. In-depth interviews were conducted with 38 samples and group discussions were later conducted with 14 specialists. The samples of 160 Lanna styled hotel committees or designated representatives were asked to rate opinions toward the result

obtained from the in- depth interview by using a questionnaire with a reliability of .90. The statistics used in the quantitative method were mean and standard deviation. The findings revealed that there were two types of Lanna culture that could be used as elements in Northern Thailand's hotel business; traditional Lanna culture and applied Lanna culture. There were a number of focal points of Lanna culture which could be identified as components of Northern Thailand's hotels such as Lanna language (both spoken and written), traditions, clothing, food, etiquette and humble characteristics fine arts and architecture. All of these composed of living and inert components with internal personal and external natural qualities, and full of diversity.

Keywords: cultural communication, lanna cultural identity, hotel business development

ความนำ

การท่องเที่ยวไทยเป็นอุตสาหกรรมที่ทำรายได้ให้ประเทศไทยจำนวนมาก โดยในปี พ.ศ. 2553 ประเทศไทยมีรายได้จากการท่องถึง 585,691.80 ล้านบาท นับเป็นรายได้จำนวนมากเป็นลำดับต้น ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ด้านอื่น ๆ ของประเทศ สะท้อนให้เห็นว่าการท่องเที่ยวก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจผลกระทบด้านบวกที่สำคัญ คือ รายได้จากเงินตราต่างประเทศเพื่อส่งเสริมรายได้ของรัฐ และการสร้างงานและการสร้างโอกาสทางธุรกิจรายได้จากเงินตราต่างประเทศ รายจ่ายในการท่องเที่ยวการนำเข้าและส่งออกสินค้าและบริการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวก่อให้เกิดรายได้ในระบบเศรษฐกิจของประเทศเจ้าภาพและสามารถกระตุ้นการลงทุนส่งผลให้เกิดการเติบโตทางการเงินในระบบเศรษฐกิจต่าง ๆ เช่นในภาคเหนือของประเทศไทย เป็นแหล่งท่องเที่ยวของไทยที่ได้รับความนิยมมากที่สุดแห่งหนึ่ง เนื่องจากพื้นที่ทางภาคเหนือของประเทศที่อุดมไปด้วยทรัพยากรที่เหมาะสมแก่การท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นภูมิประเทศที่อุดมสมบูรณ์หรือวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ในแบบล้านนา

การสื่อสารวัฒนธรรม เป็นการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งโดยการเก็บความรู้ไว้หลาย ๆ รูปแบบ องค์ความรู้ที่เกี่ยวเนื่องและมีความสำคัญจึงถูกส่งต่อวัฒนธรรมให้ดำรงอยู่ได้ยืนนานได้ค่านิยมเหล่านี้จะถูกส่งต่อจากคนรุ่นหนึ่งไปยังรุ่นอื่นวิธีที่วัฒนธรรมถ่ายทอดอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ของกระบวนการขัดเกลาทางสังคมเช่น สุภาษิต จารีต ประเพณี ศาสนา ศิลปะ การถ่ายทอดเกิดขึ้นโดยพ่อแม่เพื่อนสื่อมวลชน โรงเรียน วัดเป็นต้นโดยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมจะถูกรับรู้ร่วมกันในแต่ละรุ่นการถ่ายทอดวัฒนธรรมล้านนานจึงเป็นการสนับสนุนความคิดที่ว่าวัฒนธรรมและการสื่อสารเกี่ยวข้องกันการสื่อสารทำให้วัฒนธรรมมีความต่อเนื่องจนกลายเป็นอัตลักษณ์ (จามจุรี ผดุงชีวิต, 2550) เช่นเดียวกันกับพื้นที่ในจังหวัดภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยรวมไปถึงดินแดนบางส่วนของประเทศพม่า จีน ลาวเคยเป็นที่ตั้งของชนกลุ่มหนึ่งที่มีการปกครองเป็นแคว้นอิสระในชื่อที่เรียกกันว่า "อาณาจักรล้านนา" กลุ่มบ้านเมืองกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กันทั้งในทางการเมือง เชื้อชาติ ศาสนาประเพณี และศิลปวัฒนธรรม มีเมืองเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางการปกครองและมีความเจริญรุ่งเรืองมากในช่วงพุทธศตวรรษที่ 20-21 จะเห็นได้ว่าประวัติศาสตร์อันยาวนานของล้านนาได้หล่อหลอมให้ผู้คนในดินแดนแห่งนี้มีแบบแผนทางศิลปวัฒนธรรมประเพณีต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นของตนเองมีความแตกต่างไปจากผู้คนในดินแดนอื่นจนมาเป็นอัตลักษณ์แบบล้านนา ดังนั้นการนำวัฒนธรรมแบบล้านนาซึ่งมีอัตลักษณ์เป็นของตนเองมาเป็นจุดขายของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จะเป็นประโยชน์ในการสร้างรายได้ให้กับประเทศอย่างมหาศาล (ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว, 2553)

อัตลักษณ์ของวัฒนธรรมแบบล้านนา มีภาษาและอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่เป็นปึกแผ่น พรมแดน

ในอดีตกินพื้นที่ประเทศพม่าบางส่วน ลาว จีนตอนใต้ และจังหวัดในภาคเหนือของประเทศไทยกลายมาเป็นส่วนหนึ่งของประเทศไทยราว100 ปีที่ผ่านมา แต่ยังคงรักษา สืบสานขนบธรรมเนียมประเพณีและอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาอย่างต่อเนื่อง จริงจังจวบถึงปัจจุบัน โดยใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดวัฒนธรรม ทำให้วัฒนธรรมล้านนาเกิดขึ้นและดำรงอยู่จนเป็นอัตลักษณ์เฉพาะแบบวัฒนธรรมล้านนา ซึ่งอัตลักษณ์แบบวัฒนธรรมล้านนานี้ สามารถวิเคราะห์ลักษณะเฉพาะได้อย่างชัดเจนตั้งแต่ระดับอุดมคติจนถึงระดับปรากฏการณ์วัฒนธรรมทางสายตา เราสามารถค้นหาเนื้อหาและสไตล์ของอัตลักษณ์ล้านนาได้ผ่านรสนิยมการใช้สีการใช้วัสดุและภาพลักษณ์ต่าง ๆ ในการประยุกต์อัตลักษณ์เชิงสุนทรีย์แบบล้านนาให้สอดคล้องกับประโยชน์ใช้สอยในอุตสาหกรรมโรงแรมและการท่องเที่ยวแต่สะท้อนอัตลักษณ์ร่วมของท้องถิ่น โดยพยายามปรับทิศทางการพัฒนาเมืองเชียงใหม่ให้ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางธุรกิจรักษาพยาบาลการทำฟันและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสำหรับนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ

ผลการวิจัยความต้องการใช้บริการการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างชาติ ที่จัดทำโดยสมาคมธุรกิจท่องเที่ยวจังหวัดเชียงใหม่ร่วมกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (สมาคมธุรกิจท่องเที่ยวจังหวัดเชียงใหม่, 2550) ระบุว่านักท่องเที่ยวต่างชาติมีความสนใจท่องเที่ยวจังหวัดเชียงใหม่ใน 3 เรื่องหลักคือ วัฒนธรรม (culture) วิถีชีวิต (lifestyle) และ ธรรมชาติ (nature) ที่บ่งบอกถึงเรื่องราวและความเป็นเชียงใหม่อย่างแท้จริง ซึ่งการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมเน้นการพัฒนาภูมิปัญญาไม่ทำลายสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมโดยเป็นการเรียนรู้วัฒนธรรมและประเพณีอื่น ๆ เพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ ๆ ไม่ว่าการชมสถานที่ที่มีคุณค่าในศิลปกรรมล้านนาในแบบพุทธศิลป์ ในวัดที่มีมากมายในจังหวัดเชียงใหม่ทั้งในเขตเมืองและชนบท หรือเป็นวัฒนธรรมในการใช้ชีวิตของคนเมือง ที่นักท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสนใจเป็นอย่างมาก โดยปัจจัยที่สนับสนุนการท่องเที่ยวนอกจากวัฒนธรรมในการใช้ชีวิตของคนเมืองที่นักท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมสนใจ คือ อัตลักษณ์ของเมือง ๆ นั้น เช่น สถาปัตยกรรม และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมพื้นเมือง ที่ถูกนำไปประยุกต์หรือผสมผสานกับการท่องเที่ยวและที่พัก เช่น โรงแรม นั้นมีความสำคัญที่ทำให้รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น ดังนั้น ภายใต้ปัจจัยเชิงบวกของอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมล้านนา ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยเรื่องการนำศิลปวัฒนธรรมล้านนามาประยุกต์ใช้กับธุรกิจโรงแรมการท่องเที่ยวในเขตภาคเหนือ ให้โรงแรมได้นำรูปแบบที่เป็นอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมล้านนาโดยการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมล้านนา นักท่องเที่ยวและผู้ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จากทุกภาคส่วน ได้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ประกอบการการท่องเที่ยว ผู้ประกอบการโรงแรม และผู้ที่เกี่ยวข้องในศิลปวัฒนธรรมล้านนา เพื่อค้นหาจุดเด่นของวัฒนธรรมล้านนาที่ควรนำมาเป็นส่วนประกอบเชิงอัตลักษณ์ล้านนาของโรงแรมในภาคเหนือที่ประสบผลสำเร็จซึ่งผลการวิจัยนี้จะสามารถนำไปเป็นองค์-ความรู้เรื่องของการประยุกต์ใช้วัฒนธรรมล้านนาให้เป็นอัตลักษณ์ที่โดดเด่นต่อภาคธุรกิจโรงแรมเพื่อการท่องเที่ยวไทย อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

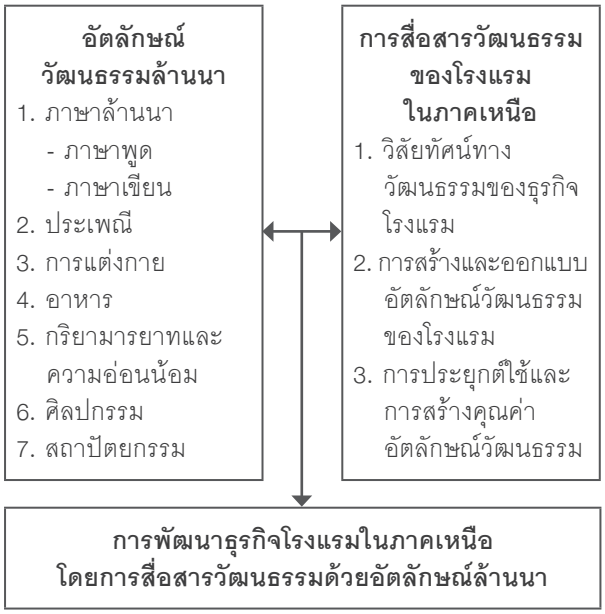
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมล้านนาที่สามารถสื่อสารและนำมาเป็นส่วนประกอบธุรกิจของโรงแรมในภาคเหนือ

2. เพื่อศึกษาจุดสนใจของวัฒนธรรมล้านนาที่เป็นส่วนประกอบเชิงอัตลักษณ์ล้านนาของโรงแรมในภาคเหนือ

3. เพื่อนำเสนอการสื่อสารวัฒนธรรมด้วยอัตลักษณ์แบบล้านนาในการพัฒนาธุรกิจโรงแรมในภาคเหนือ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เป็นหลัก และผลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพจะใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อตรวจสอบผลการสร้างอัตลักษณ์ของโรงแรมในแบบวัฒนธรรมล้านนาที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์บุคคลที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในเชิงลึก (in-depth interview) ซึ่งผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ทำการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมล้านนาในเขตภาคเหนือและจังหวัดเชียงใหม่ และการสร้างอัตลักษณ์ของโรงแรมแบบวัฒนธรรมล้านนา แล้วนำมาตรวจสอบด้วยการสนทนากลุ่ม (focus group) การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล เพื่อตรวจสอบการสังเคราะห์ในส่วนที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

การกำหนดกลุ่มผู้ให้การสัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มี 6 กลุ่ม คือ (1) ผู้เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรมล้านนา (2) ผู้ประกอบการโรงแรมแบบล้านนา (3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสาร (4) นักวิชาการด้านวัฒนธรรม (5) นักวิชาการด้านธุรกิจโรงแรม และ (6) นักท่องเที่ยวที่ชื่นชอบด้านวัฒนธรรม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในเชิงลึก ประกอบด้วย 4 กลุ่ม คือ (1) ผู้เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรมล้านนา ได้แก่ นักวัฒนธรรมล้านนา นักวิชาการ และผู้บริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมล้านนา จำนวน 6 คน (2) ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างโรงแรมแบบวัฒนธรรมล้านนา ได้แก่ นักวิชาการด้านสื่อสารมวลชน ผู้เชี่ยวชาญทางการตลาด การประชาสัมพันธ์ และผู้ประกอบการโรงแรม (3) ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารโรงแรม (4) นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ที่เดินทางมาเที่ยวในพื้นที่ภาคเหนือของไทย คณะกรรมการบริหารโรงแรมแบบล้านนาในภาคเหนือหรือตัวแทนที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 22 แห่ง จำนวน 266 คน นำมาคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรทาโร่ ยามาเน่ ที่มีความคาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างคณะกรรมการบริหารโรงแรมแบบล้านนาในภาคเหนือหรือตัวแทนที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 160 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบการสัมภาษณ์และแบบสนทนากลุ่ม ที่ผ่านการตรวจคุณภาพด้วยความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีการตรวจสอบสาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) โดยการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้และสังเคราะห์เชื่อมโยงในเชิงเหตุและผลตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ ระหว่างความหมายของข้อมูลและความรู้ทางทฤษฎีของผู้วิจัย ด้านเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม ที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC = 1.00 จำนวน 10 ข้อ และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ได้ค่า alpha ในภาพรวมทุกด้าน = .9079 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ วิธีการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การสื่อสารวัฒนธรรมด้วยอัตลักษณ์ล้านนากับการพัฒนาธุรกิจโรงแรมในภาคเหนือ มีผลการวิจัย

ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ลักษณะวัฒนธรรมล้านนา ที่สามารถสื่อสารและนำมาเป็นส่วนประกอบธุรกิจของโรงแรมในภาคเหนือ มี 2 แบบ คือ (1) วัฒนธรรมล้านนาแบบดั้งเดิม และ (2) วัฒนธรรมล้านนาแบบประยุกต์ กล่าวคือ วัฒนธรรมล้านนาแบบดั้งเดิม มีลักษณะที่เป็นอัตลักษณ์ถ่ายทอดกันมายาวนานจากในอดีตโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง หรือหากมีการเปลี่ยนแปลงก็ยังคงรูปแบบเดิมไว้มาก วัฒนธรรมล้านนาเดิม ๆ นั้นมีความหลากหลาย ทั้งที่เป็นวัตถุ เช่น สถาปัตยกรรมต่าง ๆ และวิถีชีวิต เช่น สถาปัตยกรรมล้านนาแบบดั้งเดิมหรือในอดีตอย่างแท้จริง เทศกาลดั้งเดิมที่เป็นงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามที่สืบทอดกันมายาวนาน ภาษาล้านนาแบบดั้งเดิมทั้งที่เป็นภาษาพูดและภาษาเขียน มีคุณค่าควรสืบสานให้กับคนรุ่นหลัง ส่วนวัฒนธรรมล้านนาแบบประยุกต์ มีลักษณะเป็นพลวัต (dynamic) องค์ประกอบของวัฒนธรรมล้านนามีทั้งที่เป็นสถาปัตยกรรมและวิถีชีวิตของคนพื้นเมืองเหมือนกับวัฒนธรรมล้านนาแบบดั้งเดิม แต่มีการประยุกต์ใช้ในรุ่นต่อ ๆ มา เช่นการนำศิลปะฟ้อนรำของชาวเขามาประยุกต์ การนำอุตสาหกรรมครัวเรือนมาออกแบบผสมผสานกับรูปแบบตะวันตกและญี่ปุ่น การนำวัฒนธรรมการแต่งกายของจีนมาประยุกต์ใช้ และการนำเครื่องมือที่ใช้ประกอบกับงานศพ มาประยุกต์ใช้กับงานมงคล และการตกแต่งอาคารสถานที่ ทั้งนี้การประยุกต์ทางวัฒนธรรมล้านนา ทั้งนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสม ไม่ขัดต่อหลักศาสนา หรือกระทบกระทั่งจิตใจประชาชน และควรมีการศึกษาอย่างถูกต้องก่อนที่จะนำมาประยุกต์ใช้

2. จุดสนใจของวัฒนธรรมล้านนา ที่เป็นส่วนประกอบเชิงอัตลักษณ์ล้านนาของโรงแรมในภาคเหนือ โดยลักษณะวัฒนธรรมล้านนาที่เหมาะสมกับการนำมาเป็นจุดขายหรือจุดสนใจให้กับลูกค้าหรือผู้ใช้บริการของธุรกิจโรงแรมในภาคเหนือ และเป็นส่วนประกอบเชิงอัตลักษณ์ของโรงแรมในแบบวัฒนธรรมล้านนามีหลายประการ ได้แก่ ภาษาล้านนา ที่มีทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน ประเพณี การแต่งกาย อาหาร กิริยามารยาทและความอ่อนน้อม ศิลปกรรม และสถาปัตยกรรม ที่สามารถสร้างความประทับใจให้กับแขกผู้มาเยือนได้ เพราะองค์ประกอบเชิงอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมล้านนา เป็นองค์ประกอบที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตทั้งภายนอกและภายในที่มีความเป็นล้านนาและมีความหลากหลาย เช่น สถาปัตยกรรมล้านนามีลักษณะเฉพาะโดดเด่นเป็นอัตลักษณ์ที่สืบทอดมายาวนาน มีคุณค่าในการนำสถาปัตยกรรมล้านนามาเป็นองค์ประกอบอัตลักษณ์โรงแรมแบบล้านนาจึงมีความจำเป็นลำดับต้น ๆ นอกจากนี้ความแตกต่างด้านรูปลักษณ์ของวัฒนธรรมล้านนาเพียงอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอที่จะเป็นจุดขายหรือจุดสนใจให้กับลูกค้าหรือผู้ใช้บริการของธุรกิจโรงแรมในภาคเหนือ การสร้างความอบอุ่นความประทับใจให้กับแขกที่มาเยือนมีความสำคัญเช่นเดียวกัน นั่นคือบุคลิกภาพของคนล้านนาแท้ ๆ ที่สืบทอดกันมายาวนาน

การแต่งกายชุดพื้นเมืองแบบล้านนา และการใช้ภาษาพื้นเมืองสำหรับพนักงานโรงแรมมากล่าวทักทายหรือสวัสดี เป็นการนำเสนอเพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าควรนำมาใช้ เพราะนอกจากจะใช้เป็นจุดสนใจสำหรับผู้มาเยือนแล้ว ยังเป็นการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นร่วมด้วย ดังนั้นโรงแรมแบบล้านนาจึงควรนำภาษาพื้นเมืองมาเป็นองค์ประกอบ นอกจากนี้วิถีชีวิตแบบดั้งเดิม เช่น อาหารพื้นเมือง และการรับประทานอาหารแบบขันโตก มีความสำคัญ ควรนำมาเป็นส่วนประกอบของโรงแรมเพื่อเป็นจุดสนใจ นอกจากนี้การนำศิลปกรรมมาตกแต่งอาคารสถานที่ของโรงแรม คือจุดขายอีกอย่างหนึ่งที่ควรนำมาเป็นองค์ประกอบอัตลักษณ์โรงแรมแบบล้านนา เช่น ภาพวาดตามฝาผนัง งานแกะสลักไม้ ตุ๊กตา ที่นำมาเป็นภาพวาดฝาผนังภายในโรงแรมและตกแต่งด้วยตุ๊กตาไม้แกะสลักรอบ ๆ ภายนอกโรงแรม ที่สร้างบรรยากาศในความรู้สึกของวัฒนธรรมล้านนาด้วยการตกแต่งของอาคารพื้นที่ให้มีสิ่งที่บ่งบอกความเป็นเอกลักษณ์ของล้านนา

3. การสื่อสารวัฒนธรรมด้วยอัตลักษณ์แบบล้านนา ในการพัฒนาธุรกิจโรงแรมในภาคเหนือมี 3 ขั้นตอน คือ (1) ลักษณะวัฒนธรรมล้านนาที่สามารถสื่อสารและนำมาเป็นส่วนประกอบธุรกิจของโรงแรม

ในภาคเหนือ (2) จุดสนใจของวัฒนธรรมล้านนา ที่เป็นส่วนประกอบเชิงอัตลักษณ์ล้านนาของโรงแรมในภาคเหนือและ (3) การสื่อสารวัฒนธรรมด้วยอัตลักษณ์แบบล้านนา ในการพัฒนาธุรกิจโรงแรมในภาคเหนือ สามารถนำมาสร้างวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรมของธุรกิจโรงแรม ได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ "มีอัตลักษณ์ที่ชัดเจน โดดเด่นด้านวัฒนธรรม เป็นผู้นำโรงแรมแบบล้านนา ธำรงคุณค่าและรักษาวัฒนธรรมล้านนา"

เป้าประสงค์ "เป็นผู้นำโรงแรมที่มีอัตลักษณ์แบบวัฒนธรรมล้านนา"

พันธกิจ (1) สร้างและออกแบบอัตลักษณ์วัฒนธรรมของโรงแรมแบบล้านนาให้มีความชัดเจนโดดเด่นเป็นที่ยอมรับในธุรกิจโรงแรม และนักท่องเที่ยว (2) สืบสานอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาผ่านกิจกรรมของโรงแรม ในรูปแบบของกิจกรรมที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต (3) ประยุกต์ใช้วัฒนธรรมล้านนาเป็นรูปลักษณ์ของโรงแรมแบบล้านนาที่เหมาะสม และมีความเป็นล้านนาที่มีความหลากหลาย (4) สร้างคุณค่าอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาผ่านการสื่อสารวัฒนธรรม

กลยุทธ์ (1) สร้างอัตลักษณ์วัฒนธรรมของโรงแรมแบบล้านนา (2) สืบสานวัฒนธรรมล้านนา (3) ประยุกต์ใช้วัฒนธรรมล้านนาอย่างเหมาะสม (4) สื่อสารเพื่อสร้างคุณค่าอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนา

กิจกรรมโครงการ ได้แก่ การสำรวจทำเลและที่ตั้ง การออกแบบอาคาร การตกแต่งอาคารและสถานที่ การบริการ อาหาร สันทนาการและความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมล้านนา การจัดแสดงนิทรรศการเกี่ยวกับวัฒนธรรมล้านนา การนำประเพณีสำคัญมาให้ลูกค้าได้ร่วมกิจกรรม การแสดงและสอนทำอาหารพื้นเมืองให้ลูกค้า การแสดงและสอนการทำหัตถกรรมพื้นบ้านให้ลูกค้า การเป็นเจ้าภาพและเป็นผู้สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมล้านนา และพิพิธภัณฑ์วัฒนธรรมล้านนาแบบมีชีวิต

4. การสร้างและออกแบบอัตลักษณ์วัฒนธรรมของโรงแรม โดยการนำจุดขายหรือจุดสนใจให้กับลูกค้าหรือผู้ใช้บริการของธุรกิจโรงแรม ที่ควรนำมาเป็นส่วนประกอบเชิงอัตลักษณ์ของโรงแรมในแบบวัฒนธรรมล้านนามีหลายประการ ได้แก่ ภาษาล้านนา ที่มีทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน ประเพณี การแต่งกาย อาหาร กิริยามารยาทและความอ่อนน้อม ศิลปกรรม และสถาปัตยกรรม ที่สามารถสร้างความประทับใจให้กับแขกผู้มาเยือนได้มาเป็นส่วนประกอบในส่วนต่าง ๆ มี 6 ประการ ดังนี้

1) การสำรวจทำเลและที่ตั้ง ทำเลที่ตั้งของโรงแรมที่จะออกแบบโดยการนำอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนามาเป็นจุดสนใจมีความสำคัญ และสามารถสื่อสารวัฒนธรรมด้วยอัตลักษณ์แบบล้านนาของโรงแรมได้ โดยที่ตั้งของโรงแรมนั้นควรอยู่ในบริเวณหรือพื้นที่ใกล้เคียงที่อยู่ข้าง ๆ ควรมีลักษณะที่ส่งเสริมอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาที่โรงแรมสร้างขึ้นมาได้ เช่น หมู่บ้านล้านนาดั้งเดิมที่มีสถาปัตยกรรมแบบล้านนา หมู่บ้านหัตถกรรมพื้นเมือง ศูนย์วัฒนธรรม โบราณสถาน อาคารราชการ ลักษณะอาคารทรงไทยประยุกต์ เป็นต้น

2) การออกแบบอาคาร โรงแรมที่จะออกแบบโดยการนำอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนามาใช้ต้องออกแบบรูปลักษณ์ให้มีรูปแบบสถาปัตยกรรมแบบล้านนา เช่น หลังคาจั่ว หรือ เรือนล้านนา มีส่วนประกอบที่เป็นเครื่องหมายทางสัญลักษณ์ อาทิเช่น กาแล ที่ยอดจั่วเรือนกาแล ซึ่งสถาปัตยกรรมที่มีลักษณะอาคารทรงไทยประยุกต์ นิยมนำเอาลักษณะสัญลักษณ์ เช่น การติดกาแลตรงยอดจั่วเป็นส่วนเพิ่มตกแต่งอาคาร

3) การตกแต่งอาคารและสถานที่ การตกแต่งอาคารและสถานที่โรงแรมที่จะออกแบบโดยการนำอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนามาใช้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การตกแต่งภายใน และการตกแต่งภายนอก

ภายใน คือ การตกแต่งภายในอาคารโรงแรมที่จะออกแบบโดยการนำอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนา ศิลปกรรมล้านนามาตกแต่ง เช่น ภาพวาด พระพุทธรูป พิมพ์ ไม้แกะสลัก รูปปั้นและเครื่องประดับที่แสดงให้เห็นความเจริญในด้านช่างของวัฒนธรรม นอกจากนี้การนำภาษาล้านนา เช่น อักษรธรรมล้านนามาเขียนป้ายต่าง ๆ เช่น ป้ายต้อนรับ ป้ายชื่อห้องพัก ห้องอาหาร ห้องประชุมต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้ควรมีการแปลภาษาที่สื่อให้ผู้มาใช้บริการให้เข้าใจด้วย

ภายนอก คือ การตกแต่งภายนอกอาคารโรงแรมที่จะออกแบบโดยการนำอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนา นอกจากจะใช้รูปแบบสถาปัตยกรรมแบบล้านนา เช่น หลังคาจั่ว และกาแลมาใช้แล้ว การตกแต่งภายนอกอาคารโรงแรมยังสามารถทำได้อีก เช่น การปลูกต้นไม้หรือดอกไม้พื้นเมือง การสร้างเรือนขนาดเล็กไว้ในสวน เช่น เรือนขนมปังขิง เรือนเฝ้าทุ่ง (กระต๊อบเฝ้าทุ่ง) ที่ใช้วัสดุก่อสร้างเป็นวัสดุพื้นถิ่น ได้แก่ ไม้ไผ่ ใบไม้ แฝก การจัดให้มีอุปกรณ์ทำกสิกรรม เครื่องใช้ไม้สอยของคนล้านนาในอดีต และใช้เป็นพื้นที่อเนกประสงค์ทั้งรับแขก นั่งเล่น รับประทานอาหาร เป็นต้น นอกจากนี้การนำภาษาล้านนา เช่น อักษรธรรมล้านนามาเขียนป้ายต่าง ๆ ภายนอกเช่น ป้ายชื่อโรงแรม ป้ายชื่ออาคาร ป้ายบอกทาง เป็นต้น ทั้งนี้ควรมีการแปลภาษาที่สื่อให้ผู้มาใช้บริการให้เข้าใจด้วย

4) การบริการ การบริการที่ประทับใจ คือ สิ่งที่สำคัญที่สุดของโรงแรม ที่นักท่องเที่ยวจะนำไปสื่อสารแบบปากต่อปาก ดังนั้นในการสร้างอัตลักษณ์โรงแรมในแบบวัฒนธรรมล้านนา นอกจากจะมีองค์ประกอบของวัฒนธรรมล้านนา ทั้งที่เป็นสถาปัตยกรรมและวิถีชีวิตของคนพื้นเมืองแล้ว ยังมีองค์ประกอบของโรงแรมในแบบวัฒนธรรมล้านนาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การบริการที่ผสมผสานวัฒนธรรมล้านนาและบุคลิกภาพของชาวล้านนาเอาไว้ด้วยกัน เช่น การพูดภาษาล้านนา หรือคำเมืองมาให้พนักงานกล่าวต้อนรับและสวัสดีผู้มาใช้บริการ ผสมผสานกับการแต่งกายพื้นเมือง และความอ่อนน้อมถ่อมตนที่เป็นอัตลักษณ์ของชาวล้านนา นอกจากนี้การนำภาษาล้านนา เช่น อักษรล้านนามาใช้ในการบริการ เช่น ป้ายชื่อพนักงาน เมนูอาหาร เป็นต้น

5) อาหาร ธรรมเนียมเกี่ยวกับการรับประทานอาหารเป็นอัตลักษณ์ของชาวล้านนาที่มีมายาวนาน รวมถึงลักษณะเฉพาะของอาหารที่รับประทาน เช่น ข้าวนึ่ง และกับข้าว รวมถึงอุปกรณ์ในการรับประทานอาหาร คือ ขันโตก หรือ สะโตก ที่กลายเป็นประเพณี “ขันโตก” ที่ควรแก่การอนุรักษ์สืบไป

6) สันทนาการและความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมล้านนา ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมล้านนาเป็นอัตลักษณ์สามารถสื่อสารผ่านทางสันทนาการให้กับลูกค้าได้ ได้แก่ การแสดงศิลปะต่าง ๆ เช่น การแสดงดนตรีพื้นเมือง การแสดงการฟ้อนเล็บ และฟ้อนเทียน การแสดงกลองสะบัดชัย เป็นต้น

5. การประยุกต์ใช้ สืบสานวัฒนธรรม และการสร้างคุณค่า การกำหนดรูปลักษณ์และการนำเสนอเรื่องราวที่โดดเด่นและแตกต่าง จะสามารถสื่อสารวัฒนธรรมด้วยอัตลักษณ์แบบล้านนาของโรงแรมได้ โดยโรงแรมต้องมีกิจกรรมที่สามารถสื่อสารวัฒนธรรมล้านนาไปยังลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการได้ ดังนี้

1) การจัดแสดงนิทรรศการเกี่ยวกับวัฒนธรรมล้านนา โดยการจัดให้เป็นมุมหนึ่งหรือส่วนหนึ่งของโรงแรม หรืออาจจัดให้เป็นห้องแสดงนิทรรศการ

2) การนำประเพณีสำคัญมาให้ลูกค้าได้ร่วมกิจกรรม เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีปีใหม่ ประเพณีสรงน้ำพระพุทธรูป ประเพณีสู่ขวัญบายศรี เป็นต้น

3) การแสดงและสอนทำอาหารพื้นเมืองให้ลูกค้า

4) การแสดงและสอนการทำหัตถกรรมพื้นบ้านให้ลูกค้า เช่น แกะสลักไม้ เป็นต้น

5) การเป็นเจ้าภาพและเป็นผู้สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมล้านนา

การสื่อสารการประยุกต์ใช้ สืบสานวัฒนธรรมและการสร้างคุณค่าอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็ว นอกจากจะทำให้ลูกค้าได้ข้อมูลของโรงแรมแล้ว ยังทำให้ลูกค้าคาดหวังได้ว่าเขาจะได้อะไรบ้างเมื่อมาพักโรงแรม จะทำให้เขาประทับใจได้อย่างไร การะสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าได้เป็นอย่างดี การสื่อสารผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง นอกจากจะเป็นการนำเสนอข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ที่เรามีอยู่ในปัจจุบันแล้ว เป้าหมายในอนาคตที่จะดำเนินก็สามารถสื่อสารกับคนทั่วไปได้เช่นเดียวกัน

6. การตรวจสอบผลการสังเคราะห์ด้วยการสนทนากลุ่ม

1) การตรวจสอบผลการสังเคราะห์ด้วยการสนทนากลุ่ม การสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบวิสัยทัศน์ในการพัฒนาธุรกิจโรงแรมในภาคเหนือด้วยอัตลักษณ์แบบล้านนา ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มทุกท่านเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ กลยุทธ์ ในการพัฒนาธุรกิจโรงแรมในภาคเหนือด้วยอัตลักษณ์ที่ผู้วิจัยนำเสนอ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือควรมีพันธกิจและกลยุทธ์อีก 1 ข้อ เพื่อให้วิสัยทัศน์ "การธำรงคุณค่าและรักษาวัฒนธรรมล้านนา" ให้เป็นจริงได้ คือ การสื่อสารเพื่อสร้างคุณค่าอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนา และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมควรเพิ่มเติมวิธีการดำเนินกลยุทธ์เพิ่มเติม คือ ควรจัดให้มีพิพิธภัณฑ์วัฒนธรรมล้านนาแบบมีชีวิต เพื่อให้พันธกิจและกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างคุณค่าอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาที่เพิ่มขึ้นมาสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ และถ่ายทอดวัฒนธรรมล้านนาในแบบ 4 มิติ คือ สามารถรับรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ รูป รส กลิ่น เสียง และการสัมผัสได้

การตรวจสอบแนวทางการประยุกต์ใช้ สืบสานวัฒนธรรม และการสร้างคุณค่าอัตลักษณ์วัฒนธรรม ในประเด็นนี้ผู้สนทนากลุ่มทุกท่านเห็นด้วยกับแนวทางการประยุกต์ใช้ สืบสานวัฒนธรรม และการสร้างคุณค่าอัตลักษณ์วัฒนธรรมที่ผู้วิจัยนำเสนอ โดยมีความเห็นในประเด็นต่าง ๆ โดยไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

2) การยืนยันผลการสังเคราะห์การสื่อสารวัฒนธรรมด้วยอัตลักษณ์ล้านนาของโรงแรมในภาคเหนือด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามคณะกรรมการบริหารโรงแรมแบบล้านนาในภาคเหนือ จำนวน 160 คน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ กลยุทธ์ ในการพัฒนาธุรกิจโรงแรมในภาคเหนือด้วยอัตลักษณ์แบบล้านนาในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกประเด็น เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า เห็นด้วยมากที่สุดอันดับที่ 1 คือ พันธกิจที่ 2 สืบสานอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาผ่านรูปลักษณ์และกิจกรรมของโรงแรม ในรูปแบบของกิจกรรมที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ($\bar{x}$ = 4.53, SD= .91)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างและออกแบบอัตลักษณ์วัฒนธรรมของโรงแรมแบบล้านนา ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุก ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ สืบสานวัฒนธรรม และการสร้างคุณค่าอัตลักษณ์วัฒนธรรม ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกประเด็น

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การสื่อสารวัฒนธรรมด้วยอัตลักษณ์ล้านนากับการพัฒนาธุรกิจโรงแรมในภาคเหนือ จากผลการศึกษาค้นคว้า มีประเด็นที่น่าสนใจที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ลักษณะวัฒนธรรมล้านนาที่สามารถสื่อสารและนำมาเป็นส่วนประกอบธุรกิจของโรงแรมในภาคเหนือ มี 2 แบบ คือ (1) วัฒนธรรมล้านนาแบบดั้งเดิม และ (2) วัฒนธรรมล้านนาแบบประยุกต์ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตามเวลา สอดคล้องกับ Stuart Hall (1990) ได้กล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับประเด็นเรื่องของอัตลักษณ์การปฏิบัติการทางวัฒนธรรม เป็นเรื่องที่ไม่คงที่ มีการเปลี่ยนแปลงตามรูปแบบ รวมถึงมีความขัดแย้ง อีกนัยหนึ่งหมายถึง อัตลักษณ์มีทั้งเรื่องที่เหมือนและเรื่องที่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน ดังนั้นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นมา โดยมีกระบวนการทางสังคมในการสร้างและสืบทอดผ่านการสื่อสารนำองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมของสังคมผ่านรุ่นสู่รุ่นต่อเนื่องกันเป็นเวลายาวนาน จนกลายเป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของสังคม เช่นเดียวกันกับวัฒนธรรมล้านนามีการถ่ายทอดกันยาวนานกว่า 700 ปี วัฒนธรรมล้านนาเป็นลักษณะเฉพาะทางวัฒนธรรมของคนและชุมชนซึ่งสืบทอดกันมาจากบรรพบุรุษ ซึ่งแม้จะมีระยะเวลาผ่านมายาวนานแล้วก็ตาม ยังสามารถคงรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมแบบล้านนาได้โดยไม่ถูกครอบงำจากกระแสวัฒนธรรมภายนอกอื่น จนไม่สามารถรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมเหมือนกับหลาย ๆ สังคมในโลก และสอดคล้องกับ จามจุรี ผดุงชีวิต (2550) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง มนุษย์เก็บความรู้ไว้หลาย ๆ รูปแบบ องค์ความรู้ที่เกี่ยวเนื่องและมีความสลักสำคัญจึงถูกส่งต่อวัฒนธรรมจึงดำรงอยู่และยืนนาน วัฒนธรรมล้านนาคือตัวอย่างวัฒนธรรมหนึ่งที่สะท้อนถึงการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งอย่างมั่นคงจนกลายเป็นอัตลักษณ์

ทางวัฒนธรรมในปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและการคงอยู่หรือดั้งเดิมของวัฒนธรรมล้านนานั้น สอดคล้องกับการศึกษาเจือจันทร์ วงศ์พลกานันท์ (2549) ได้วิจัยเรื่องกระบวนการสร้างอัตลักษณ์ของสตรีชายแดนกลุ่มชาติพันธุ์มอญและปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มพม่าและไทย : กรณีศึกษาชุมชนมอญในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าผู้ที่สามารถธำรงอัตลักษณ์ความเป็นมอญเอาไว้ได้อย่างสมบูรณ์ได้แก่สตรีมอญที่อพยพจากพม่าเข้ามาสู่ประเทศไทยเมื่อ 50 ปีก่อน ที่เรียกว่ารุ่นย่ายายถือเป็นเสาหลักของชุมชนในการธำรงอัตลักษณ์ความเป็นมอญ แต่เป็นลักษณะของอัตลักษณ์ที่ตายตัวหยุดนิ่งไม่มีความยืดหยุ่น โดยอัตลักษณ์ที่แสดงออกอย่างเข้มข้น ได้แก่ ทรงผม การแต่งกาย การใช้ภาษามอญ การปฏิบัติกิจทางศาสนา และการปฏิบัติตามวัฒนธรรมและประเพณีมอญในชีวิตประจำวันอย่างเคร่งครัดในขณะเดียวกันก็พยายามสืบทอดอัตลักษณ์ความเป็นมอญสู่ลูกหลานด้วยการใช้ตัวเองเป็นสื่อบุคคลทำให้เห็นเป็นตัวอย่างอบรมสั่งสอนลูกหลานผ่านเรื่องเล่าต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานของ Charles F. Keyes (1979) ที่ศึกษาเรื่อง Ethnic Identity and Adaptation of Karen in Thailand ที่ศึกษาถึงสภาพของสังคมและวัฒนธรรมในชุมชนกะเหรี่ยงพลัดถิ่นตั้งแต่ช่วงปลายศตวรรษที่ 18 บริเวณชายแดนไทย-พม่าในการดำรงชีวิตและการธำรงอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์อย่างเข้มข้นโดยไม่ขึ้นต่อรัฐชาติและมีการติดต่อกันเองของกะเหรี่ยงสองกลุ่มที่ไม่ปรากฏเส้นแบ่งเขตแดน แต่ในระยะเวลาต่อมาเมื่อเส้นเขตแดนถูกกำหนดขึ้นภายใต้ความกดดันด้านเศรษฐกิจและการเมือง จึงได้ส่งผลต่อการปรับตัวทางชาติพันธุ์กับกลุ่มที่อยู่อาศัยดั้งเดิมในพื้นที่กับกลุ่มภายนอก โดยพบว่าอัตลักษณ์จะถูกผลิตออกมาในบริบทพื้นที่ต่าง ๆ ในขณะเดียวกันก็จะมีการยอมรับอัตลักษณ์ใหม่เข้าไปผสมผสาน (assimilation) จนเป็นอัตลักษณ์ใหม่ของชาติพันธุ์และต้องต่อสู้ต่อรองกับการใช้อำนาจครอบงำ (hegemony) อัตลักษณ์ใหม่จากกลุ่มที่มีอัตลักษณ์ดั้งเดิมอย่างเข้มข้นและในขณะเดียวกันอัตลักษณ์ก็จะถูกสร้างขึ้นมาในลักษณะใหม่ที่ยังคงองค์ประกอบของอัตลักษณ์เดิมไว้บางส่วนหรือทั้งหมด เช่นเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมล้านนาที่แม้ว่าจะมีการประยุกต์ใช้วัฒนธรรมที่หลากหลายเรื่อยมา แต่ก็ยังคงองค์ประกอบของอัตลักษณ์เดิมไว้ เช่น การนำตุงมาเป็นเครื่องประดับการสร้างบ้านหรืออาคารแบบใหม่แต่ประดับด้วยจั่วกาแล เป็นต้น

2. จุดสนใจของวัฒนธรรมล้านนา ที่เป็นส่วนประกอบเชิงอัตลักษณ์ล้านนาของโรงแรมในภาคเหนือ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับสนิท สมัครการ (2530) กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมของไทยในภาคเหนือเป็นอาณาเขตวัฒนธรรม (culture area) ที่มีลักษณะพิเศษหลายประการ ซึ่งแตกต่างจากวัฒนธรรมของไทยในภาคอื่น ๆ ความพิเศษวัฒนธรรมมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านธรรมชาติ ปัจจัยทางด้านเชื้อชาติและปริมาณของประชากรและปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ลักษณะของวัฒนธรรมดั้งเดิม สถานการณ์ทางด้านการเมืองการปกครอง ตลอดจนการอพยพของประชากรได้ช่วยกันเสริมสร้างลักษณะพิเศษของวัฒนธรรมภาคเหนือขึ้น จนเป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะที่เด่นของตนเองหลายประการควรแก่การศึกษาเพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ในกระบวนวิชาการทางวัฒนธรรมของมนุษยชาติ และในขณะเดียวกันก็จะเป็นประโยชน์ต่อนักบริหาร นักการค้า ธุรกิจหรือแม้แต่นักท่องเที่ยว สอดคล้องกับการวิจัยของอภิสิทธิ์ ชวนไชยสิทธิ์ (2550) ศึกษาเรื่องการออกแบบภาพสำเร็จรูปแนววัฒนธรรมล้านนา พบว่า รูปแบบของภาพสำเร็จรูปแนววัฒนธรรมล้านนาและออกแบบภาพสำเร็จรูปแนววัฒนธรรมล้านนาสำหรับนำมาใช้ประกอบกับการผลิตสื่อทางด้านวัฒนธรรมล้านนา คือ ชุมชนและชาติพันธุ์ที่มีชุดเครื่องแต่งกายแบบล้านนา ชุดประเพณีพื้นบ้านล้านนา ชุดศิลปะดนตรี และการแสดงพื้นบ้านล้านนา ชุดศิลปกรรมล้านนา ชุดการละเล่นพื้นบ้านล้านนา และชุดหัตถกรรมล้านนา

ความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เป็นการสะท้อนความหลากหลายของวัฒนธรรมล้านนาได้เป็นอย่างดี ได้แก่ ภาษาล้านนา ที่มีทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน ประเพณี การแต่งกาย อาหาร กิริยามารยาทและความอ่อนน้อม ศิลปกรรม และสถาปัตยกรรมที่สามารถสร้างความประทับใจให้กับแขกผู้มาเยือนได้

เพราะองค์ประกอบเชิงอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมล้านนาเป็นองค์ประกอบที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งภายนอกและภายในที่มีความเป็นล้านนาและมีความหลากหลาย

3. การสื่อสารวัฒนธรรมด้วยอัตลักษณ์แบบล้านนา ในการพัฒนาธุรกิจโรงแรมในภาคเหนือ มี 3 ขั้นตอน คือ (1) วิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรมของธุรกิจโรงแรม (2) การสร้างและออกแบบอัตลักษณ์วัฒนธรรมของโรงแรม และ (3) การประยุกต์ใช้ สืบสานวัฒนธรรม และการสร้างคุณค่าอัตลักษณ์วัฒนธรรม ดังนั้น การสื่อสารวัฒนธรรมด้วยอัตลักษณ์แบบล้านนาในการพัฒนาธุรกิจโรงแรมจำเป็นต้องถ่ายทอดโดยใช้สัญลักษณ์ผ่านภาษา เพราะภาษาทำให้คนเราสื่อสารกันอันเป็นพื้นฐานของการปฏิสัมพันธ์ในสังคมได้เช่นคำพูดการเขียนหรือการกระทำในฐานะสัญลักษณ์สื่อความหมาย (จามจุรี ผดุงชีวิต, 2550) ส่วนทางการตลาดนั้น การสื่อสารมีส่วนสำคัญยิ่ง ตามที่ชื่นสุมล บุนนาค (2551) ได้กล่าวถึงการสื่อสารทางการตลาดไว้ว่าในทัศนะการสื่อสารทางการตลาดแบบดั้งเดิมมองว่า เป็นเครื่องมือที่จะสื่อสารกับลูกค้า และผู้บริโภคอย่างต่อเนื่องโดยมีจุดเริ่มต้นที่ผู้ส่งสาร (sender) ออกแบบข่าวสาร (message) แล้วส่งสารผ่านช่องทางหรือสื่อ (media) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดทัศนคติ ความรู้สึกและพฤติกรรมการซื้อที่ดี และนักการตลาดใช้การติดต่อสื่อสารทางการตลาดเพื่อสร้างยอดขายและกำไร

การสื่อสารวัฒนธรรมโดยการประยุกต์ใช้สามารถสืบสานวัฒนธรรมและการสร้างคุณค่าอัตลักษณ์วัฒนธรรมได้สอดคล้องกับการศึกษาของ นงนภัส ศรีสงคราม (2547) ที่ศึกษาเรื่อง การสื่อสารวัฒนธรรมด้านอัตลักษณ์และสัญญะวิทยาของชาวไทยโซ่งในหมู่บ้านดอนเตาอิฐ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า การสื่อสารมีบทบาทด้านอัตลักษณ์ต่อชาวไทยโซ่งอย่างมากในฐานะเป็น “เครื่องมือ” ด้านการรักษาวัฒนธรรมและสืบทอดมรดกและช่วยรักษาอัตลักษณ์ในคนรุ่นต่อไป รวมถึงช่วยถ่ายทอดเรื่องราวให้คนในสังคมภายนอกได้รับรู้ด้วยซึ่งการสื่อสารเพื่อการสืบทอดวัฒนธรรมจากบรรพบุรุษสู่ลูกหลานของชาวไทยโซ่งนั้น ทำโดยการสอนให้รู้แบบตัวต่อตัว ปากต่อปาก และปฏิบัติให้ดูเพื่อให้เกิดการซึมซับวัฒนธรรมด้วยตัวเอง ส่วนด้านการตลาดนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐพล จิตประไพ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การสื่อสารอัตลักษณ์ของสินค้าด้วยเครื่องมือการเป็นผู้สนับสนุนทางการตลาด ผลการศึกษา พบว่า การสื่อสารอัตลักษณ์ของสินค้ามีเครื่องมือที่สำคัญเพื่อใช้ในการสื่อสาร ตัวอย่างเช่น การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ การขายโดยบุคคล การประชาสัมพันธ์ การตลาดทางตรง การจัดเหตุการณ์พิเศษ การเป็นผู้สนับสนุน เป็นต้น ซึ่งมีการพัฒนาและส่งสารที่เกี่ยวกับอัตลักษณ์ของสินค้า ทั้งนี้สิ่งต่าง ๆ ที่สื่อออกไปไม่ว่าจะเป็นตัวสินค้า บริการ ร้านค้า กิจกรรมและบุคคล ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างกัน แต่โดยองค์รวมแล้วสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นก็คือ เรื่องของอัตลักษณ์ของสินค้านั่นเอง การเป็นผู้สนับสนุนมีกิจกรรมการสื่อสารนั้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยเรื่องรูปแบบการใช้วัฒนธรรมล้านนาในการโฆษณา พบว่า สัญลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาที่ปรากฏในงานโฆษณามีดังนี้คือ ใช้ตัวอักษรที่มีรูปแบบคล้ายกับตัวอักษรล้านนาโบราณ การใช้ภาษาล้านนาในข้อความพาดหัว ชื่อสินค้า และข้อความโฆษณาการใช้ภาพประเพณี การแต่งกายการแสดงพื้นบ้าน ใช้ภาพจิตรกรรม ประติมากรรมสถาปัตยกรรม และเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมล้านนาสินค้าที่โฆษณาโดยการใช้สัญลักษณ์วัฒนธรรมล้านนามีทั้งหมด 30 อัตลักษณ์ของสินค้า สินค้าประเภทร้านอาหารมีความถี่มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์ ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมและผู้ที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการเมื่อต้องการที่จะสร้างโรงแรมแบบวัฒนธรรมล้านนา ตามหลักของการจัดการสื่อสารมีการจัดการ 2 ประการ คือ การจัดการความรู้ และ การจัดการการสื่อสาร ดังนั้นควรแบ่งงานออกเป็น 3 ประเภท คือ (1) ปฏิบัติตามเงื่อนไขอย่างเคร่งครัด (2) การเข้าถึงองค์ความรู้ของวัฒนธรรมล้านนา (3) การสื่อสารวัฒนธรรมล้านนา มีรายละเอียดดังนี้

1. เงื่อนไขการนำไปใช้ ผู้ประกอบการโรงแรมที่จะสร้างโรงแรมแบบวัฒนธรรมล้านนา จำเป็นต้อง

ปฏิบัติตามเงื่อนไขอย่างเคร่งครัด 3 ประการ คือ (1) เข้าใจวัฒนธรรมล้านนา (2) ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ และ (3) สื่อสารถ่ายทอดอย่างถูกต้องและรู้จริง

2. การเข้าถึงองค์ความรู้ของวัฒนธรรมล้านนา การสร้างโรงแรมแบบวัฒนธรรมล้านนา เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อวัฒนธรรมอันทรงคุณค่า ควรมีการจัดการองค์ความรู้ โดยการศึกษาองค์ความรู้อย่างถ่องแท้จึงควรนำไปใช้ และควรได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ดังนี้

1) เข้าใจ ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมที่ต้องการที่จะสร้างโรงแรมแบบวัฒนธรรมล้านนา จำเป็นต้องทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมล้านนาก่อนที่จะนำมาเป็นองค์ประกอบของโรงแรม โดยการทำความเข้าใจวัฒนธรรมล้านนานั้น สามารถทำได้โดยศึกษาเอกสารประวัติศาสตร์ของล้านนา สอบถามหาข้อมูลจากปราชญ์ผู้รู้ ทั้งที่เป็นนักวิชาการ ผู้ที่สนใจในวัฒนธรรมล้านนา และคนรุ่นเก่าที่ยังอยู่ ซึ่งมีประสบการณ์และได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมล้านนา โดยเฉพาะวัฒนธรรมที่สืบทอดมายาวนานจนเป็นอัตลักษณ์ล้านนา

2) องค์ประกอบที่ถูกต้อง การสร้างโรงแรมแบบวัฒนธรรมล้านนาต้องนำความหลากหลายทางวัฒนธรรมมาเป็นองค์ประกอบของโรงแรม โดยความหลากหลายนั้นมีทั้งวัฒนธรรมล้านนาแบบดั้งเดิม และวัฒนธรรมล้านนาแบบประยุกต์ วัฒนธรรมล้านนาในปัจจุบันจะเป็นวัฒนธรรมล้านนาแบบประยุกต์มากกว่าวัฒนธรรมล้านนาแบบดั้งเดิม เนื่องจากวัฒนธรรมล้านนามีพัฒนาการเปลี่ยนแปลงมาตลอด มีทั้งที่คงเดิมมาตั้งแต่ในอดีต และมีการประยุกต์เรื่อย ๆ จนถึงปัจจุบัน

3) ศึกษาผลกระทบ การนำวัฒนธรรมล้านนามาสร้างโรงแรม ในการนำรูปแบบวัฒนธรรมต่าง ๆ มาใช้ หากไม่มีความแน่ใจหรือไม่เข้าใจ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม และมีที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรม โดยเฉพาะการนำวัฒนธรรมล้านนามาสร้างโรงแรม ในการนำรูปแบบวัฒนธรรมที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจของประชาชน เช่น การนำสัญลักษณ์ทางศาสนา ความเชื่อ และประเพณีท้องถิ่นที่เคารพนับถือมาเป็นส่วนประกอบของโรงแรม ควรมีการศึกษาผลกระทบหรือมีการสำรวจความคิดเห็นผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินการ

4) ได้รับการสนับสนุน การสร้างโรงแรมแบบวัฒนธรรมล้านนาให้บรรลุเป้าหมายการอนุรักษ์จำเป็นต้องมีหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวกให้โรงแรม จึงจะสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยเฉพาะการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม และอื่น ๆ

5) การนำวัฒนธรรมล้านนาไปใช้ในเชิงสร้างสรรค์ การนำวัฒนธรรมล้านนามาสร้างโรงแรม นอกจากจะต้องเริ่มต้นจากความเข้าใจที่ถ่องแท้จากการเข้าถึงองค์ความรู้แล้ว การสื่อสารวิสัยทัศน์ของโรงแรมผ่านสื่อต่าง ๆ ไปยังกลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้องนั้นมีความสำคัญเช่นเดียวกัน โดยการสื่อสารผ่านกลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 กลุ่ม คือ บุคคลทั่วไป ลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการ และพนักงานโรงแรม

3. การสื่อสารวัฒนธรรมล้านนา การสร้างโรงแรมแบบวัฒนธรรมล้านนา นอกจากจะมีองค์ประกอบทางสถาปัตยกรรมและการตกแต่งแล้ว การสื่อสารวัฒนธรรมล้านนาผ่านกลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้อง 3 กลุ่ม คือ (1) บุคคลทั่วไป (2) ลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการ และ (3) พนักงานโรงแรม คือส่วนสำคัญในการสืบสารอนุรักษ์วัฒนธรรมให้คงอยู่อย่างถูกต้อง ดังนั้นการจัดการสื่อสารโรงแรมแบบวัฒนธรรมล้านนา จึงควรดำเนินการดังนี้

1) การสื่อสารภายใน คือ การนำอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมล้านนามาเป็นองค์ประกอบของโรงแรมอย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อสื่อสารไปยังผู้ที่พบเห็นได้เห็นถึงลักษณะและองค์ประกอบของวัฒนธรรมล้านนาที่ถูกต้อง

2) การสื่อสารภายนอก การสร้างโรงแรมแบบวัฒนธรรมล้านนา สิ่งที่ผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญอีกประการ คือ การบริการ การบริการที่ประทับใจคือสิ่งที่สำคัญที่สุดของโรงแรม ที่นักท่องเที่ยวจะนำไปสื่อสารกับบุคคลภายนอกแบบปากต่อปาก ดังนั้นในการสร้างอัตลักษณ์โรงแรมในแบบวัฒนธรรมล้านนา

นอกจากจะมีองค์ประกอบของวัฒนธรรมล้านนา ทั้งที่เป็นสถาปัตยกรรมและวิถีชีวิตของคนพื้นเมืองแล้ว ยังมีองค์ประกอบของโรงแรมในแบบวัฒนธรรมล้านนาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การบริการที่ผสมผสานวัฒนธรรมล้านนาและบุคลิกภาพของชาวล้านนาเอาไว้ด้วยกัน เช่น การพูดภาษาล้านนา หรือคำเมืองมาให้พนักงานกล่าวต้อนรับและสวัสดีผู้มาใช้บริการ ผสมผสานกับการแต่งกายพื้นเมือง และความอ่อนน้อมถ่อมตนที่เป็นอัตลักษณ์ของชาวล้านนา นอกจากนี้การนำภาษาล้านนา เช่น อักษรธรรมล้านนามาใช้ในการบริการ เช่น ป้ายชื่อพนักงาน เมนูอาหาร เป็นต้น ทั้งนี้ควรมีการแปลภาษาที่สื่อให้ผู้มาใช้บริการให้เข้าใจด้วย

3) สื่อและกิจกรรมการสื่อสาร ให้ผู้ที่พบเห็นหรือใช้บริการโรงแรมต้องมีกิจกรรมหรือวิธีการที่ทำให้เห็นและเข้าใจถึงคุณค่าของวัฒนธรรมล้านนาอย่างแท้จริง ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น การแจกเอกสาร การจัดนิทัศการ การจัดมุมความรู้ การแนะนำโดยวิทยากร เป็นต้น

4) การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างโรงแรมแบบวัฒนธรรมล้านนาเพื่อให้ผู้มาใช้บริการเห็นถึงคุณค่าของวัฒนธรรม ผู้ประกอบการจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน ให้เห็นภาพในอนาคตที่บอกอย่างเป็นนัยหรือชัดเจนว่า จะต้องมุ่งมั่นที่จะสร้างโรงแรมแบบวัฒนธรรมล้านนาอย่างไร โดยมีทิศทางที่ชัดเจนในการสร้างเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อมีคนไม่เห็นด้วยหรือสับสน กังขาว่าการสร้างโรงแรมแบบวัฒนธรรมล้านนานั้นทำได้อย่างไร วิสัยทัศน์ที่สนับสนุนด้วยกลยุทธ์ที่ดีจะสามารถแก้ปัญหาเหล่านี้ได้

การสื่อสารทิศทางขององค์การให้ชัดเจน ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมที่ต้องการที่จะสร้างโรงแรมแบบวัฒนธรรมล้านนา ควรกำหนดกลยุทธ์ให้ชัดเจนและสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น พนักงาน ให้เข้าใจและอยู่ในใจของทุกคน โดยใช้เทคนิคการจัดการสื่อสารเชิงยุทธ์ โดยผู้บริหารระดับสูงคือผู้ประกอบการโรงแรมต้องกำหนดหรือดำเนินการในรูปของนโยบาย ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุพันธกิจ (Mission) ขององค์กร ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจเกี่ยวกับการสร้างโรงแรมแบบวัฒนธรรมล้านนา จะต้องดำเนินการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น พนักงาน ไปพร้อม ๆ กับทิศที่กำลังมุ่งไป หรือการจัดการภาพลักษณ์ขององค์กรให้ไปในทิศทางที่ต้องการได้โดยสอดคล้องกับความสามารถและทรัพยากรที่มี

5) การสื่อสารที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต นอกจากจะคำนึงองค์ประกอบที่หลากหลายแล้ว ความเหมาะสมแล้ว ผู้ประกอบการควรคำนึงถึงการสื่อสารทั้งแบบที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตด้วย โดยองค์ประกอบที่หลากหลายทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ที่สามารถนำมาเป็นจุดสนใจผู้มาใช้บริการ ได้แก่ ภาษาล้านนา ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน ประเพณีการแต่งกายอาหาร กิริยามารยาทและความอ่อนน้อม ศิลปกรรม และสถาปัตยกรรม

6) การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้ การสื่อสารวัฒนธรรมล้านนาต่อผู้พบเห็นหรือมาใช้บริการเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นผู้ประกอบการต้องมีการอธิบายความหมายหรือสาระสำคัญของวัฒนธรรมผ่านสื่อต่าง ๆ ทั้งที่เป็นบุคคล เอกสาร และเทคโนโลยี ซึ่งการสื่อสารที่ดีมีความหลากหลาย และสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่ายไปยังลูกค้าหรือผู้ใช้บริการได้รับรู้เข้าใจ และเห็นคุณค่าอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนา โดยใช้เครื่องมือที่จะสื่อสารวัฒนธรรมล้านนากับลูกค้า และผู้มาเยือนต้องเป็นกระบวนการและอย่างอย่างต่อเนื่องโดยมีจุดเริ่มต้นที่ผู้ส่งสาร (sender) ออกแบบข่าวสาร (message) แล้วส่งสารผ่านช่องทางหรือสื่อ (media)

จุดเริ่มต้นที่ผู้ส่งสารเพื่อการสื่อสารวัฒนธรรมล้านนาต่อผู้มาใช้บริการสามารถทำได้ง่ายที่สุด คือให้พนักงานโรงแรมที่ทำหน้าที่เป็นผู้ที่สื่อสาร (sender) ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ใช้บริการที่สนใจได้รับรู้และเข้าใจ โดยวิธีการสำคัญ คือ ต้องให้พนักงานมีความรู้ เข้าใจอย่างถ่องแท้ และมีความเต็มใจที่จะถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ให้กับผู้ที่สนใจ ด้วยการอบรมพนักงานถึงองค์ความรู้และวิธีการถ่ายทอดอย่างถูกวิธี

ด้านออกแบบข่าวสาร (message) เพื่อการสื่อสารการประยุกต์ใช้ สืบสานวัฒนธรรม และการสร้างคุณค่าอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การสื่อสารทั้งแบบมีชีวิตและไม่มีชีวิตจะทำให้เข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าของวัฒนธรรม ดังนั้น หากผู้ประกอบการมีงบประมาณมากพอ ควรจะจัดให้มีพิพิธภัณฑ์วัฒนธรรมล้านนาแบบมีชีวิต เป็นการ

รวบรวมกิจกรรมทางวัฒนธรรมในอดีตที่สืบทอดกันมายาวนานจนกลายมาเป็นอัตลักษณ์ของชาวล้านนาในปัจจุบัน มานำเสนอในรูปแบบพิพิธภัณฑ์วัฒนธรรมล้านนาแบบมีชีวิต กล่าวคือ พิพิธภัณฑ์วัฒนธรรมล้านนาแบบมีชีวิตนี้เป็นแหล่งข้อมูลที่สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมล้านนาในแบบ 4 มิติ และสามารถรับรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ รูป รส กลิ่น เสียง และการสัมผัสได้

เอกสารอ้างอิง

ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว. (2553). *การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืนสำหรับธุรกิจบริการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จามจุรี ผดุงชีวิต. (2550). *วัฒนธรรม การสื่อสาร และอัตลักษณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เจือจันทร์ วงศ์พลกานันท์. (2549). *กระบวนการสร้างอัตลักษณ์ของสตรีชายแดนกลุ่มชาติพันธุ์มอญและปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มพม่าและไทย: กรณีศึกษาชุมชนมอญในจังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาสหวิทยาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐพล จิตประไพ. (2551). *กลยุทธ์การสร้างตราสินค้าของผู้ชนะรางวัลผู้ส่งออกสินค้าและบริการดีเด่นประจำปี พ.ศ. 2548 ศูนย์ศึกษาและวิจัยตราสินค้า*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

นงนภัส ศรีสงคราม. (2547). *การสื่อสารทางวัฒนธรรมด้านอัตลักษณ์และสัญญะวิทยาของชาวไทยโซ่งในหมู่บ้านดอนเตาอิฐ จังหวัดกาญจนบุรี*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ศูนย์สนเทศและหอสมุด.

วศิน ปัญญาวุธตระกูล. (2552). *พลวัตทางสังคมของครอบครัวในพื้นที่มรดกโลกศึกษาเปรียบเทียบประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. มหาวิทยาลัยนเรศวร: ผู้แต่ง.

สมาคมธุรกิจท่องเที่ยวจังหวัดเชียงใหม่. (2550). *ความต้องการใช้บริการการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างชาติ*. เชียงใหม่.

สนิท สมัครการ. (2530). *พฤติกรรมและทัศนคติเกี่ยวกับยาเสพติดของคนหนุ่มสาวไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

อภิสิทธิ์ ชวนไชยสิทธิ์. (2550). *การออกแบบภาพสำเร็จรูปแนววัฒนธรรมล้านนา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Keyes, C. F., ed. 1979. *Ethnic adaptation and identity: The Karen on the thai frontier with Burma. Philadelphia*: Institute for the Study of Human Issues.

Hall S. (1990). *Cultural Identity and Diaspora. Identity: Community,Culture, Difference*. Jonathan Rutherford,ed. London: Lawrence & Wishart.

ปัจจัยที่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบ ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย

Factors Impinging upon the Resolution of the Insurgency Problems in Three Southernmost Provinces of Thailand

นาวาอากาศเอก เสนาะ พรรณพิกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย รวมทั้งทำการเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการของแต่ละปัจจัยกับความเป็นจริงหรือสภาพที่เป็นจริง โดยสืบค้นข้อมูลจากเอกสาร ความคิดเห็นของผู้บริหารในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ที่เป็นการเลือกตามความประสงค์ด้วยตัวผู้วิจัยเอง จากกลุ่มของข้าราชการทหาร ตำรวจ พลเรือน และกลุ่มของนักวิชาการ นักการเมืองท้องถิ่น ผู้นำศาสนา และประชาชนทั่วไปในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่ดังกล่าวของหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้าง และกระบวนการ สภาพที่เป็นจริงมีความเหมาะสมใกล้เคียงกับสิ่งที่ต้องการ สำหรับทรัพยากร และสมรรถนะ ก็มีความเหมาะสมเช่นเดียวกัน จะมีส่วนน้อยที่บุคลากรประพฤติตนนอกวินัย และต้องเพิ่มการใช้บุคคลของท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาให้มากยิ่งขึ้น แต่สิ่งที่สำคัญก็คือ ปัจจัยนโยบาย ยุทธศาสตร์/ยุทธวิธี สภาพที่เป็นจริงยังไม่สอดคล้องใกล้เคียงกับสิ่งที่ต้องการมากเท่าที่ควร กล่าวคือ มีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์/ยุทธวิธีที่ดีแล้ว แต่การนำไปสู่การปฏิบัติยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ และการปฏิบัติจริงบางอย่างก็ขัดแย้งกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ที่กำหนด ฝ่ายการเมืองและหน่วยเกี่ยวข้องต่าง ๆ ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์/ยุทธวิธี อย่างเต็มที่ อีกทั้งไม่ได้มีการประเมินผลนโยบาย ยุทธศาสตร์/ยุทธวิธี อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: ปัจจัย, การก่อความไม่สงบ, สามจังหวัดชายแดนภาคใต้, ปัญหาความไม่สงบ

Abstract

The objectives of this qualitative dissertation are to determine the factors impinging upon the resolution to the insurgency problem in three southernmost provinces of Thailand, and to compare variables associated each with factor. The data were gathered from documentaries, administrators'of involved units idea and in-depth interviews with key informants by purposive selection. The key informants were selected

from groups of solders, police officers, civil officials and group of scholars, local politicians, imams and general people in three southernmost provinces. It was found from this study that factors impinging upon the resolution to the insurgency problems for the principal units responsible for the matters consisted of, organizational culture, structure, and process/ technology. The resources and capabilities were found to be likewise, appropriate to what was expected because there were only a small number of personnel to have gone astray and provided that more local dwellers were brought into the frame work resolving the problems. There existed one more important thing: the policy, strategy/tactic the real situation was still not compatible with what is required. To put it another way, there existed good policy, strategy and tactics but their implementation were not complete and in sufficient. Worse yet, there were some measures of implementation which were incompatible with the stated policy or strategy. Politicians and units involved did not give enough importance to fully effectively drive the announced policies, strategies, tacties, implementation.

Keywords: factors, insurgency, three southernmost provinces, insurgency resolution

ความนำ

ในปัจจุบันองค์การที่ไม่ใช่รัฐ (non state) หรือกลุ่มชนต่าง ๆ ที่เกิดความขัดแย้งกัน ได้มีการพัฒนายุทธวิธีในการต่อสู้เป็นรูปแบบของสงครามอสมมาตร (asymmetrical warfare) และวิธีการต่อสู้อย่างหนึ่งที่ใช้ก็คือ การก่อการร้าย (Terrorism) ซึ่งเป็นการใช้ความรุนแรงก่อให้เกิดความหวาดกลัว ใช้วิธีการแบบนอกกฎ กติกาหรือกฎหมายเข้าปฏิบัติการ มุ่งทำร้ายและทำลายฝ่ายตรงข้ามที่มีความขัดแย้งกับกลุ่มของตน ในช่วง 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมาวิธีการก่อการร้าย ได้กลายเป็นสิ่งที่มนุษยชาติได้รู้จักกันอย่างแพร่หลายมากขึ้นโดยเฉพาะกรณีการขับเครื่องบินพาณิชย์พุ่งชนตึกเวิร์ลเทรดเซนเตอร์ ที่นครนิวยอร์ค ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ.2544 ถือเป็นโศกนาฏกรรมครั้งยิ่งใหญ่ของประชาชนผู้บริสุทธิ์ เหตุการณ์ของการก่อการร้ายเมื่อเกิดขึ้นที่ใด ก็ได้บั่นทอนกำลัง สร้างความระส่ำระสายให้กับฝ่ายที่ถูกก่อการ ก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนผู้บริสุทธิ์ เป็นภัยคุกคามรูปแบบใหม่ (non-traditional threat) ต่อมวลมนุษยชาติ วิธีการก่อการร้ายได้ถูกนำมาใช้กันมากขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อเกิดความขัดแย้ง เนื่องจากเป็นการปฏิบัติการที่ลงทุนน้อย แต่มีประสิทธิภาพสูงในการใช้เป็นอำนาจต่อรอง เพื่อให้มีการสนองตอบต่อข้อเรียกร้องต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์การได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้การปฏิบัติการก่อการร้าย ได้ถูกนำมาใช้เป็นอาวุธอย่างหนึ่งของการก่อความไม่สงบ (insurgency) อยู่ในปัจจุบันนี้

การก่อความไม่สงบ คือ การกระทำการที่ต่อต้านรัฐบาล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบาย บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ หรือโครงสร้างการบริหารที่มีอยู่ของรัฐ โดยใช้กำลังมวลชนที่มีอาวุธหรือไม่มีอาวุธ การก่อความไม่สงบจะมีความแตกต่างกับการก่อการร้าย ตรงที่การก่อความไม่สงบเป็นการปฏิบัติการเคลื่อนไหว เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการเมือง (สุรชาติ บำรุงสุข, 2547, หน้า 21) ที่ผู้ก่อการได้ดำเนินการอยู่ภายในประเทศของตนเอง และการก่อความไม่สงบเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่กลุ่มชนซึ่งเกิดความขัดแย้งใช้ปฏิบัติการเพื่อให้รัฐสนองตอบต่อข้อเรียกร้องของกลุ่มตน การปฏิบัติการก่อความไม่สงบดังกล่าวนี้ ได้เกิดขึ้นมานานแล้ว และได้มีการพัฒนาวิธีการรูปแบบในการกระทำการมาอย่างต่อเนื่อง เช่น การก่อความไม่สงบโดยมุ่งเน้นมวลชน (mass-oriented insurgency) การก่อความไม่สงบแบบดั้งเดิม (traditional insurgency) การต่อต้านโดยไม่ใช้ความรุนแรง (non-violent resistance) การก่อการจลาจล

และการปฏิวัติ (riot / revolution) และการก่อการร้าย (terrorism) เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นเรื่องปกติที่จะเห็นเหตุการณ์ก่อการร้าย หรือการใช้ความรุนแรง อันได้แก่ การวางเพลิง การลอบวางระเบิด และการลอบสังหารประชาชนผู้บริสุทธิ์ ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของการก่อความไม่สงบ ตามที่ได้ปรากฏอยู่ในทุกวันนี้ อย่างไรก็ตาม "ธรรมชาติของการก่อความไม่สงบ ยังคงเป็นการจัดตั้งมวลชน เพื่อปฏิบัติการเคลื่อนไหวให้บรรลุวัตถุประสงค์ในทางการเมือง" (สุรชาติ บำรุงสุข, 2551, หน้า 347) ดังนั้นการเอาชนะการก่อความไม่สงบ (Counterinsurgency) เซอร์โรเบิร์ต ธอมป์สัน (Sir Robert Thompson) นักวิชาการของอังกฤษ ที่มีประสบการณ์ในการต่อต้านการก่อความไม่สงบที่ประเทศมาเลเซีย ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การก่อความไม่สงบเป็นภัยคุกคามรูปแบบใหม่ (non- traditional threat) ซึ่งเป็นรูปแบบของสงครามการเมือง จึงต้องใช้ยุทธศาสตร์การต่อสู้ในทางการเมือง มากกว่าในทางการทหาร อีกทั้งเมื่อมองในมุมกลับ อาจไม่ใช่การมองกลุ่มก่อการในด้านลบแต่เพียงด้านเดียว ในทางกลับกันถ้ากลุ่มก่อการดำเนินการประสบผลสำเร็จ เช่น การก่อความไม่สงบเพื่อแบ่งแยกดินแดนในติมอร์ตะวันออกออกจากการปกครองของประเทศอินโดนีเซียในปี พ.ศ. 2542 จนสามารถแยกตัวเป็นอิสระ และได้รับเอกราชอย่างเต็มตัวเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2545 ผู้ก่อความไม่สงบได้กลายเป็นผู้มีเกียรติยศในการก่อตั้งประเทศ หรือโดยนัยแล้ว ยังคงต้องมองผู้ก่อความไม่สงบว่าเป็นมนุษย์ เป็นประชาชน เป็นพลเมืองของรัฐ ที่อาจมีความคิดเห็น และมีวัตถุประสงค์ในทางการเมืองที่แตกต่างกัน

สำหรับประเทศไทยได้ประสบกับเหตุการณ์ของการก่อความไม่สงบ ในลักษณะของการก่อการร้าย หรือการใช้ความรุนแรง ซึ่งนักวิชาการ และนักการทหารหลายท่าน ได้วิเคราะห์ไปในทิศทางเดียวกันว่า มีสาเหตุมาจากประวัติศาสตร์ ศาสนา ขนบประเพณี อัตลักษณ์ความอคติ และความ อยุติธรรม ขึ้นในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ซึ่งโดยอัตลักษณ์แล้ว ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ใช้ภาษายาวีเป็นภาษาประจำถิ่น มีวัฒนธรรมประเพณีเป็นของตนเอง ประกอบกับในทางประวัติศาสตร์พื้นที่ดังกล่าว แต่เดิมเคยเป็นอาณาจักรที่เจริญรุ่งเรือง แต่ต่อมากลายเป็นหัวเมืองประเทศราชของสยาม โดยมีเจ้าเมืองเชื้อสายมาลายูเป็นเจ้าผู้ปกครอง จึงได้เคยพยายามก่อกบฏเพื่อแยกตัวเองเป็นอิสระหลายครั้ง แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ จึงมีกลุ่มคนบางกลุ่ม ซึ่งได้รับการถ่ายทอดอุดมการณ์ และแนวความคิดในการแบ่งแยกดินแดน เพื่อทำการปกครองตนเอง เช่น กลุ่มแนวร่วมปฏิวัติแห่งชาติมลายู (The Barisan Revolusi Nsaional --BRN) องค์การปลดปล่อยรัฐปัตตานีหรือองค์การสหปัตตานีเสรี (Persatuan pembebasan Patani Bersatu--PPPB หรือ Patani United Liberation Organization/PULO) และกลุ่มแนวร่วมเพื่อเอกราชปัตตานี (The United Front for the Independence of Pattani/ BERSATU) เป็นต้น รวมทั้งยังมีกลุ่มผู้มีอิทธิพลหรือแสวงหาผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การค้ายาเสพติด การค้าน้ำมันหรือสินค้าเถื่อนผิดกฎหมาย ได้ใช้เงื่อนไขจากสถานการณ์ของความแตกต่างทางด้านประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ความอคติ และความไม่เป็นธรรมในพื้นที่ พยายามปฏิบัติการก่อการร้าย หรือการใช้ความรุนแรงในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อแสดงการต่อต้านอำนาจรัฐ มาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ยืดเยื้อยาวนาน ซึ่งการปฏิบัติการก่อการร้ายดังกล่าว ก็เพื่อทำให้ประชาชนเป้าหมายเกิดความหวาดกลัว แล้วแสวงหาผลประโยชน์ตามวัตถุ ประสงค์ที่กลุ่มต้องการ

เหตุการณ์ก่อความไม่สงบในรูปแบบของการก่อการร้าย หรือการใช้ความรุนแรงนี้ ได้เริ่มทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น นับตั้งแต่เหตุการณ์ปล้นปืนที่กองพันพัฒนาที่ 4 ค่ายกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ตำบลปิเหล็ง อำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 4 มกราคม พ.ศ.2547 ที่เปรียบ เสมือนเป็นเชิงสัญลักษณ์ของการเปิดศักราชแห่งการใช้ความรุนแรง ซึ่งต่อมาได้เกิดเหตุการณ์การก่อการร้าย ทั้งหนักและเบาขึ้นมาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ มีทั้งการฆ่าผู้บริสุทธิ์ ฆ่าพระ การเผาโรงเรียน การวางระเบิด และการโจมตีต่อหน่วยทหารหรือตำรวจ เป็นต้น จนถึงปัจจุบัน (เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2554) ได้เกิดเหตุการณ์การก่อการร้าย หรือการใช้ความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 11,007 ครั้ง

มีผู้เสียชีวิตไม่น้อยกว่า 4,816 คน บาดเจ็บและทุพพลภาพอีกไม่น้อยกว่า 7,921 คน (ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้, www.deepsouthwatch.org, 1 กันยายน 2554) ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าว ได้ก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนผู้บริสุทธิ์ และสร้างความหวาดกลัวให้เกิดขึ้นในหมู่ของประชาชน และสังคมเป็นอย่างมาก

เมื่อเหตุการณ์การก่อความไม่สงบในรูปแบบของการก่อการร้าย ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้เกิดบ่อยครั้งขึ้นเรื่อย ๆ รัฐบาลที่บริหารประเทศในปี พ.ศ. 2547 จึงจำเป็นต้องยอมรับถึงความเป็นจริงของสถานการณ์ ว่าปัญหาการเกิดความรุนแรงในพื้นที่ ไม่ใช่เรื่องของโจรผู้ร้ายธรรมดาทั่วไป หรือโจรกระจอก อีกทั้งได้มีปฏิกิริยาของนักวิชาการ อดีตนายทหารที่เคยปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้ สื่อมวลชน และประชาชนทั่วไป ได้แสดงออกให้เห็นถึงความต้องการ ให้มีการแก้ไขปัญหาความไม่ปลอดภัยที่เกิดขึ้น อย่างเป็นรูปธรรม รัฐบาลจึงต้องให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอยู่ในลำดับต้น ๆ โดยได้มีการกำหนดนโยบายให้บูรณาการการปฏิบัติงานของทุกองค์การภาครัฐ ในการป้องกันและต่อต้านการก่อความไม่สงบ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยความเข้าใจและเข้าถึงประชาชน ปฏิบัติงานในเชิงรุกและเสริมสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน โดยได้มีการจัดตั้งกองอำนวยการเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กอ.สสส.จชต.) ขึ้นมา เพื่อบริหารงานแบบบูรณาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่ร่วมกันแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้รัฐบาลในสมัยต่อมาก็ได้มีการกำหนดนโยบายการสร้างความปรองดองและความสามัคคีของ คนในชาติโดยไม่สร้างความแตกแยกในพื้นที่ (http:// www. southpeace.go.th, 20 มกราคม 2553) ใช้มาตรการทางการเมืองและแนวทางสันติวิธี ในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งให้น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ว่าเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการแก้ไขสถานการณ์ อีกทั้งได้ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารใหม่ โดยแปรสภาพ กอ.สสส.จชต. เป็นกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า (กอ.รมน.ภาค 4 สน.) และเป็นหน่วยงานหลักในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมทั้งให้รื้อฟื้น ศอ.บต. ซึ่งถูกยุบไปเมื่อปี พ.ศ.2545 กลับขึ้นมาใหม่ เพื่อช่วยดำเนินการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ได้ร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จัดทำยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่สอดรับกับนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ ที่ร่วมกันแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยได้มีการจัดทำเป็นยุทธศาสตร์ 4 ปี ไว้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2550 และมีการปรับปรุงพัฒนาเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบ หรือการก่อการร้ายในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประสบผลสำเร็จในการดำเนินการ และสมารถนำสันติสุขกลับคืนมาสู่พื้นที่ดังกล่าวให้ได้โดยเร็ว

อย่างไรก็ตามทุกภาคส่วนคงต้องยอมรับต่อสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันว่า กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบยังคงมีการปฏิบัติการใช้ความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ อยู่เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ไม่มีทีท่าว่าจะเกิดความสงบและสันติสุขขึ้นในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ภายในระยะเวลาอันใกล้นี้ ทุกฝ่ายคงต้องยอมรับว่าปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่ดังกล่าว มีความสำคัญอย่างมาก และกลายเป็นปัญหาใหญ่ ซึ่งภาครัฐจะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยทรัพยากร วิธีการบริหารและการจัดการที่เหมาะสม ไม่เช่นนั้นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวคงจะไม่ประสบผลสำเร็จ ในเมื่อเหตุการณ์การก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังคงดำรงอยู่ แสดงให้เห็นว่าการแก้ไขปัญหาดังกล่าวยังไม่เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง เรื่องที่เกี่ยวกับปัญหาการก่อความไม่สงบในรูปแบบของการก่อการร้ายในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงยังคงมีความน่าสนใจในการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้อย่างหลากหลายในเรื่องดังกล่าวนี้

ในปัจจุบันเรื่องของการก่อความไม่สงบ หรือการก่อการร้ายในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจและทำการศึกษาไว้บ้างแล้ว อาทิเช่น รองศาสตราจารย์ ดร.สุรชาติ บำรุงสุข (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัย โครงการความมั่นคงศึกษา (security studies project) เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านความมั่นคงให้กับรัฐและสังคม ไว้ใช้เป็นเครื่องมือในการต่อสู้กับความท้าทายใหม่ ที่เกิดขึ้นในบริบทต่าง ๆ โดยได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เกี่ยวกับการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย ในเรื่องประวัติความเป็นมาของอาณาจักรปัตตานี กลุ่มแบ่งแยกดินแดนต่าง ๆ ยุทธศาสตร์และยุทธวิธีของกลุ่มดังกล่าว และการต่อต้านการก่อความไม่สงบตามแนวคิดของ เซอร์โรเบิร์ต ธอมป์สัน เป็นต้น ศาสตราจารย์ ดร.ดันแคน แม็คคาร์โก (Cargo, 2007) ได้ศึกษาไว้ในเรื่อง Rethinking Thailand's Southern Violence เป็นการศึกษาวิจัยสถานการณ์การก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ โดยได้สรุปเหตุการณ์ความขัดแย้งในพื้นที่ดังกล่าวว่า มีปัญหาความขัดแย้งของชาวไทยเชื้อสายมาเลย์มุสลิมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาอย่างยาวนานแล้ว และเริ่มรับรู้กันอย่างกว้างขวาง ในสมัยรัฐบาล พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ (ปี พ.ศ.2523-2531) แต่การดำเนินนโยบายด้านความมั่นคงของรัฐบาลขณะนั้น มีความเข้มแข็ง เหตุการณ์ความรุนแรงต่าง ๆ จึงถูกจัดการให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ในสมัยรัฐบาล พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร ได้ทำการปรับเปลี่ยนโครงสร้างด้านความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปรากฏว่ามวลชนของชาวไทยเชื้อสายมาเลย์มุสลิมกลับเพิ่มจำนวน และมีความเข้มแข็งมากขึ้น โดยได้กระทำการต่อต้านอำนาจรัฐอย่างต่อเนื่อง รัฐบาลได้แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการปราบปรามที่เข้มข้น รุนแรงกับกลุ่มดังกล่าว แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้รัฐบาลในสมัยต่อมาที่มี พลเอก สุรยุทธ จุลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้พยายามใช้นโยบายที่ลดความรุนแรงของการปราบปรามลง แต่ทว่าเหตุการณ์ความรุนแรงก็ยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดเรื่อยมา เสมือนกับว่าสถานการณ์ได้ก้าวข้าม จุดกลับคืนสู่ความสงบไปเรียบร้อยแล้ว ศาสตราจารย์ นายแพทย์ วันชัย วัฒนศัพท์ (2551) ได้ศึกษากระบวนการสู่ทางออกในปัญหาภาคใต้ และสรุปไว้ว่า ปัญหาภาคใต้เป็นประเด็นที่ผสมผสานของชาติพันธุ์ของพี่น้องชาวมลายูปาตานี ที่ประสงค์จะรักษาอัตลักษณ์ ทั้งภาษา ศาสนา และวัฒนธรรมที่ผูกพันมาแต่ดั้งเดิม ความคิดแบ่งแยกดินแดนนั้นยังมีอยู่ แต่ไม่น่าจะเป็นแนวคิดของคนส่วนใหญ่ การสานเสวนาหาทางออก หรือประชาเสวนากับประชาชนในท้องถิ่น โดยการฟังอย่างเข้าใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ให้โอกาสคนในท้องถิ่นดูแลชีวิตและทรัพย์สินของเขาเองมากขึ้น เปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคม ได้มีบทบาทในการสร้างสันติภาพ และสิ่งที่สำคัญก็คือ จะต้องสร้างความไว้วางใจ ฟื้นความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น โดยทำความจริงต่าง ๆ ให้ปรากฏ ใช้ความกรุณานำ จัดการให้เกิดความยุติธรรมทั้งทางกฎหมาย และยุติธรรมทางสังคม ซึ่งสันติภาพจะไม่เกิดขึ้นเลย ถ้าสันติภาพนั้นไม่ได้ยืนอยู่บนความยุติธรรม

อย่างไรก็ตามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษาเกี่ยวกับการก่อความไม่สงบ หรือการก่อการร้ายในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย ในมุมมองที่แตกต่างออกไป โดยจะเป็นการ ศึกษาและรวบรวมความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่ดังกล่าว ในเชิงการบริหารภาครัฐทั่วไป (general public administration) ตามแนวทาง Post Modernism บนพื้นฐานของ (Dr. James David Thompson) ซึ่งเขียนไว้ในหนังสือ Organization in Action (Thompson, 1967) ที่อ้างในผลงานของศาสตราจารย์ ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ์ ในการวิเคราะห์พฤติกรรมการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบดังกล่าว ในบริบทขององค์การและสภาพแวดล้อม (ติน ปรัชญพฤทธิ์, 2551, หน้า 3) ซึ่งมีปัจจัยสำคัญ ที่จะทำการศึกษา จำนวน 6 ปัจจัย ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การ (Culture) นโยบาย ยุทธศาสตร์/ยุทธวิธี (Policy, Strategy/Tactics) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการ (Process/Technology) ทรัพยากร (Resource) และสมรรถนะ (Capabilities) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางด้านวิชาการ การบริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปพิจารณาใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการแก้ไขปัญหา การก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย และสิ่งที่ควรจะเป็นหรือสิ่งที่ต้องการของปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น

2. เพื่อเปรียบเทียบสิ่งที่ควรจะเป็นหรือสิ่งที่ต้องการของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย กับความเป็นจริงหรือสภาพที่เป็นจริง (Real or Reality)

กรอบแนวคิดการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัย ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานว่า ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ นโยบาย ยุทธศาสตร์/ยุทธวิธี โครงสร้าง กระบวนการ ทรัพยากร และสมรรถนะ ในการวิเคราะห์สิ่งที่ควรจะเป็น หรือสิ่งที่ต้องการของแต่ละปัจจัย โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการที่ได้รับการยอมรับ และความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องตามบริบทที่แท้จริงขององค์การในขณะนั้นประกอบด้วย

2. ใช้วิธีการประเมินแบบดั้งเดิม ด้วยการเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการของแต่ละปัจจัยกับความเป็นจริงหรือสภาพที่เป็นจริง เพื่อให้ได้ทราบความเหมือนหรือความแตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ในเชิงอุดมคติ หรือคลาสสิกได้ว่า ถ้าสภาพความเป็นจริงอยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีความเหมาะสม หรือใกล้เคียงกับสิ่งที่ต้องการแล้ว พฤติกรรมการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ก็จะเป็นไปในทิศทางที่ดี ที่พึงประสงค์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การรวบรวมความคิดเห็นของผู้บริหารในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ผู้ช่วยเสนาธิการทหารบกฝ่ายยุทธการ ประธานคณะกรรมาธิการความมั่นคงแห่งรัฐ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนราธิวาส และรองศาสตราจารย์ ดร.สุรชาติ บำรุงสุข เป็นต้น รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) โดยได้คัดเลือกจากกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่ ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการทหาร ตำรวจ พลเรือน และกลุ่มของนักการเมืองท้องถิ่น นักวิชาการ ผู้นำศาสนา และประชาชนทั่วไปในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็นการเลือกตามความประสงค์ (purposive selection) ด้วยตัวผู้วิจัยเอง โดยคำนึงถึงความเป็นตัวแทนของกลุ่ม เป็นผู้มีประสบการณ์ มีความรู้ หรือมีข้อมูลเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน หรือในชุมชน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์การก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสืบค้นข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานของหน่วยงานราชการ และบทความที่เกี่ยวข้องจากแหล่ง ข้อมูล ได้แก่ ห้องสมุด สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ สำนักงานข่าวกรองแห่งชาติ ศูนย์รักษาความปลอดภัย กอ.รมน. กอ.รมน.ภาค 4 สน. ศอ.บต. และระบบ Internet เป็นต้น

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) รวบรวมโดยการเข้าร่วมรับฟังการประชุม การเสวนา จำนวน 9 กลุ่ม ได้แก่ การอภิปรายทางวิชาการ “6 ปีกับการแก้ปัญหาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” “3 จังหวัดภาคใต้กับแนวคิดเรื่องการแบ่งแยกดินแดน” การสัมมนาวิชาการของศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ เป็นต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 30 คน ประกอบด้วยข้าราชการทหาร จำนวน 8 คน ตำรวจ จำนวน 3 คน พลเรือน จำนวน 3 คน นักการเมืองท้องถิ่น นักวิชาการ ผู้นำศาสนา จำนวน 8 คน และประชาชนทั่วไปในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 8 คน อาทิเช่น รองผู้บัญชาการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เสนาธิการกองพล

ทหารราบที่ 15 และอดีตผู้ก่อการร้ายกลุ่มพูโล (Pulo) เก่า เป็นต้น ทำการสัมภาษณ์ด้วยตัวผู้วิจัยเอง ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ และทำการบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ในประเด็นสำคัญต่าง ๆ ไว้โดยละเอียด

ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยทำการสืบค้นเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากแหล่งข้อมูล ด้วยตัวผู้วิจัยเองเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ในบางส่วนจะเป็นการขอให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องช่วยทำการสืบค้นข้อมูลและจัดส่งมาให้

การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์เชิงตีความตัวบท (Interpretive Textual Analysis) โดยใช้ข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมาประกอบกันในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้

ผลการวิจัย

เมื่อได้ทำการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 6 ปัจจัย ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว เพื่อจะนำมาวิเคราะห์พฤติกรรมการแก้ไขปัญหา ในบริบทขององค์การและสภาพแวดล้อม ได้ผลการศึกษาโดยสรุปดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานหลักในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องการวัฒนธรรมองค์การที่มีการถ่วงดุลกันอย่างเหมาะสม ทั้งในลักษณะของการรวบอำนาจไว้ที่ผู้บริหารสูงสุด ที่การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ สามารถกระทำได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ และการยึดถือกฎหมาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ และความถูกต้อง รวมทั้งการใช้ ผู้ชำนาญงาน การประสานงาน และความสมัครสมานสามัคคี ปรึกษาหารือร่วมกันแก้ไขปัญหา ซึ่งสภาพความเป็นจริงของหน่วยงานหลักในปัจจุบัน การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารสูงสุดและอยู่ที่ศูนย์กลาง มีระเบียบปฏิบัติประจำ (รปป./รปจ.) สำหรับการปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีการตั้งคณะทำงานที่มีการใช้ผู้ชำนาญงานร่วมกันแก้ไขปัญหา รวมทั้งมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ เป็นประจำ ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการกับความเป็นจริงหรือสภาพที่เป็นจริงแล้ว สรุปได้ว่ามีความสอดคล้องใกล้เคียงกัน

2. นโยบาย ยุทธศาสตร์/ ยุทธวิธี

นโยบาย (policy) การแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สิ่งที่ต้องการคือ ต้องยึดถือแนวคิดการเมืองนำการทหาร ไม่ใช่การใช้มาตรการทางทหารในรูปของการค้นหาและทำลาย (search and destroy) หรือจับกุมและปราบปรามด้วยการใช้มาตรการทางกฎหมายอย่างสุดขั้ว จะต้องใช้หลักสันติวิธีในการแก้ปัญหา ด้วยการเอาชนะที่ความคิดและจิตใจของประชาชน (heart and mind) และต้องคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน รวมทั้งต้องจัดการให้เกิดความยุติธรรมทั้งทางกฎหมาย และยุติธรรมทางสังคมด้วย ซึ่งนอกจากการกำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจนแล้ว ยังต้องมีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (policy implementation) อย่างเป็นเป็นรูปธรรม และต้องมีการประเมินผลนโยบาย (policy evaluation) เพื่อให้ทราบผลว่าการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือไม่ด้วย

เมื่อเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการของนโยบายกับความเป็นจริงหรือสภาพที่เป็นจริง พบว่า การกำหนดนโยบาย มีการกำหนดได้ดีและมีความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการ ส่วนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เมื่อดูในช่วงอดีตสมัยรัฐบาล พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร เห็นได้ชัดเจนว่ามีบางเรื่อง ที่มีทิศทางที่ตรงกันข้ามกับนโยบายเกิดขึ้น เช่น การที่ตำรวจใช้วิธีการอุ้มผู้ต้องสงสัย หรือการหายตัวไปของทนายสมชาย นีละไพจิตร ประธานชมรมนักกฎหมายมุสลิม ที่รับทำคดีเกี่ยวกับความมั่นคงในสามจังหวัดชายแดนใต้ การเกิดเหตุการณ์รุนแรงที่มัสยิดกรือเซะ ตำบลตันหยงลูโละ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ที่ทำให้มีผู้เสียชีวิต 32 คน และเหตุการณ์ที่สถานีตำรวจภูธร อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส ที่ทำให้มีผู้เสียชีวิตรวมกันถึง 85 คน และถูกจับกุมมากถึง 1,300 คน เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้แสดงให้เห็นความ

เป็นจริงของการปฏิบัติตามนโยบายในอดีตว่า ไม่เป็นไปตามสิ่งที่ควรจะเป็น เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และไม่ได้ทำให้เหตุการณ์ความรุนแรงในพื้นที่ลดลงแต่อย่างใด เมื่อมาถึงในช่วงปัจจุบันสมัยรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีความสอดคล้องกับตัวนโยบายมากยิ่งขึ้น การใช้วิธีการปราบปรามอย่างรุนแรงที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนมีน้อยลง แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีหลายสิ่งที่ยังไม่เป็นไปตามสิ่งที่ต้องการ กล่าวคือ บทบาทของฝ่ายการเมืองที่มีส่วนสำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ไม่ได้ทำหน้าที่อย่างเต็มที่ การที่ท้องถิ่นถูกตัดขาด ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณที่มีบทบาทสำคัญต่อวิถีการปฏิบัติตน และสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันของคนในสังคมแห่งนี้ ไม่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามากเท่าที่ควร อีกทั้งยังมีการทุจริต รีดไถของเจ้าหน้าที่รัฐบางฝ่าย บางคน และเจ้าหน้าที่บางคนไม่ซื้อใจชาวบ้าน ทำให้ชาวบ้านไม่ให้ความร่วมมือกับรัฐ และไปให้การสนับสนุนกับกลุ่มผู้ก่อการ เป็นต้น ทั้งนี้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในภาพรวมเป็นไปในลักษณะที่บางเรื่องบางประเด็นได้มีการนำไปสู่การปฏิบัติ บางประเด็นยังไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม บางประเด็นก็มีการนำไปสู่การปฏิบัติบ้างเพียงบางส่วน และการปฏิบัติจริงบางอย่างก็ไม่ได้เป็นไปตามที่นโยบายได้กำหนดไว้

อีกทั้งในส่วนของการประเมินผลนโยบาย (policy evaluation) ที่เป็นรูปธรรมของภาครัฐ ที่มีการแสดงต่อสาธารณะ หรือที่มีเป็นเอกสารจะหาดูได้ยาก ซึ่งถ้าไม่มีการประเมินผลก็ไม่สามารถรับทราบได้ว่านโยบายได้ถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ และแสดงถึงการไม่เอาใจใส่หรือจริงจังกับนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการ ของนโยบายการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับความเป็นจริงหรือสภาพที่เป็นจริงแล้ว สามารถสรุปได้ว่า ความเป็นจริงของเรื่องนโยบายยังไม่ดีเพียงพอ ยังไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการมากเท่าที่ควร

สำหรับยุทธศาสตร์/ยุทธวิธี สิ่งที่ต้องการ ก็คือ ยุทธศาสตร์จะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะดำรงประเทศไว้ให้เป็นอิสระ เอกราชและเอกภาพ ต้องดำเนินการตามกฎหมาย และแบ่งมอบหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน บูรณาการในการปฏิบัติ และให้ความ สำคัญต่อการบ่อนทำลายทางการเมือง มากกว่าการเอาชนะต่อตัวผู้ก่อความรุนแรง ด้วยการแยกผู้ก่อความไม่สงบไม่ให้ติดต่อกับประชาชน หรือแยกปลาออกจากน้ำให้ได้ อีกทั้งต้องรู้จักพื้นที่ รู้จักคน ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ศาสนา หมู่บ้าน หรือแม้แต่ถนน ทำความคุ้นเคยกับประชาชน ผู้นำชุมชน หรือเรียกอย่างรวม ๆ ว่าเป็นความรู้ทางวัฒนธรรม (cultural knowledge) รวมทั้งการสร้างสันติภาพด้วยการเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรมรุนแรงด้วยการใช้ความสมานฉันท์ และการก้าวข้ามความขัดแย้ง (transcend) ไปให้ได้ ทั้งนี้จะต้องไม่บังคับใช้กฎหมายอย่างสุดขั้ว โดยให้ความสมดุลกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมด้วย และเช่นเดียวกับนโยบาย เมื่อกำหนดยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจนแล้ว ต้องนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) อย่างเป็นรูปธรรม และมีการประเมินผลยุทธศาสตร์ (Strategy Evaluation) เพื่อดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุง และทำให้ทราบผลสำเร็จแท้จริงที่เกิดขึ้นด้วย อีกทั้งจะต้องมีการกำหนดยุทธวิธี (Tactics) หรือวิธีปฏิบัติที่จะต้องจัดกิจกรรม วิธีการ มาตรการ แผนงาน หรืองานโครงการ ที่จะทำให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำไว้ เป็นจริงขึ้นมาอย่างเป็นรูปธรรมอีกด้วย

เมื่อเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการของยุทธศาสตร์/ยุทธวิธี กับความเป็นจริงหรือสภาพที่เป็นจริงแล้ว พบว่า เพิ่งจะมีการกำหนดยุทธศาสตร์ การแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เป็นรูปธรรมจริง ๆ เมื่อปี พ.ศ.2550 แต่หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ ก็ได้กำหนดยุทธศาสตร์/ยุทธวิธีได้ดี มีความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการตามที่ได้กล่าวข้างต้น รวมทั้งได้มีการปรับปรุงยุทธศาสตร์ให้มีความครอบคลุมเหมาะสมกับสถานการณ์มากขึ้นด้วย อีกทั้งการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ได้มีการกำหนดแนวคิด แผนงาน โครงการ มาตรการ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมารองรับการปฏิบัติ ที่จะทำให้ยุทธศาสตร์ประสบผลสำเร็จไว้มากพอสมควร โดยที่บางแผนงาน โครงการ และมาตรการ

ก็มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม เช่น โครงการเยาวชนทำดีมีอาชีพ โครงการญาลันนันบารู มาตรการเน้นย้ำเจ้าหน้าที่เคารพในหลักกฎหมาย และไม่ให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน และมาตรการบูรณาการใช้กำลังทหาร ตำรวจ ฝ่ายปกครอง กำลังประชาชน และเครือข่ายภาคประชาชน ในการดูแลพื้นที่ เป็นต้น อย่างไรก็ตามบางโครงการก็มีการดำเนินการเพียงบางส่วน แต่บางโครงการก็ยังไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

ถึงแม้ว่าจะมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา การก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ค่อนข้างดี และมีการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติด้วยการกำหนดแนวคิด แผนงาน โครงการ มาตรการและกิจกรรมต่าง ๆ อยู่พอสมควรตามที่ได้กล่าวข้างต้น แต่ความเป็นจริงหรือสภาพที่เป็นจริง ในการปฏิบัติบางส่วนก็ยังไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการ เช่น กำลังพลในระดับ นายทหารชั้นประทวน หรือทหารพรานบางคนไม่เข้าใจในยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ไม่ค่อยให้ความสนใจกับเรื่องการสร้างสมานฉันท์ ใช้คำพูดหรือการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมสร้างความคับแค้นใจให้กับคนมุสลิมในพื้นที่ การดำเนินการบางมาตรการหรือบางโครงการไม่เหมาะสม ไม่ได้ดำเนินการอย่างจริงจังเต็มที่ และไม่มีการประเมินผลโครงการ เช่น การตั้งจุดตรวจ ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ไม่เหมาะสม ไม่สามารถสกัดการเคลื่อนไหวของฝ่ายก่อความไม่สงบได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ห่วงความปลอดภัยของตัวเอง การให้ความช่วยเหลือการประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่ ไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน เจ้าหน้าที่รัฐมีการทุจริตการซื้อสัตว์เลี้ยง ซื้ออุปกรณ์ในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่ทำให้มาไม่ถึงประชาชน เป็นต้น อีกทั้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ขาดการบูรณาการ งบประมาณและการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์อย่างจริงจัง ทำให้การดำเนินโครงการหรือกิจกรรม มุ่งหวังผลลัพธ์ไปคนละอย่าง ผลสำเร็จในภาพรวมจึงไม่เกิดขึ้น และที่สำคัญก็คือปัญหาแทรกซ้อนที่มีกลุ่มผลประโยชน์ 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มยาเสพติด และน้ำมันเถื่อน จ่ายเงินให้เจ้าหน้าที่ที่ทุจริต เพื่อความสะดวกในการดำเนินการ ซึ่งถ้าเสียผลประโยชน์จากการถูกจับกุมหรือถูกรีดไถจะสนับสนุนให้เกิดเหตุการณ์รุนแรงขึ้นในพื้นที่ทันที โดยมีวัตถุประสงค์แอบแฝงที่จะแก้แค้น หรือเก็บเจ้าหน้าที่ที่รีดไถดังกล่าวนี้ด้วย

อีกทั้งยังมีนักการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นไปจนถึงระดับชาติบางคน สนับสนุนการก่อเหตุรุนแรงเพื่อโยนความผิดให้กับฝ่ายตรงข้าม โดยหวังผลประโยชน์ในด้านต่าง ๆ รวมทั้งคะแนนเสียงของตนเอง เจ้าหน้าที่รัฐบางคนยังมีการทุจริตรับสินบนต่าง ๆ และหากินกับการก่อความไม่สงบ เช่น ทุจริตจากการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มีการเรียกรับค่าหัวคิว จากงานก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซมสิ่งที่ถูกเผา ถูกระเบิด จึงทำให้การเกิดเหตุการณ์รุนแรงไม่ยุติ เป็นต้น อีกทั้งผู้ก่อความไม่สงบตัวจริง ๆ มักไม่ค่อยอยู่ในพื้นที่ การจับกุมตัวผู้ก่อการจริง ๆ กระทำได้ยาก ผู้ที่เคลื่อนไหวอยู่ในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพวกแนวร่วม ที่มีผลประโยชน์แอบแฝง บางคนมาเป็นทหารพราน ผู้นำชุมชน ผู้แทนท้องถิ่น ไม่สามารถแยกแยะระหว่างผู้ก่อความไม่สงบกับชาวบ้านปกติได้ ทำให้การที่จะแยกผู้ก่อความไม่สงบไม่ให้ติดต่อกับประชาชน หรือแยกปลาออกจากน้ำกระทำได้ยาก และพวกแนวร่วมต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีการแจ้งข่าวการเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่รัฐระหว่างกัน การตรวจค้นจับกุมผู้ต้องสงสัยต่าง ๆ จึงมักล้มเหลวอยู่เสมอ และที่สำคัญอีกอย่างก็คือ การประเมินผลยุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรม ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่มีการแสดงต่อสาธารณะ หรือที่มีเป็นเอกสารหาดูได้ยาก หรือเป็นความลับที่ไม่มีการเปิดเผย ซึ่งไม่สอดคล้องกับการบริหารในยุคโลกาภิวัตน์ ที่ประชาชนควรจะต้องทราบผลการดำเนินการดังกล่าว และมีส่วนร่วมหรือมีส่วนช่วยผลักดัน การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ให้ประสบความสำเร็จด้วย เมื่อเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการของยุทธศาสตร์/ยุทธวิธี กับความเป็นจริงหรือสภาพที่เป็นจริงแล้ว ยังไม่ดีเพียงพอหรือยังไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการมากเท่าที่ควร

ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการ ของนโยบายยุทธศาสตร์/ ยุทธวิธี ในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับความเป็นจริงหรือสภาพที่เป็นจริงในภาพรวม สามารถสรุปได้ว่า ยังไม่มีความสอดคล้องใกล้เคียงกันมากเท่าที่ควร

3. โครงสร้าง

โครงสร้าง ของหน่วยงานหลักในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานที่เป็นการปฏิบัติการ (operation) ควรเป็นโครงสร้างแบบ Mechanistic Structure ที่มีความเป็นทางการ (formalization) สูง มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการกำหนดหน้าที่แบบตายตัว มีการควบคุมแบบรวมอำนาจ รวมทั้งต้องมีความเด็ดขาด ความรวดเร็วในการตัดสินใจ และความรวดเร็วในการสั่งการในการปฏิบัติต่าง ๆ ตลอดจนต้องมีความเด็ดขาดในการบัญชาการและควบคุม (command and control) ทั้งนี้จะต้องมีการจัดหน่วยงานย่อยภายในจำนวนที่มากพอ และต้องมีการจัดแบ่งหน้าที่ออกเป็นหลายด้านที่แตกต่างกันไป ทั้งการปฏิบัติการด้านการทหาร การปฏิบัติการจิตวิทยา มวลชน การพัฒนาพื้นที่ และการส่งกำลังบำรุง เป็นต้น

สำหรับความเป็นจริงหรือสภาพที่เป็นจริง โครงสร้างองค์การโดยภาพรวม มีลักษณะ Mechanistic Structure มีการจัดอัตราในแบบกรม กอง แผนก ฝ่าย และแบบกองพล กรม กองพัน กองร้อย หมวด หมู่ ตามภารกิจที่ปฏิบัติ มีการกำหนดหน้าที่ที่ตายตัว มีความเป็นทางการสูงมาก มีระบบการบัญชาการและควบคุม (command and control) ที่ชัดเจน มีการจัดหน่วยงานย่อยภายในหลายหน่วยงาน และจัดแบ่งหน้าที่ที่แตกต่างกันไป จึงสรุปได้ว่า สภาพที่เป็นจริงของโครงสร้างองค์การ มีความเหมาะสมกับการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้น และมีความสอดคล้องใกล้เคียงกับสิ่งที่ต้องการตามที่กล่าวข้างต้น

4. กระบวนการ

กระบวนการ ของหน่วยงานหลักในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สิ่งที่ต้องการ ควรมีเทคโนโลยีแบบหลายระบบรวมกัน หรือแบบเข้มข้น (intensive technology) โดยที่หน่วยงานต้องดำเนินการในหลาย ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กัน เช่น การเตรียมความพร้อม การป้องกันรักษาความปลอดภัย การปราบปราม การปฏิบัติการจิตวิทยาหรืองานมวลชน และงานด้านการพัฒนา เป็นต้น ซึ่งจะต้องดำเนินการในลักษณะนี้จนกว่าจะเกิดความสงบและสันติสุข (Output) ขึ้นในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยจะต้องมีทรัพยากรที่จะใช้ในการปฏิบัติการต่าง ๆ ได้แก่ กำลังพล ยุทธภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องจักร งบประมาณ และเทคโนโลยี ให้เลือกใช้ได้อย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มี Feed back และข้อมูลข่าวสารเพื่อปรับปรุงการใช้ทรัพยากร และการปฏิบัติการได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งจะต้องมีการทำงานที่ประสานสอดคล้องกัน (Orchestration) ของหน่วยงานย่อยต่าง ๆ เปรียบเหมือนกับการบรรเลงเพลงของวงดนตรี Orchestra ให้ไพเราะด้วย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการของกระบวนการของหน่วยงานหลักในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับสภาพที่เป็นจริง พบว่า มีกระบวนการเป็นแบบ Intensive Technology ที่มีการทำงานหลาย ๆ งานพร้อมกันหรือในเวลาที่ใกล้เคียงกัน มีทรัพยากรเพียงพอ และหน่วยงานย่อยมีการทำงานที่ประสานสอดคล้องกันเป็นอย่างดี สิ่งที่ควรจะเป็นหรือสิ่งที่ต้องการ กับความเป็นจริง จึงมีความสอดคล้องใกล้เคียงกัน

5. ทรัพยากร

ทรัพยากร ของหน่วยงานหลักในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สิ่งที่ควรจะเป็นหรือสิ่งที่ต้องการ ในภาพรวมของทรัพยากร ทั้ง Man, Money, Material และ Machine จะต้องมีทั้งในเชิงของปริมาณ คือ จำนวนที่เพียงพอ ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป และในเชิงคุณภาพก็ต้องมีคุณภาพที่ดี ไม่มีสภาพเก่าจนเกินไปหรือชำรุด และสามารถใช้งานได้อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจ อาทิเช่น ทรัพยากร Man หรือบุคลากร ต้องมีวินัย ร่างกายแข็งแรง ท่าทางเป็นมิตร จิตรใจกล้าหาญ รู้จักให้อภัย ใช้ความดีในลักษณะห่วงใยมากกว่าข่มขู่ มีความชำนาญพื้นที่ และรู้จักประชาชน หรือ Material และ Machine จะต้องมียานพาหนะที่มีเครื่องยนต์ดี มีน้ำมัน มีปืนที่ยิงได้ไม่ติดขัด มีกระสุนเพียงพอ มีเสื้อเกราะที่เหมาะกับสถานการณ์ หรือมีเฮลิคอปเตอร์ไว้ส่งกลับตอนบาดเจ็บหรือตาย เป็นต้น ในส่วนของ Management โดยภาพรวมต้องดี ใช้ระบบคุณธรรมหรือธรรมาภิบาล และใช้วิธีการบริหารหรือการจัดการเชิง กลยุทธ์ (strategic management) ผู้บริหารต้องมีความรู้ มีประสบการณ์ และมีคุณลักษณะของ

การเป็นผู้นำสูง บุคลากรในองค์การมี Morale ที่ดี และรู้จักการใช้ห้วงเวลา (Time) หรือบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

เมื่อเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการของทรัพยากรของหน่วยงานหลักในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับสภาพที่เป็นจริงแล้ว พบว่า บุคลากรมีเพียงพอ และเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณ และในเชิงคุณภาพ จะมีส่วนน้อยมากที่บุคลากรประพฤติตนนอกวินัย เช่น มีเรื่องชู้สาว มีการเมาสุรา หรือมีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบแสวงหาประโยชน์ส่วนตน ในส่วนของยุทธภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มีจำนวนที่เพียงพอและมีคุณภาพที่เหมาะสม มีบ้างเป็นส่วนน้อยที่ถูกตั้งข้อสงสัยในเรื่องประสิทธิภาพในการใช้งาน เช่น เครื่องตรวจจับวัตถุระเบิด จีที 200 (GT 200) เป็นต้น การบริหารและการจัดการดี เพียงแต่มีการย้ายผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงบางตำแหน่งบ่อยเกินไป ทำให้การดำเนินนโยบายไม่ค่อยต่อเนื่อง สำหรับงบประมาณ ขวัญและกำลังใจบุคลากร และการจัดการเรื่องของเวลาต้องถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยภาพรวมของทรัพยากรแล้ว ต้องถือว่าดี มีความเพียงพอ และมีคุณภาพที่เหมาะสม สภาพที่เป็นจริงมีความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการ

6. สมรรถนะ

สำหรับสมรรถนะ ที่ควรจะเป็นหรือที่ต้องการของหน่วยงานหลักในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ก็ต้องดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะที่สอดคล้องกับรัฐบาล โดย The Extractive Capability จะต้องสกัดทรัพยากรของสังคมออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการแย่งชิงทรัพยากรต่าง ๆ จากรัฐบาลมาไว้ใช้งานได้อย่างเหมาะสม The Regulative Capability จะต้องกำหนดกฎเกณฑ์ และบังคับใช้กฎเกณฑ์ เพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ The Distributive Capability จะต้องจัดสรรหรือกระจายทรัพยากรต่าง ๆ ที่ได้รับมา ให้กับหน่วยย่อยภายในหรือบุคลากร อย่างทั่วถึงและยุติธรรม The Symbolic Capability จะต้องสามารถใช้สัญลักษณ์ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างร่วมแรงร่วมใจ และ The Responsive Capability จะต้องสร้างผลผลิตที่สนองตอบความต้องการของบุคลากรภายในองค์การและประชาชนอย่างทันเวลา และตรงต่อประเด็นของปัญหา

เมื่อเปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการของสมรรถนะขององค์การหรือหน่วยงานหลักในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้กับความเป็นจริงหรือสภาพที่เป็นจริงแล้ว สรุปได้ว่ามีการเสริมสร้างสมรรถนะที่เหมาะสม สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการ จะมีสิ่งที่ยังไม่ดีเพียงเล็กน้อยก็คือ เรื่องการใช้ทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การอภิปรายผล

จะเห็นว่าเมื่อสรุปผลการเปรียบเทียบสิ่งที่ควรจะเป็นหรือที่ต้องการ ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับความเป็นจริงหรือสภาพที่เป็นจริงแล้ว สิ่งที่ต้องการของปัจจัยต่าง ๆ จำนวน 5 ปัจจัย กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้าง กระบวนการ ทรัพยากรและสมรรถนะ สภาพที่เป็นจริงมีความเหมาะสมใกล้เคียงกับสิ่งที่ต้องการ ส่วนอีก 1 ปัจจัยสำคัญ คือ นโยบาย ยุทธศาสตร์/ยุทธวิธี สภาพที่เป็นจริงยังไม่สอดคล้องใกล้เคียงกับสิ่งที่ต้องการมากเท่าที่ควร ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์โดยภาพรวมของหน่วยงานหลักในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในช่วงปัจจุบันนี้ถือว่า มีพฤติกรรมการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ทั้งนี้ถ้าปรับปรุงในปัจจัยนโยบาย ยุทธศาสตร์/ยุทธวิธี ให้ใกล้เคียงกับสิ่งที่ต้องการก็จะดียิ่งขึ้น และน่าจะส่งผลให้การแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสำเร็จมากขึ้น ซึ่งก็สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง และประชาชนในพื้นที่ ที่บอกว่าสถานการณ์การก่อความไม่สงบมีแนวโน้มที่ดีขึ้น ประชาชนให้ความร่วมมือกับภาครัฐมากขึ้น การศึกษาที่ได้ดำเนินการมานี้คงจะเป็นประโยชน์บ้างไม่มากก็น้อย เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า ผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการคือ การยุติเหตุร้าย

รายวัน ประชาชนมีจิตสำนึกในการเป็นพลเมืองของประเทศ และร่วมกันรักษาแผ่นดินให้เป็นหนึ่งเดียว บนความหลากหลายวัฒนธรรม และวิถีชีวิตท้องถิ่น (พหุสังคม) สามารถสถาปนาอำนาจรัฐได้เข้มแข็ง เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับเชื่อถือศรัทธาของทุกหมู่เหล่า ก่อให้เกิดความสงบและสันติสุขขึ้นในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างยั่งยืนตลอดไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องใช้การเมืองนำการทหาร อย่างเป็นรูปธรรม ใช้หลักสันติวิธี และฝ่ายการเมืองต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ให้ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมด้วย

1.2 ทำการเสริมสร้างสมรรถนะ ด้วยการเปิดพื้นที่ และใช้ประโยชน์จากท้องถิ่น ชุมชน และประชาชนในพื้นที่ให้มากขึ้น โดยเฉพาะผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา ผู้แทนของท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 การดำเนินการตามมาตรการ โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ต้องมีความเหมาะสม ตรงตามความต้องการของประชาชน และเกิดประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างแท้จริง

2.2 ต้องดำเนินกลยุทธ์/ยุทธวิธี ให้สามารถแยกแยะระหว่างผู้ก่อความไม่สงบ กับชาวบ้านปกติให้ได้ หรือต้องแยกปลาออกจากน้ำให้ได้ ซึ่งวิธีการหนึ่งก็คือการเอาชนะใจประชาชน

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

3.1 การศึกษาลักษณะของชุมชน วิธีการกระบวนการความร่วมมือที่ดีของชุมชนอำเภอแม่ลาน จังหวัดปัตตานี ซึ่งประชาชนในพื้นที่ทั้งชาวพุทธและมุสลิม อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

3.2 การศึกษาเพื่อหาทางออกหรือทางเลือกใหม่ ๆ (New Alternative) ในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นองค์ความรู้และเป็นทางเลือกให้กับรัฐและสังคม

เอกสารอ้างอิง

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2551). *ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration Theory)*. เอกสารการบรรยาย. สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรังสิต.

วันชัย วัฒนศัพท์. (2551). ประชาเสวนา: กระบวนการสู่ทางออกในปัญหาความรุนแรงของภาคใต้ Citizens dialogue: The way out of the Southern Thailand violence. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 14*(1) (มกราคม-มีนาคม 2551), 1-15.

ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้. (2554). *การก่อความไม่สงบในสามจังหวัดภาคใต้*. ค้นจาก www.deepsouthwatch.org

สุรชาติ บำรุงสุข. (2547). *นวัตกรรมความมั่นคง: ระบบงานความมั่นคงใหม่*. กรุงเทพฯ. อนิเมทกรุ๊ป.

สุรชาติ บำรุงสุข. (2551). *ความมั่นคงศึกษา: การก่อการร้าย & การก่อความไม่สงบร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรชาติ บำรุงสุข. (2553). การก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย. *จุลสารความมั่นคงศึกษา*. (73). กรุงเทพฯ: สถาบันการข่าวกรอง สำนักข่าวกรองแห่งชาติ.

สุรยุทธ์ จุลานนท์. (2553). *นโยบายรัฐบาล*. ค้นจาก: www.southpeace.go.th, 20 มกราคม 2553.

Cargo, D. Mc. (2007). *Rethinking thailand's southern violence*. edited by National University of Singapore Press.

Thompson, J. D. (1967). *Organizations in action: Social science bases of administrative theory*. New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers.

การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม สำหรับสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

A Development of an Appropriate Learning Organization Model for Private Schools in Bangkok Metropolis

อตินุช สุขสด

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และ เพื่อพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ สถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 741 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่ายกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม มีวิธีวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ผลการวิจัยสรุปว่า สถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีระดับปัจจัยต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในในระดับมาก รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นได้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงาน ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดการองค์ความรู้ ต่างมีความสัมพันธ์ทางตรงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร แต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ด้านแผนพัฒนาสถานศึกษา ด้านกระบวนการจัดการ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้, การบริหารการศึกษา, การพัฒนาองค์กร, สถานศึกษาเอกชน

Abstract

The purpose of this research is to study the factors that influence the realization of learning Organization theory, and to develop the appropriate model for private schools in the Bangkok metropolitan area. The sample is 741 private general schools in Bangkok of which 400 schools were chosen by the method of simple random sampling. The instrument is questionnaire and data analyze was descriptive statistic and Lisrel. The results of the research are as follows: Private schools in Bangkok metropolis

certainly have the potential to become effective learning organizations. Their linear structural relationship conforms to the empirical data and casual relationship, showing that culture, organization structure, teamwork, and knowledge management all directly varies with the ability to become a learning organization. Organization Structure is the factor that directly vary the most, then teamwork, culture, with knowledge management being the least variable. Some factors, though do not directly varies, indirectly influence the institution via other factors. Action plan influences through culture, process, teamwork, and motivation. Process influences through organization structure, and knowledge management. Leadership influences through motivation, process, organization structure, and culture. Motivation neither directly nor indirectly influences the institution in becoming a learning organization in Bangkok metropolis.

Keywords: learning organization, education administration, organization development, private schools

ความนำ

สภาพของสถานการณ์ปัจจุบันในสังคมไทยชี้ให้เห็นประเด็นปัญหาวิกฤตอันน่าเป็นห่วงจากการพัฒนาที่ขาดความสมดุล โดยมุ่งสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วแต่ประการเดียว ทำให้บุคคลและสังคมรวมทั้งโครงสร้างและกลไกทางบริหารและการจัดการต่าง ๆ ปรับตัวตามไม่ทัน และจากสภาพการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ความผันผวนทางการเมืองความผุกร่อนทางวัฒนธรรมและศีลธรรม เสียงเรียกร้องให้มีการปรับปรุงคุณภาพของการศึกษาก็ยิ่งดังก้องขึ้นตามลำดับ และเร่งรีบให้เกิดการปฏิรูปโดยพลัน รัฐได้ทุ่มเทงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาเพื่อประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพอย่างทั่วถึง ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน ได้แสดงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงกระบวนการศึกษาทุกด้านให้สามารถสนองตอบต่อความต้องการของชีวิตและสังคมเพื่อก้าวทันต่อความก้าวไกลของสังคมโลก แต่สภาพปัจจุบันการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนยังไม่บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

ดังนั้นรูปแบบของสถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งในปัจจุบันและอนาคต คือ สถานศึกษาหรือโรงเรียนต้องเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ที่เชื่อว่าการทำงานในโลกยุคปัจจุบันจะเต็มไปด้วยการแข่งขันด้านการเรียนรู้ เพื่อให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น องค์การใดที่สามารถเรียนรู้ เพื่อให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น องค์การใดที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง (Senge, 1990) โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใด ๆ โรงเรียนควรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (paradigm) เพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Hoy & Miskel, 2001)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี จากนักวิชาการหลายท่านเพื่อนำมาประกอบเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย กล่าวโดยสรุปย่อ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน Woolfolk and Kolter (2003) กล่าวว่าภาวะผู้นำในสถานศึกษา มีบทบาทที่สำคัญคือเป็นผู้ที่สามารถ

ให้คำแนะนำแก่ครูในเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และมีการนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศด้านวิชาการ พร้อมให้คำแนะนำแก่ครูอย่างต่อเนื่อง มุ่งสร้างกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาและประสบผลสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 2 แผนพัฒนาสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ (2542) ได้ให้ความหมายว่า แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (แผนระยะกลาง 3 – 5 ปี) ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546

องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) Newstrom and Davis (1993:471) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นกลุ่มคติฐาน ความเชื่อและค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์การ และนำวิถีปฏิบัติของกลุ่มบุคคลเฉพาะกลุ่มซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่น

องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้างการบริหารงาน Mintzberg (1976) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การเป็นผลรวมทั้งหมดของวิธีการแบ่งงาน และความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผล

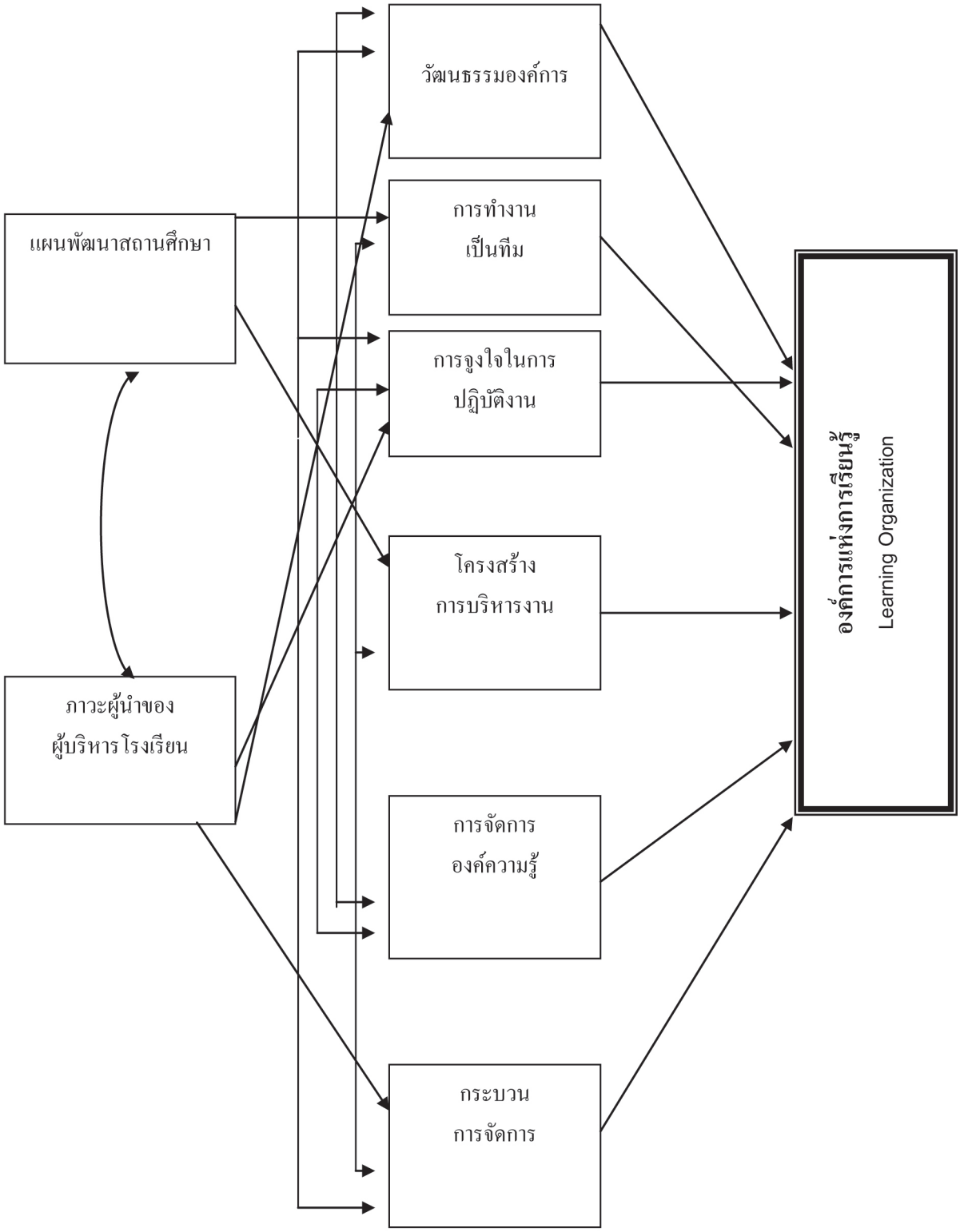
องค์ประกอบที่ 5 การจัดการองค์ความรู้ กัมปนาท ศรีเชื้อ (2542) กล่าวว่าความหมายขององค์ความรู้ องค์ความรู้ เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นผู้รับสามารถนำไปใช้ในลักษณะต่าง ๆ ได้

องค์ประกอบที่ 6 การทำงานเป็นทีม Senge (1990) หมายถึง เป็นการเน้นการทำงานเป็นทีมโดยทุกคนในทีมงานจะต้องมีวิจารณญาณร่วมกันอยู่ตลอดเวลาว่าเรากำลังทำงานอะไรและจะทำให้ดีขึ้นได้อย่างไรจึงจะมีส่วนช่วยเพิ่มพูนคุณค่าแก่ลูกค้าและสร้างพัฒนาการแก่องค์การ

องค์ประกอบที่ 7 กระบวนการจัดการ Bovee. et.al (1993, p. 5) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการหมายถึงกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การโดยการวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การชักนำ (leading) และการควบคุม (controlling) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงินทรัพยากรข้อมูลขององค์การอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 8 การจูงใจในการปฏิบัติงาน Hoy and Miskel (1991, p. 137) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจเป็นแรงผลัก (forcer) แรงขับ (drives) ความต้องการ (need) ความเครียด (tension states) หรือกลไกต่าง ๆ (mechanism) ที่ทำให้เกิดการกระด้วยความเต็มใจและการกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปในทิศทางที่ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานมาจากกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังปรากฏในส่วนของวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านแผนพัฒนาสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงานมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านการจัดการองค์ความรู้มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

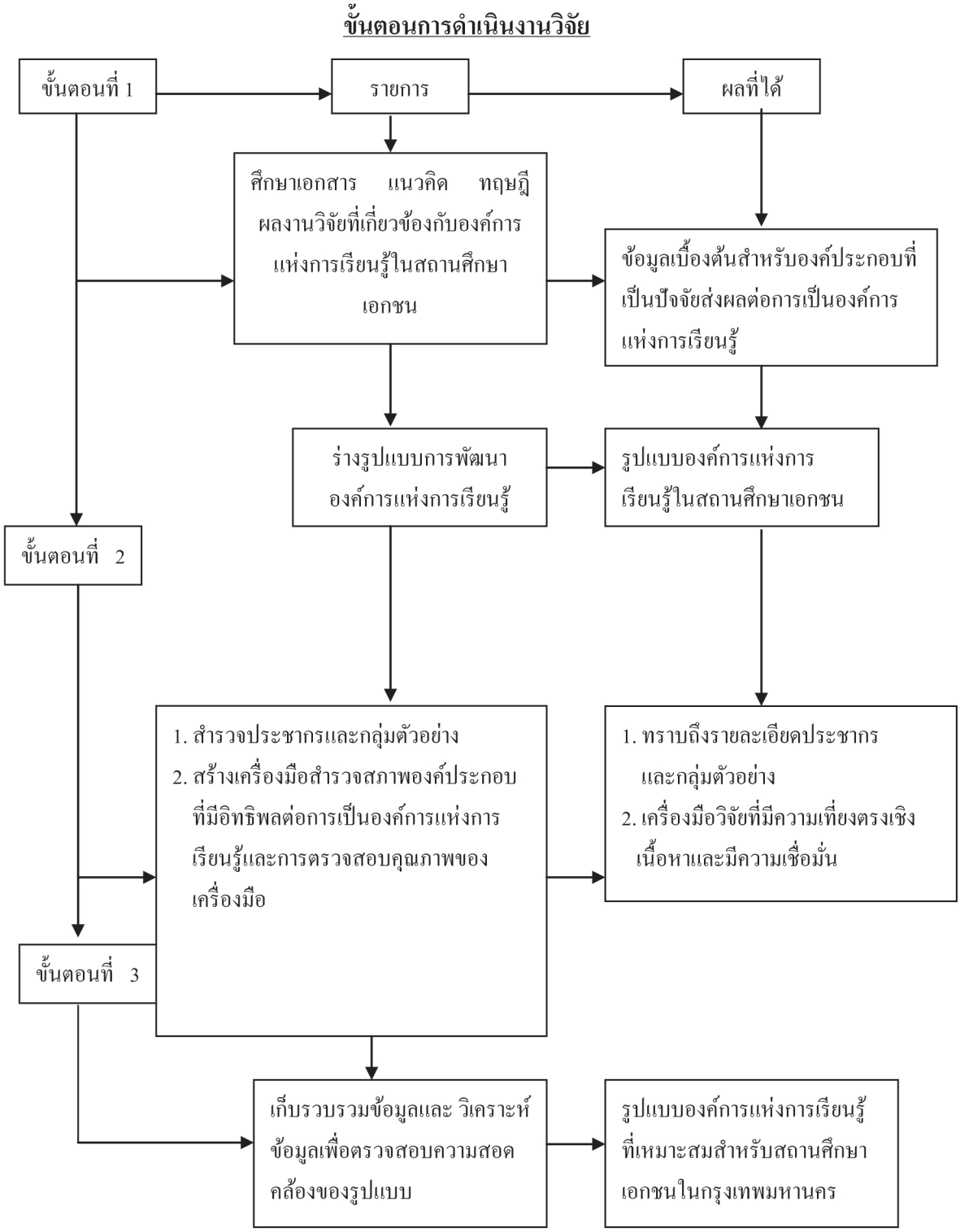
สมมติฐานที่ 5 : ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 6 : ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 7 : ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 8 : ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย



ภาพ 2 ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครจำนวน 741 โรงเรียน ในปีการศึกษา2555 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 โรงเรียน เนื่องจาก Boomsma (1983, อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย) ได้เสนอไว้ว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยที่ใช้โมเดลลิสเรล ควรเป็น 400 ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอนำเสนอลักษณะของเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยกรอบแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่มีผู้วิจัยมาก่อนโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ แบบสอบถามมีจำนวน 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 สอบถามผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 ชุด ชุดที่ 2 สอบถามครู โรงเรียนละ 3 ชุด

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เพื่อให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้องและการได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพ มีความตรงทั้งในเชิงเนื้อหา (content validity) และมีความเชื่อมั่น (reliability) ดังนี้

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ใช้เทคนิค IOC (item objective congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาเกี่ยวกับข้อคำถามการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการวิจัย มีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และได้กำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์หรือไม่

การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งกำหนดเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 50 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แล้วหาค่าความเชื่อมั่น โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการกระทำข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS for Windows version 16.0 และ Lisrel เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา เป็นสถิติที่ใช้ในการสรุปหรือบรรยายคุณลักษณะของสิ่งที่เราสนใจ ซึ่งค่าสถิติที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างไม่สามารถนำไปอ้างอิงถึงประชากรที่เราศึกษาอยู่ได้ ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการวิเคราะห์สภาพทั่วไป และสภาพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

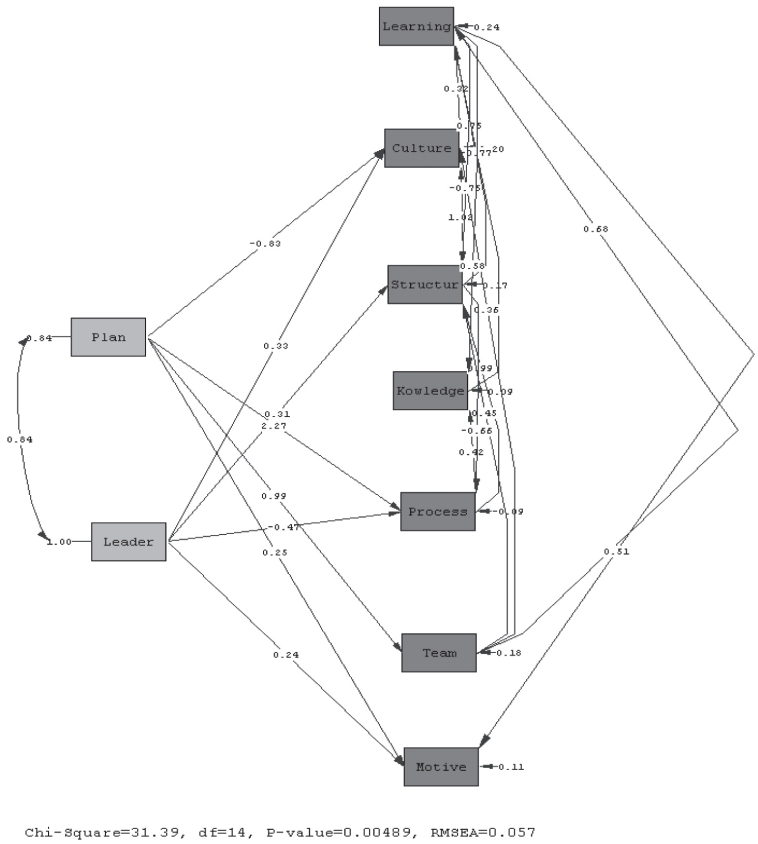
สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่ออ้างอิงไปยังประชากรที่ศึกษา โดยการทดสอบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (Lisrel Model) เพื่อตรวจสอบโมเดลสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (Model Evaluation) เป็นการประเมินผลความถูกต้องของโมเดล โดยประเมิน 2 ส่วนคือ (1) ประเมินความกลมกลืนของโมเดลแบบข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (overall model fit measure) (2) ประเมินความกลมกลืนของผลลัพธ์ในส่วนประกอบที่สำคัญของโมเดล (component fit measure) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537 หน้า 53-55)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม สำหรับสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 86.8 มีอายุเฉลี่ย 43.37 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 17.25 ปี ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งงานครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 62.1 รองลงมาตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ร้อยละ 13.6 และโดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 61.8 ลักษณะที่พบน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งงานผู้อำนวยการ และผู้รับใบอนุญาต จำนวนร้อยละ 4.8 และ 6.6 ตามลำดับ และจบการศึกษาในระดับปริญญาเอกมีเพียงร้อยละ 2.3 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 8.5 ตามลำดับ ในส่วนของสถานภาพทั่วไปของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครพบว่า โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 51.9 มีขนาดเล็กโดยมีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 300 คน มักเปิดสอนในระดับอนุบาล และประถมศึกษาโดยส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 86.8 และ 64.9 ตามลำดับ ลักษณะที่พบน้อยคือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งมีจำนวนนักเรียนมากกว่า 1,001 คน ขึ้นไป จำนวนร้อยละ 18.4 และเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และ มัธยมปลาย จำนวนร้อยละ 24.4 และ 8.3 ตามลำดับ

2. ระดับปฏิบัติต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.09) โดยทุกปัจจัยที่มีระดับปฏิบัติต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{x}$ =4.29) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{x}$ =4.23) ปัจจัยด้านแผนพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{x}$ =4.13) ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =4.12) ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงาน ($\bar{x}$ =4.10) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$ =3.96) ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการ ($\bar{x}$ =3.95) ปัจจัยด้านการจัดการองค์ความรู้ ($\bar{x}$ =3.92) ตามลำดับ และสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.06) ด้วยเช่นกัน



ภาพ 3 รูปแบบที่ได้จากการวิเคราะห์

จากภาพ 3 พบว่า รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ได้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจาก ความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม พบว่า การทดสอบไคว์-สแควร์ (Chi-square) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P≥ 0.05) ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัวได้แก่ GFI. (ดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น), AGFI (ดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น), NFI (ดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น), IFI (ดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น), CFI (ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ) ผ่านเกณฑ์ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.05 พบว่า ดัชนี RMR (ดัชนีที่วัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรของประชากร) และ RMSEA (ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือของการประมาณค่า) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงสรุปได้ว่า รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรกระดับปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประเด็นที่สองคือความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1. ระดับปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีระดับปัจจัยต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาเอกชนต้องมีการปรับปรุง พัฒนา อยู่เสมอ มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอนมาใช้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของจำเริญ จิตรหลัง (2549) ซึ่งได้ศึกษาระดับปัจจัยการจัดการความรู้และระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพบว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้มีระดับปัจจัยการจัดการความรู้และมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตนะ และ อัญชลี สารรัตนะ (2545) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารจำนวน 10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 9 ซึ่งพบว่าการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครได้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงาน ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดการองค์ความรู้ ต่างมีความสัมพันธ์ทางตรงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์เรียงจากมากไปน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงาน ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการจัดการองค์ความรู้ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร แต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ด้านแผนพัฒนาสถานศึกษา มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการ ปัจจัยด้าน

การทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านกระบวนการจัดการ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงาน และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการ ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงานและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตามลำดับ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากโครงสร้างการบริหารงานเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาในการจัดสรรลำดับงาน หน้าที่ของบุคลากร เพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการกำหนดสายการบังคับบัญชา ขอบเขตของภาระหน้าที่ การประสานงาน เพื่อเกิดปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ บุญกะนันท์ (2550) ที่พบว่า โครงสร้างองค์การเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องออกแบบโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนว่า ใครทำหน้าที่อะไร ใครรับผิดชอบอะไร เพื่อให้ทราบขั้นตอนหรือวงจรในการปฏิบัติงาน ระบบการดำเนินงาน การติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน กระบวนการตัดสินใจ การเลื่อนไหลการปฏิบัติงาน ขอบเขตการทำงาน และการติดต่อประสานงาน และสอดคล้องกับ จำเริญ จิตรหลัง (2549) ที่กล่าวว่าโครงสร้างองค์การหมายถึง แบบลักษณะวิธีการปฏิบัติงานในองค์การซึ่งถูกกำหนดขึ้นในองค์การ เพื่องานประสบความสำเร็จ การจัดโครงสร้างองค์การในโรงเรียนจะเป็นลักษณะวิธีการปฏิบัติในโรงเรียนที่เกิดจากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารใช้หลักการของระบบราชการมากำหนดวิธีการในการปฏิบัติในโรงเรียน ความมากน้อยของการนำหลักระบบราชการไปใช้ในการบริหารงานนั้น จะมีความแตกต่างกัน ทำให้เกิดรูปแบบการบริหารแบบต่าง ๆ ขึ้นในองค์การ และ มาร์ควอด (Marquadt, 1996) ได้กำหนดว่าโครงสร้างองค์การต้องมีความยืดหยุ่นคล่องตัว มีลักษณะแนวราบ มีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงาน มีเสรีภาพ ควรยกเลิกระบบราชการที่ยึดรูปแบบระเบียบกฎเกณฑ์ที่เข้มงวดเกินไป แต่ควรเอื้ออำนาจและให้โอกาสเพื่อการแสดงความสามารถของสมาชิก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ (2550) ที่พบว่า สถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโครงสร้างการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และข้อค้นพบเชิงคุณภาพยังชี้ให้เห็นเพิ่มเติมอีกว่า สถานศึกษามีโครงสร้างที่เน้นการกระจายอำนาจและมีการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) โดยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีการส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการตนเองซึ่งทำให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจและมีความสะดวกในการติดต่อสื่อสารและดำเนินงาน เช่นเดียวกับข้อเสนอแนะของ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544) ที่ว่าเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้เนื่องจากได้ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีการเก็บ ประมวลผลและถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

2.2 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากในสภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียนตามปกติจะมีการแบ่งกลุ่มเพื่อรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งบุคลากร 1 คน อาจมีหน้าที่รับผิดชอบในหลายกลุ่มทีมงาน เช่น ฝ่ายต่าง ๆ ตามโครงสร้างการบริหารงาน ภาระงานสอนตามกลุ่มสาระ โครงการต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ ดังนั้นผู้บริหารและครูจึงเห็นความสำคัญในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของงาน อีกทั้งระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบทั้งภายในโรงเรียน และภายนอกโรงเรียน ดังปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 ว่าด้วยระบบการประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ จารุณี ตันติเวชวุฒิกุล (2549) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยทุกคนในทีมงานจะต้องมีวิจารณญาณร่วมกันอยู่ตลอดเวลาว่าเรากำลังทำงาน

อะไร และจะทำให้ดีขึ้นได้อย่างไรจึงจะมีส่วนช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้าและสร้างพัฒนาการแก่องค์กรให้เกิดความต้องการของกลุ่มคนในองค์กรที่จะเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยันทำงานอย่างต่อเนื่องภายใต้ปรัชญาที่ว่าทุกคนเป็นครู ครูทุกคนเป็นห้องเรียน เรียนไม่เหมือนเรียน สอบไม่เหมือนสอบ

2.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรวมถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับบุคลากรเอง และระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดวัสดุ สื่อ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้องค์การเกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) พบว่าปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนมีอิทธิพลรวมมากเป็นอันดับแรก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมมีความสำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากสภาพปัจจุบันพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้เน้นการกระจายอำนาจเชิงบริหารมาสู่สถานศึกษา โดยมุ่งหวังที่จะให้ผู้ปฏิบัติระดับล่างมีอิสระ สามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของชาคริต ศึกษากิจ (2550) ที่กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์การด้านองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นมีการกำหนดค่านิยมองค์การที่ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ สร้างให้บุคลากรเกิดความสำนึกรักองค์การ ค้นหาจุดเด่นและสร้างให้เป็นต้นแบบ ปลูกฝังการทำงานเป็นทีมและแบ่งหน้าที่กันสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้เป็นประจำจนเป็นวัฒนธรรมองค์การ

2.4 ปัจจัยด้านการจัดการองค์ความรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกระแสจากสังคมโลกที่ให้ความสำคัญกับสังคมที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based society) ในสังคมฐานความรู้นี้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือเมื่อปฏิบัติงานเป็นประจำจะเกิดการสั่งสมประสบการณ์และเกิดเป็นองค์ความรู้ในตัวผู้นั้น หากเกิดกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานลาออกทำให้หน่วยงานต้องสร้างบุคลากรขึ้นใหม่ต่อไป และเมื่อกระแสสู่สังคมไทยจึงได้มีการพัฒนาส่วนราชการไทยไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ ดังจะเห็นได้จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 3 มาตรา11 ใจความตอนหนึ่งว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” สอดคล้องกับทัศนะของ โนนากะ (Nonaka, 1995) ที่กล่าวว่า บริษัทส่วนใหญ่ไม่คาดมาก่อนว่าพนักงานของตนจะมีทุนปัญญามากถึงเพียงนั้น ซึ่งเรียกว่าเป็น “ความรู้โดยนัย” แหล่งที่มาของความรู้โดยนัยคือ ความชำนาญ ความทรงจำ ความเชื่อ และสมมติฐานต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งล้วนแต่มีค่าต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ความรู้เช่นนี้ยากที่จะอธิบายหรือสื่อสารออกมาได้ แต่สามารถที่จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างใหญ่หลวงต่อองค์การได้ รวมถึงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547) กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ซึ่งควรใช้หลากหลายวิธี เพราะในสภาพปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น การแสวงหาความรู้เป็นไปอย่างสะดวก สถานศึกษาจึงควรแสวงหาความรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ส่วนการรวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องนั้นสถานศึกษาควรดำเนินกิจกรรมการรวบรวมความรู้ และมีการพัฒนาความรู้ โดยกระบวนการต่าง ๆ ควรเป็นไปอย่างต่อเนื่องทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

2.5 ปัจจัยด้านแผนพัฒนาสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแผนพัฒนาสถานศึกษาไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร แต่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทางอ้อมโดยผ่านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านแรงจูงใจ เนื่องจากในแผนพัฒนาสถานศึกษาประกอบด้วย

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ อันส่งผลถึงการบรรลุถึงเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ ดังคำกล่าวของ มาร์ควอดและเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds, 1994) ที่กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีวิสัยทัศน์ที่เป็นฉันทามติขององค์การ และสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจเพื่อเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง การกำหนดวิสัยทัศน์ จะผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการทำงานร่วมกัน

2.6 ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการ ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครแต่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทางอ้อมโดยผ่านปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงานและการจัดการความรู้ เนื่องจาก สถานศึกษาเอกชนเป็นองค์กรหนึ่งที่นอกจากให้การศึกษากับผู้เรียนแล้ว การบริการผู้ปกครองและชุมชนยังเป็นงานที่สถานศึกษาเอกชนให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างในการดำเนินการด้านกระบวนการจัดการ อีกทั้งตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 มาตรา 31 กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีหน้าที่ให้คำแนะนำการบริหารและจัดการโรงเรียนในระบบด้านบุคลากร แผนงาน งบประมาณ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน รวมถึงการกำกับดูแลให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในระบบ และติดตามตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด สร้อยน้ำ (2547) ที่พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการ มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากในปัจจุบันการดำเนินงานด้านการจัดการในโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ส่วนครูจะดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นหน้าที่หลัก ผู้บริหารจึงต้องจัดระบบงานต่าง ๆ ไม่ว่าเป็นงานด้านบุคลากร ด้านธุรการ รวมทั้งการจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ มาสนับสนุนการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ เบนเนท และ โอเบรียน (Bennett & O'Brien, 1994) กล่าวว่า การจัดการภายในองค์การ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้สนับสนุน และนิเทศการทำงานในแต่ละวัน ซึ่งตามหลักการควรดูแลให้สอดคล้องกับแนวคิดของการเรียนรู้ รวมถึงควรมีการแนะนำ สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนา รวมทั้งร่วมกันสรรหาวิธีการแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

2.7 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครแต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยผ่านปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการ ปัจจัยด้านโครงสร้าง และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ สาเหตุเนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการต้องอาศัยปัจจัยอื่นร่วมด้วยเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นเพียงบทบาทเพียงส่วนหนึ่งในการบริหารงานเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือผ่านปัจจัยการพัฒนาครูและทีมงาน และงานวิจัยของเคเซอร์ (Kaiser, 2000) ที่พบว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านการจูงใจ วัฒนธรรม พันธกิจและยุทธศาสตร์รวมทั้งโครงสร้างองค์การ เนื่องจากในองค์กรทุกแห่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดคือผู้นำ ซึ่งเป็นผู้ที่กำหนดนโยบาย พันธกิจ เป้าหมาย ภาระงาน ขององค์กรนั้นและเป็นผู้กำหนดทิศทางก้าวเดินขององค์กรนั้น ๆ สำหรับในสถานศึกษาซึ่งมีภารกิจหลักคือการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน ดังนั้นผู้นำในสถานศึกษาจึงควรมีความรู้ ความสามารถในด้านวิชาการซึ่งถือเป็นหัวใจหลักในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544) ที่กล่าวว่าผู้นำมีส่วนคิดส่วนริเริ่มผลักดัน มีส่วนสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ขององค์การ ปรับเปลี่ยนความเชื่อและเจตคติของพนักงานในองค์การ และวิสัยทัศน์ของผู้นำมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้การบริหารโครงการ การบริหารองค์ความรู้ขององค์การบรรลุผล และแนวคิดของ เดชน์ เทียมรัตน์ และ กานต์สุดา มาฆะศิรานนท์ (2544) กล่าวว่า องค์กรใด ๆ ที่จะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำ มี 4 บทบาททำสำคัญและ

จำเป็นคือ 1) เป็นผู้ออกแบบ กำหนดวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารให้เป็นสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงคุณภาพในการบริการให้ลูกค้า 2) ผู้สอน สอนงาน ทักษะ จริยธรรม และองค์ความรู้ 3) ผู้ช่วยเหลือ คอยสนับสนุนเอื้ออำนวยให้งานทุกอย่างเดินไปตามแนวทางที่ถูกต้อง 4) ผู้เรียนรู้ในโลกแห่งองค์การแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของ มาร์ควอด (Marquardt, 1996) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำสมัยใหม่ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้คือ เป็นผู้สอน เป็นโค้ช และพี่เลี้ยง เพื่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ประสานงานที่หลากหลาย ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยงและมีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

2.8 ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร แต่จากผลการวิจัยพบว่าหากสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพ-มหานครเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แล้วจะทำให้เกิดแรงจูงใจเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากการจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะเสริมแรงให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ ดังนั้นสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรก่อนการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของลือชัย จันทร์โป๊ (2546) ที่พบว่าการจูงใจมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิคในประเทศไทย เนื่องจากการบริหารจัดการเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกหน่วย เพื่อการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการจูงใจภายในและภายนอกให้สมดุลกัน สอดคล้องกับความคิดเห็นของ สุวพักตร์ เวศม์วิบูลย์ (2551) ที่พบว่าควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ที่สร้างสรรค์นวัตกรรม และผู้ที่ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพิจารณาให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างสรรค์งานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน และการกำหนดเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบที่สอดคล้องกับภาระงานของบุคลากรและพิจารณาจากผลงานเป็นหลัก เบลสและเคอร์บี้ (Blasé&Kirby 2000) ได้เสนอแนวคิดในการจูงใจว่ายุทธวิธีและแนวปฏิบัติของครูใหญ่ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูมีดังนี้ การกล่าวชมเชย แสดงความชื่นชมผลงานครู การสื่อสารให้ครูและนักเรียนรู้ถึงความคาดหวังที่ผู้บริหารต้องการ ให้ครูและนักเรียนปฏิบัติ ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน ให้ครูมีเสรีภาพในการทดลองใช้วิธีการสอนใหม่ ๆ สนับสนุนส่งเสริมครูโดยการจัดหาสื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน เข้ารับการอบรมเพิ่มเติม และช่วยเหลือครูด้านระเบียบวินัยของนักเรียน แนะนำให้ครูหาทางเลือกใหม่ ๆ ในการสอน การใช้สื่อ และช่วยแก้ปัญหาระเบียบวินัยของนักเรียน ใช้อำนาจหน้าที่จากตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำหรับสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1.1 ควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการส่งเสริม สนับสนุน โรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะการวางแผนการพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ ศรัทธาของผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น

1.2 กระตุ้นให้สมาคม องค์กรทางการศึกษาเป็นองค์กรที่ดูแลและพัฒนาและมอบหมายในการเผยแพร่งานวิจัยนี้เพื่อกระตุ้นให้มีการปฏิบัติตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน

2. สำหรับโรงเรียนเอกชน

2.1 ส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียน ให้เห็นความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ และควรศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลในการส่งเสริมการเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน และให้ตระหนักถึงองค์ประกอบเหล่านั้น

2.2 ส่งเสริมปัจจัยที่สำคัญในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีม การจูงใจในการปฏิบัติงาน การจัดการความรู้ ด้วยการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุสิ่งที่เป็นปัจจัยสำหรับการพัฒนาเหล่านั้น

2.3 วิเคราะห์รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ตามผลการวิจัยนี้ว่ามีองค์ประกอบใด ที่โรงเรียนยังไม่มีหรือมีแล้วแต่ยังไม่เด่นชัด เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่สมบูรณ์ตามรูปแบบนี้ เพื่อหามาตรการและแนวการดำเนินงานที่เหมาะสม เพื่อสร้างเสริมองค์ประกอบเหล่านั้น ควบคู่กับการดำรง รักษาองค์ประกอบที่โดดเด่นอยู่แล้ว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกเหนือจากปัจจัยที่ผู้วิจัยได้นำเสนอในการวิจัยครั้งนี้

2. ควรทำการศึกษารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยอาศัยรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ภูมิภาคอื่น หรือกลุ่มตัวอย่างต่างระดับกัน เช่น การศึกษานอกระบบ สถาบันอาชีวศึกษา สถาบันอุดมศึกษา

3. ควรทำการวิจัยถึงสภาพปัญหาหรืออุปสรรค (ปัจจัย) ในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

กัมปนาท ศรีเชื้อ. (2542). *การมีส่วนร่วมของการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. กระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการกำหนดมาตรการช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนเอกชนเป็นเงินอุดหนุนรายบุคคล (ฉบับที่4) พ.ศ. 2555*

จำเริญ จิตรหลัง (2549). ปัจจัยการจัดการความรู้กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 17*(2), (ก.ค.-ธ.ค.49)

จารุณี ตันติเวชวุฒิกุล. (2549). *การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงงานเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลือชัย จันทร์โป๊. (2546). *รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิคในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ชาคริต ศึกษากิจ. (2550). *องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงพยาบาลของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูเกียรติ บุญกะนันท์. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เดชน์ เทียมรัตน์ และ กานต์สุดา มาฆะศิรานนท์. (2544). *วินัยสำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธีระป้อมวรรณกรรม.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แผนงาน, ฝ่าย. คณะกรรมการการศึกษาเอกชน . (2546). *การศึกษาเอกชนในประเทศไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ฝ่ายแผนงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2523. (อัดสำเนา).

วิโรจน์ อัญชลี สารรัตนะ. (2545). *ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). *บทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ์.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ธีระป้อม วรรณกรรม.

สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). *การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุรพงศ์ เชื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุวพักตร์ เวศม์วิบูลย์. (2551). *การพัฒนารูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม.

ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์. (2550). *การบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2551). *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2526, สำนักนายกรัฐมนตรี, การศึกษาเอกชนในประเทศไทย. สิงหาคม 2526 (หน้า1-2)

Bennett, J. K., & O'Brien, M. J. (1994). The building blocks of the learning organization. *Training*, 31, (June) 41-49

Bovee, C. (1993). *Modern management*. New York: Mc Graw-Hill.

Blasé, J., & Kirby, P. C. (2000). *Bringing out the best in teacher. What effective principals do* (2 nd ed.). London: Corwin press.

Hoy, K. & Miskel, G. (2001). *Educational sdministration: Theory*. New York: McGraw-Hill.

Kaiser, M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational*. Learning. Ph.D. Dissertation, Louisiana State University U.S.A.

Marquardt, M.,& Reynolds,A. (1994). *The global learning organization*. New York: Irwin.

Marquardt, M. (1996). *Building the learning organization*. New York: Mc Graw-Hill.

Mintzberg, H. (1976). The structure of unstructured decision processes, *Administrative Science Quarterly, 21*, 246-275.

Newstrom, W. & Davis, K. (1993). *Organizational behavior human behavior at work* (9 th ed.). New York: McGraw-hill.

Nonaka, I. (1995). The knowledge-creating company. *Harvard Business Review, 69*(6), 96-104.

Senge, P. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. New York: Doubleday.

Woolfolk & Kotler. (2003). *Instructional leadership: A research based guide to learning in schools*. Reno, NV, USA.

การพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาด้วยชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์

Development of Essential Core Competencies for Information Professionals in Academic Library Using Electronic Training Program

เพชราภรณ์ จันทรสูตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2555–2559 (2) สร้างชุดฝึกอบรม และ (3) ประเมินชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์สำหรับพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 30 คน ข้อมูลได้มาโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หาค่ามัธยฐานที่มีค่าตั้งแต่ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 ของแต่ละสมรรถนะ เพื่อสร้างชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ในรูปของซีดี สำหรับพัฒนาเฉพาะสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า (1) สมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามี 4 ด้าน 14 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาตนเพื่อให้มีทักษะด้านความรู้ การพัฒนาอาชีพเพื่อให้มีทักษะด้านหน้าที่การงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อให้มีทักษะการบริหารตนเอง และการพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีทักษะด้านการบริหารงาน (2) ชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์มีรูปลักษณะเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบซีดีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ฝึกปฏิบัติเพื่อเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยมีเนื้อหาครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นทั้ง 4 ด้าน14 องค์ประกอบ (3) ผลการประเมินหลังการทดลองใช้สื่อชุดการฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่านักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีสมรรถนะหลักที่จำเป็นสูงกว่าก่อนการทดลองใช้ด้วยชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านทุกองค์ประกอบ

คำสำคัญ: สมรรถนะ, นักวิชาชีพสารสนเทศ, ชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์, ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

Abstract

The aims of this research were to elicit the significance of essential competencies for information professionals in academic libraries from 2012-2016 and to develop and evaluate electronic training programs

for fostering essential competency development for information professionals in academic libraries. The research proceeded with 21 experts according to the Delphi technique. The purposive samples consisted of 30 practitioners selected from various information professionals in academic libraries. Analysis of the data evaluated resulted in a median score of 3.50 and inter-quartile range not exceeding 1.50 of each competency considering for constructing of pedagogical electronic training program in compact disc (CD) feature. The results of this study revealed that (1) the essential core competencies for information professionals in academic libraries comprised 4 categories and 14 components. Those categories were as individual development for knowledge skills, career development for tasks skills, performance management for self-management skills and organizational development for institution management. (2) The electronic training program on CD feature encouraged self-training without regular instruction with the contents covered those 4 categories and 14 components and displayed excellent interactively on a computer screen. (3) The results of the post-trial evaluation of electronic training program indicated that the information professionals in academic libraries under the study developed the competencies at a higher level when they employed the CD than before the trial at the statistically significant level of 0.01.

Keywords: competencies, information professionals, electronic training program

ความนำ

องค์กรทุกภาคส่วนตระหนักดีว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 กำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ประเด็นการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ ด้วยการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในช่วงศตวรรษที่ 21 นี้ เป็นช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและการปฏิรูปในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทใดหรือระดับใดจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กระแสโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลต้องใช้ความรู้ ทักษะ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีผลให้แต่ละทรัพยากรบุคคลขององค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลง อีกทั้งเป็นที่ยอมรับว่าในทศวรรษปัจจุบันนี้ไม่มีอาชีพใดที่จะมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างรุนแรงมากไปกว่าวิชาชีพสารสนเทศ (Newman, Porter & Yang, 2001) ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ยืนยันว่ากระบวนทัศน์ของแหล่งบริการสารสนเทศในวันนี้ได้เปลี่ยนแปลงจากการค้นหา รวบรวม จัดเก็บและปกป้องดูแลทรัพยากรสารสนเทศไปสู่การเลือก ประเมิน จัดการ เผยแพร่และแจกจ่ายสารสนเทศออกไปให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ (Lettis, 2000) จึงทำให้นักวิชาชีพสารสนเทศต้องมีการปรับตัวเองตามความเปลี่ยนแปลงในบริบทของเทคโนโลยีสารสนเทศและการปฏิบัติงานขององค์กรที่ได้เปลี่ยนบทบาท และหน้าที่ของห้องสมุดหรือองค์กรสารสนเทศ บทบาทใหม่นี้จำเป็นต้องอาศัยทักษะสมรรถนะใหม่ ๆ ของนักวิชาชีพสารสนเทศผู้ปฏิบัติงานอยู่ในห้องสมุดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว (Rehman, 2006)

ห้องสมุดถือว่าเป็นหัวใจของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากเป็นแหล่งรวบรวม จัดเก็บ บำรุงรักษา และให้บริการทรัพยากรสารสนเทศแก่ผู้รับบริการ ได้แก่ อาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาและชุมชน (Oakleaf, 2010) เป็นแหล่งทรัพยากรสารสนเทศซึ่งเป็นศูนย์การเรียนรู้สำคัญในการ

ศึกษาค้นคว้า การวิจัยและหน้าที่อื่นเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย แต่ความทันสมัยของเทคโนโลยีสารสนเทศ ลักษณะทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมของแหล่งสารสนเทศด้วยอิทธิพลทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ การพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารที่เข้ามามีบทบาทในสังคม ได้ทำให้กิจกรรมของห้องสมุดมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด รวมทั้งการบริหารงาน การจัดการ การบริการ บทบาทนักวิชาชีพสารสนเทศและพฤติกรรมของผู้ใช้เปลี่ยนไป ความเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ นี้มีผลกระทบต่อห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาและอาชีพสารสนเทศทั่วโลก ที่บัดนี้ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ได้ปรับเปลี่ยนจากการจัดการทรัพยากรสารสนเทศในรูปของสื่อสิ่งพิมพ์ไปอยู่ในรูปของสื่อดิจิทัล อีกทั้งมีผลกระทบต่อนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่จะต้องเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนสมรรถนะ ต้องทำงานเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ (Khoo, 2006) และพัฒนาบทบาทของตนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ เข้าใจต่องานบริการและการปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ ให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารที่มีผลกระทบต่อนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อให้นักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาได้พัฒนาศักยภาพตลอดชีวิต ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะการทำงานและการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันสำคัญในการดำรงชีวิตและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ นักวิชาชีพสารสนเทศและห้องสมุดสมัยใหม่จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท มีส่วนร่วมช่วยขับเคลื่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติ และมีส่วนสำคัญในการพัฒนาคนสู่การเรียนรู้ มีการเชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ แหล่งทรัพยากรสารสนเทศห้องสมุดในทุกระดับทุกประเภท เพื่อตอบสนองความต้องการให้แก่ผู้ใช้บริการ และเป็นกลไกหลักในการเสริมสร้างสังคมไทยก้าวสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบัน-อุดมศึกษาจึงควรได้รับการศึกษาอย่างจริงจัง และสามารถนำมาใช้ได้ในทางปฏิบัติในปัจจุบันอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นกรอบในด้านการพัฒนานักวิชาชีพสารสนเทศให้มีความสามารถสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคสังคมฐานความรู้ (Marcum, 2003) อีกทั้งเพื่อรองรับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องนี้ โดยให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้สอน/ผู้บริหารหลักสูตรในสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ หรือ บรรณารักษศาสตร์ หรือ สารสนเทศศึกษา หรือ สารนิเทศศาสตร์ ผู้บริหารและนักวิชาชีพสารสนเทศระดับผู้เชี่ยวชาญและระดับชำนาญการพิเศษผู้ปฏิบัติงานในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นของนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในยุคสังคมฐานความรู้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพอย่างมืออาชีพ เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นของนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้นักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีศักยภาพ พร้อมรองรับการพัฒนาการให้บริการสารสนเทศ ทรัพยากรสารสนเทศ และกิจกรรมงานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาท่ามกลางความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสาร รวมทั้งสภาวการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงาน สามารถตอบสนองนโยบายการพัฒนามิติใหม่ทางด้านสังคม วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของประเทศ ให้นักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีคุณภาพและศักยภาพที่ทัดเทียมกัน เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรสารสนเทศของสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นสากล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2555-2559

2. เพื่อสร้างชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์สำหรับพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

3. เพื่อประเมินชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์สำหรับพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

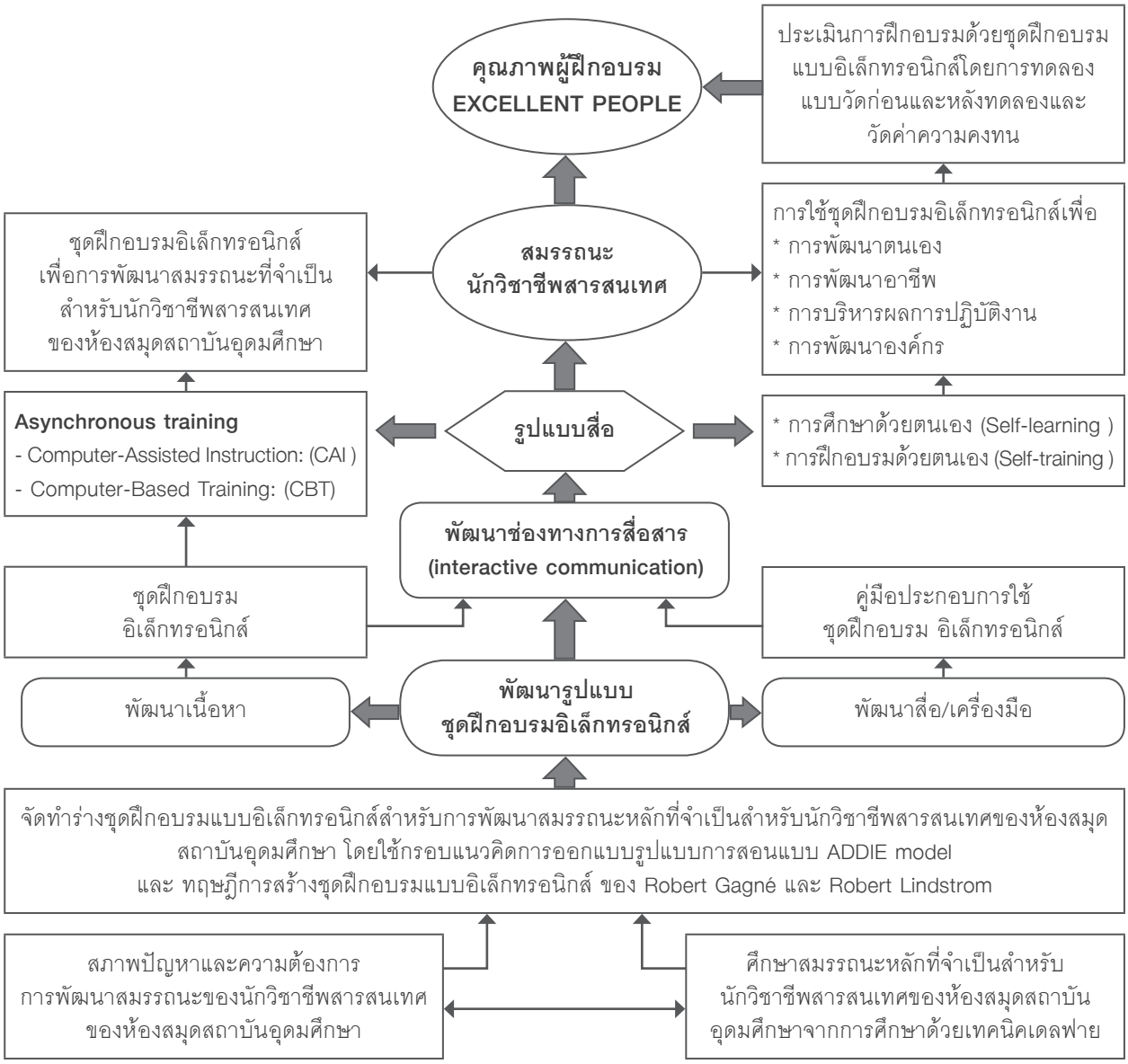
การวิจัยนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยและพัฒนา (research & development) มีวิธีดำเนินการกำหนดเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Skulmoski, Hartman, & Krahn, 2007)

ขั้นตอนที่ 2 สร้างสื่อชุดการฝึกอบรมแบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับพัฒนาเฉพาะสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินสื่อชุดการฝึกอบรมแบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับพัฒนาเฉพาะสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาโดยการทดลองแบบวัดก่อนและหลังทดลอง (one group pretest-posttest design) (Saiyod, 2000) และวัดความคงทนในการเรียนรู้ (retention)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยมีเครื่องมือที่ใช้คือ การสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด โดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ คือ รอบที่ 1 เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 ท่าน แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อจัดกลุ่มเป็นรายด้านและรายข้อ เพื่อสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนน้ำหนักของระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในยุคสังคมฐานความรู้ โดยกำหนดความหมายตามระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	*ความหมาย*
1	จำเป็นน้อยที่สุด
2	จำเป็นน้อย
3	จำเป็นปานกลาง
4	จำเป็นมาก
5	จำเป็นมากที่สุด

จากข้อมูลที่รวบรวมได้จากรอบที่ 2 ผู้วิจัยนำคำตอบที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแต่ละสมรรถนะเพื่อจัดเป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 และในรอบที่ 3 นี้ผู้วิจัยได้นำคำตอบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของแต่ละข้อคำตอบที่วิเคราะห์ได้จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน รวมทั้งคำตอบเดิมในรอบที่ 2 ของผู้เชี่ยวชาญท่านนั้น เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทราบความเหมือนและความต่างระหว่างคำตอบของตนเองกับคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ สำหรับการนำมาใช้ประกอบการพิจารณาสำหรับการยืนยันในคำตอบเดิมของตน พร้อมทั้งแสดงเหตุผลประกอบด้วย โดยให้ความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ดังนี้

ค่ามัธยฐาน	*ความหมาย*
1.00-1.49	สมรรถนะที่จำเป็นน้อยที่สุด
1.50-2.49	สมรรถนะที่จำเป็นน้อย
2.50-3.49	สมรรถนะที่จำเป็นปานกลาง
3.50-4.49	สมรรถนะที่จำเป็นมาก
4.50-5.00	สมรรถนะที่จำเป็นมากที่สุด

ค่าพิสัยควอไทล์	*ความหมาย*
ไม่เกิน 1.50	ความเห็นมีความสอดคล้องกัน
เกิน 1.50	ความเห็นไม่มีความสอดคล้องกัน

ในรอบที่ 3 นี้ ผู้วิจัยได้เอาคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญที่มีระดับความจำเป็นมากและมากที่สุด คือค่ามัธยฐาน 3.50 ขึ้นไป และที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน คือค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.50 (Babbie, 2013) มาสรุปเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา เพื่อกำหนดโครงสร้างชุดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นระบบต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้สร้างชุดการฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์สำหรับพัฒนาเฉพาะสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานซึ่งได้จากการศึกษาตามขั้นตอนที่ 1 โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การสร้างชุดฝึกอบรมแบบอิเล็กทรอนิกส์ และการประเมินชุดฝึกอบรมแบบอิเล็กทรอนิกส์ก่อนนำไปทดลองใช้

การสร้างชุดฝึกอบรมแบบอิเล็กทรอนิกส์

1. ออกแบบโครงสร้างชุดฝึกอบรมแบบอิเล็กทรอนิกส์

2. กำหนดส่วนประกอบของชุดฝึกอบรม หลักการและเหตุผลความจำเป็นของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมาย และ กำหนดหน่วยการฝึกอบรมโดยพิจารณาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการอบรม ความเหมาะสมของเนื้อหากับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. ออกแบบสื่อประกอบการอบรมกำหนดให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา มีขั้นตอนการสร้างชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ด้วยแนวคิดทฤษฎีการสร้างชุดฝึกอบรมแบบอิเล็กทรอนิกส์ของ Robert Gagné (Gagné, 2012) และ Robert Lindstrom (Lindstrom, 1994) ดังนี้

1. แยกหน่วยย่อยการฝึกอบรม

2. กำหนดรายละเอียดเนื้อหา

3. ออกแบบจอภาพ กำหนดสัดส่วนการนำเสนอ

4. กำหนดรูปแบบของชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ให้มีลักษณะเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบซีดี (CD) ที่คาดหวังให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ฝึกปฏิบัติเพื่อเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีรูปแบบและโครงร่างบทเรียนที่นำเสนอเนื้อหาต่าง ๆ ให้ครอบคลุมเนื้อหาของการฝึกอบรม โดยประยุกต์ใช้ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการออกแบบชุดฝึกอบรมแบบ ADDIE Model ของ Roderick Sims (Sims, 1997)

5. สร้าง script และ story board ของชุดฝึกอบรม มีการนำเสนอเนื้อหาที่เป็นข้อความ ภาพนิ่ง เสียงและภาพเคลื่อนไหว ให้ครอบคลุมความรู้ของสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

6. เลือก software ที่นำมาใช้ในการพัฒนา ได้แก่ Adobe flash, Web programming การสร้างเว็บด้วยโปรแกรมภาษา และโปรแกรมสำเร็จรูป คือ Adobe Photo Shop CS5 และ Adobe Illustrator CS5 โปรแกรมการผลิต Adobe Flash CS5 รวมทั้งใช้โปรแกรมการตัดต่อเสียง Adobe Sound-booth CS5 ใช้ในการสร้างภาพกราฟิกและมัลติมีเดียที่สามารถตอบสนองต่อผู้ใช้ (interactive)

7. นำชุดฝึกอบรมให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินด้านเนื้อหา และการออกแบบ

8. นำชุดฝึกอบรมที่แก้ไขแล้วไปหาประสิทธิภาพโดยนำไปทดลองกับผู้เรียนรายบุคคล ผู้เรียนกลุ่มย่อย และผู้เรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

9. พัฒนาชุดฝึกอบรมต้นแบบเป็น prototype

10. บันทึกข้อมูลลงแผ่น CD พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการใช้ พร้อมนำไปใช้ในกิจกรรมการฝึกอบรม

การประเมินชุดฝึกอบรมแบบอิเล็กทรอนิกส์ก่อนนำไปทดลองใช้

1. การประเมินส่วนประกอบของชุดฝึกอบรม ได้แก่ การประเมินความเหมาะสมของส่วนประกอบของชุดฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาชุดฝึกอบรมสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศ 1 ท่าน ด้านการพัฒนาชุดฝึกอบรมทั่วไป 2 ท่าน และด้านการวัดและการประเมินผล 2 ท่าน รวมจำนวน 5 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินได้แก่แบบประเมินความเหมาะสมของส่วนประกอบของชุดฝึกอบรมแบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

เหมาะสมมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เหมาะสมมาก	ให้ 4 คะแนน
เหมาะสมปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เหมาะสมน้อย	ให้ 2 คะแนน
เหมาะสมน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ส่วนประกอบที่ทำการประเมิน คือ ความจำเป็น จุดมุ่งหมายของการอบรม เนื้อหาวิชา กิจกรรมและวิธีการอบรม สื่อประกอบการอบรม การวัดและการประเมินผล จากนั้นจะหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

เหมาะสมมากที่สุด	ช่วงคะแนน 4.50-5.00
เหมาะสมมาก	ช่วงคะแนน 3.50-4.49
เหมาะสมปานกลาง	ช่วงคะแนน 2.50-3.49
เหมาะสมน้อย	ช่วงคะแนน 1.50-2.49
เหมาะสมน้อยที่สุด	ช่วงคะแนน 1.00-1.49

การกำหนดค่าเฉลี่ยของคะแนนความเหมาะสม คือ ถ้าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่าโครงร่างชุดฝึกอบรมมีคุณภาพเหมาะสมในเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินชุดฝึกอบรมแบบอิเล็กทรอนิกส์โดยการทดลอง

ขั้นตอนนี้เป็นการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมแบบอิเล็กทรอนิกส์กับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 30 คน ที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) คือเฉพาะนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่สมัครใจเข้าร่วมในการฝึกอบรมสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาด้วยชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการทดลอง เพื่อประเมินชุดฝึกอบรมแบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับพัฒนาเฉพาะสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

2. รูปแบบการทดลอง ใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังทดลอง (one sample pretest-posttest design) และวัดความคงทนในการเรียนรู้ (retention) รูปแบบการทดลอง = $S_{EX}\ O_1\ X\ O_2\ O_3$

เมื่อ S_{EX} หมายถึง การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง

O_1 หมายถึง สมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาก่อนการทดลอง โดยหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประเมิน

X หมายถึง ชุดฝึกอบรมสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

O_2 หมายถึง สมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาหลังการทดลองสิ้นสุด โดยหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประเมิน

O_3 หมายถึง สมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาหลังการวัด O2 ผ่านไป 12 สัปดาห์ โดยหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประเมิน

ก่อนทำการทดลองใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์กับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดให้มีการทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) ประเมินระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาด้วยชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ก่อนการทดลอง (O_1) โดยให้หัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่าง ได้ทำการประเมินกลุ่มตัวอย่างในด้านของระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาก่อนการทดลองใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

จากนั้นเริ่มการทดลองใช้สื่อชุดฝึกอบรม (X) โดยผู้วิจัยได้นำสื่อชุดฝึกอบรมในรูปแบบซีดีที่ปรับปรุงแล้วตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 30 คนให้ฝึกอบรมปฏิบัติเรียนรู้ด้วยตนเองในช่วงเวลาใด และฝึกอบรม ณ ที่ใดก็ได้ โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการทดลองคือสื่อซีดีชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์และเอกสารประกอบการฝึกอบรม มีรายละเอียดของเนื้อหาการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งผ่านการประเมินโครงร่างชุดฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว พร้อมทั้งมีคู่มือการใช้ชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์

หลังทำการทดลองให้กลุ่มตัวอย่างฝึกอบรมปฏิบัติการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยสื่อชุดฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยขอให้หัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มทดลองการใช้ด้วยชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ประเมินระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาด้วยชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์หลังการฝึกอบรม (Post-test) อีกครั้ง (O_2) (ครั้งที่ 2) ด้วยแบบประเมินฉบับเดิมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วเปรียบเทียบกับการประเมินระดับการพัฒนาระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาด้วยชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ก่อนการทดลอง (O_1) ด้วย *t* test แบบไม่เป็นอิสระ (dependent)

จากนั้นประเมินความคงทนในการเรียนรู้ (retention) หลังจากประเมินผลหลังการทดลองฝึกอบรม (O_2) เสร็จสิ้นแล้ว 12 สัปดาห์ ซึ่งผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างประเมินระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาด้วยชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์อีกครั้ง (O_3) (ครั้งที่ 3) โดยใช้ *t* test แบบไม่เป็นอิสระ (dependent)

การสร้างแบบประเมิน การพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาใช้ประเมินภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมทันทีและภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์

1. ศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้จากกระบวนการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ของการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

2. สร้างแบบประเมินสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับให้ครอบคลุมสมรรถนะที่ได้จากเทคนิคเดลฟาย

ในขั้นตอนที่ 1 กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาตามจริง ดังนี้

2.1 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาชุดฝึกอบรมทั่วไป ด้านการพัฒนาชุดฝึกอบรมในสาขาวิชาทางบรรณารักษศาสตร์ ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับคำนิยาม (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

1 = สอดคล้อง

0 = ไม่แน่ใจ

-1 = ไม่สอดคล้อง

สูตรที่ใช้คำนวณ IOC = $\sum R/n$

R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การแปลความหมายค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับคำนิยามคือ ค่า IOC มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC ใกล้ 1 ส่วนข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรมีการปรับปรุงแก้ไข (Tirakanun, 2008)

2.2 ประเมินคุณภาพของแบบประเมินการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาด้วยชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งมีข้อคำถาม 95 ข้อ โดยหาค่าอำนาจจำแนกข้อคำถามรายข้อแบบ Index of item total correlation ที่ค่าตั้งแต่ + .30 ขึ้นไปถือว่าเป็นข้อคำถามที่ดี คือมีค่า IOC ใกล้ 1 และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS วิเคราะห์ข้อคำถาม การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยภาพรวมของสมรรถนะหลักทุกด้าน = 0.997 ซึ่งจำแนกคุณภาพของแบบประเมินแต่ละสมรรถนะหลักได้ดังนี้

- สมรรถนะด้านการพัฒนาตน (individual development) เพื่อให้มีทักษะด้านความรู้ มีข้อคำถาม 26 ข้อ มีค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.6667 ถึง 1 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.633 ถึง 0.867 และค่าความเชื่อมั่น = 0.979

- สมรรถนะด้านการพัฒนาอาชีพ (functional development) เพื่อให้มีทักษะด้านหน้าที่การงาน มีข้อคำถาม 33 ข้อ มีค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.6667 ถึง 1 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.583 ถึง 0.867 และค่าความเชื่อมั่น = 0.994

- สมรรถนะด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (performance management) เพื่อให้มีทักษะการบริหารตนเองมีข้อคำถาม 16 ข้อ มีค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.6667 ถึง 1 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.657 ถึง 0.867 และ ค่าความเชื่อมั่น = 0.981

- สมรรถนะด้านการพัฒนาองค์กร เพื่อให้มีทักษะการบริหารงาน (organization development) มีข้อคำถาม 20 ข้อ มีค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.6667 ถึง 1 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.573 ถึง 0.864 และค่าความเชื่อมั่น = 0.988

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม เปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาด้านสถิติ *t* test แบบไม่เป็นอิสระ (dependent) ระหว่างคะแนนค่าเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองดังนี้

1. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา หลังการฝึกอบรมสิ้นสุดกับหลังการฝึกอบรม 12 สัปดาห์ อย่างน้อยจะต้องไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัย

จากผลวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

1. จากผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 ท่าน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา 4 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาตนเพื่อให้มีทักษะด้านความรู้ 2) ด้านการพัฒนาอาชีพเพื่อให้มีทักษะด้านหน้าที่การงาน 3) ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อให้มีทักษะการบริหารตนเอง และ 4) ด้านการพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีทักษะการบริหารงาน

2. ผู้วิจัยได้เลือกสมรรถนะที่มีระดับความจำเป็นมากที่สุด คือค่ามัธยฐาน (Mdn) 5.00 และมีความสอดคล้องกัน คือค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ตั้งแต่ 0-1 เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการสร้างชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้

1) ด้านการพัฒนาตนเพื่อให้มีทักษะด้านความรู้ มี 4 องค์ประกอบได้แก่ (1) มีความรู้พื้นฐานของบรรณารักษศาสตร์ (2) การรู้สารสนเทศ (3) การเข้าใจพฤติกรรมผู้ใช้ และ (4) การสืบค้นสารสนเทศ

2) ด้านการพัฒนาอาชีพเพื่อให้มีทักษะด้านหน้าที่การงาน มี 4 องค์ประกอบได้แก่ (1) การมีจิตใจบริการและการบริการที่ดี (2) การบริหารจัดการสารสนเทศ (3) การมีความรู้แหล่งทรัพยากรสารสนเทศ และ (4) ความเข้าใจในงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3) ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีทักษะการบริหารตนเอง มี 3 องค์ประกอบได้แก่ (1) การมีทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์ ความสามารถในการเชื่อมโยง (2) ใฝ่รู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และ (3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

4) ด้านการพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีทักษะด้านการบริหารงาน มี 3 องค์ประกอบได้แก่ (1) มีภาวะผู้นำ กล้าตัดสินใจ กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง (2) มีหลักการคิดเชิงระบบ มองภาพแบบองค์รวม และ (3) การทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 2 ผลการสร้างชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์

1. ในการออกแบบชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Adobe Photo Shop CS5 และ Adobe Illustrator CS5 โปรแกรมการผลิต Adobe Flash CS5 รวมทั้งใช้โปรแกรมการตัดต่อเสียง Adobe Sound-booth CS5 ใช้ในการสร้าง ภาพกราฟิก เสียง และภาพเคลื่อนไหว และสามารถในการตอบสนองต่อผู้ใช้ (interactive) ได้เป็นอย่างดี

2. จัดกลุ่มหน่วยการฝึกอบรมแบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่ 14 หน่วยของการเรียนรู้ แต่ละหน่วยการเรียนรู้มีคำบรรยายเนื้อหา กิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ และการเชื่อมโยงสู่ความรู้ที่เกี่ยวข้องจากแหล่งสารสนเทศอื่น ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์รูปแบบซีดีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ฝึกปฏิบัติเพื่อเรียนรู้ได้ด้วยตนเองได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ของการเรียนรู้

3. รูปแบบของชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นมีลักษณะเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบซีดีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ฝึกปฏิบัติเพื่อเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยมีโครงร่างบทเรียนที่นำเสนอเนื้อหาต่าง ๆ ระบุในบทบรรยายครอบคลุมเนื้อหาตาม script และ story board ซึ่งนำเสนอเนื้อหาที่เป็นข้อความ ภาพนิ่ง เสียงและภาพเคลื่อนไหว โดยสรุปเป็นเรื่องที่ครอบคลุมความรู้ของสมรรถนะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับนักวิชาวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้าน 14 องค์ประกอบ

4. การวัดและประเมินผลชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของส่วนประกอบของชุดฝึกอบรมแบบอิเล็กทรอนิกส์

ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้านคือ 1) ด้านเนื้อหาและการนำเสนอ 2) ด้านภาพและการใช้ภาษา 3) ด้านการออกแบบจอภาพ และ 4) ด้านการจัดการในบทเรียน

5. กำหนดเกณฑ์การยอมรับคุณภาพของชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์มีค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม คือ ถ้าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปในแต่ละด้าน ถือว่าโครงร่างชุดฝึกอบรมมีคุณภาพเหมาะสม สามารถนำไปทดลองใช้เป็นเครื่องมือชุดฝึกอบรมได้

6. ผลการประเมินความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบในโครงร่างชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยรวมทุกด้านอยู่ในเกณฑ์ เหมาะสมมากที่สุด (X = 4.60) มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.48-4.80 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.31-0.58 แสดงว่าทุกองค์ประกอบของโครงร่างชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการประเมินชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์โดยการทดลอง

1. ผลการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ระหว่างก่อนการฝึกอบรมกับหลังการฝึกอบรม พบว่าสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านการพัฒนาตนเพื่อให้มีทักษะด้านความรู้ (2) ด้านการพัฒนาอาชีพเพื่อให้มีทักษะด้านหน้าที่การงาน (3) ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีทักษะการบริหารตนเอง และ (4) ด้านการพัฒนาองค์กร เพื่อให้มีทักษะด้านการบริหารงาน หลังการฝึกอบรมโดยใช้ชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 01

2. ผลการทดสอบความคงทนในการเรียนรู้ของสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พบว่านักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีสมรรถนะหลักที่จำเป็นหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมด้วยการใช้ด้วยชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ 12 สัปดาห์ สูงกว่าหลังสิ้นสุดการทดลองใช้ด้วยชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ 12 สัปดาห์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ทำให้การพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีการเรียนรู้จากการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ยังมีความคงทน

สรุปผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์

ผลการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พบว่าชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์มีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

1. ผลของการวิจัยด้านสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าสังคมปัจจุบันอยู่ท่ามกลางปริมาณสารสนเทศที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อย่างรวดเร็ว อีกทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาต้องเผชิญกับนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่ออิเล็กทรอนิกส์รูปแบบต่าง ๆ ส่งผลให้ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาได้รับการปรับเปลี่ยนจากยุคสื่อสิ่งพิมพ์ไปสู่ยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงอย่าง

รวดเร็วได้สร้างบทบาทใหม่ให้แก่นักวิชาชีพสารสนเทศในด้านของการให้บริการ การปฏิบัติงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นเพื่อให้การก้าวสู่ความสำเร็จในการเป็นนักวิชาชีพสารสนเทศมืออาชีพของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา นักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการจะต้องมีสมรรถนะหลักที่จำเป็น 4 ด้าน 14 องค์ประกอบหรือสมรรถนะย่อย มีฐานความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นภายในบุคคลคือ

1) ด้านการพัฒนาตน เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ มี 4 องค์ประกอบได้แก่ (1) มีความรู้พื้นฐานของบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ (2) การรู้สารสนเทศ (3) การเข้าใจพฤติกรรมผู้ใช้ และ (4) การสืบค้นสารสนเทศ

ผลการวิจัยด้านการพัฒนาตนนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Ulrich & Eichinger (1998) ที่กล่าวว่าการเป็นมืออาชีพคือการที่บุคคลปฏิบัติงานจะต้องความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์สูง และสามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาหรืองานใดงานหนึ่งได้เป็นอย่างดี มีการพัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจนเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Boyatzis (2008) ที่สนับสนุนความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคล ซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงาน ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการนำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคคลนั้นมีความรู้และทักษะในวิชาชีพ และสอดคล้องกับความเห็นของ Wipawin (2009) ที่เห็นว่านักวิชาชีพสารสนเทศสมัยใหม่นอกจากมีความสามารถด้านการรู้สารสนเทศแล้ว จะต้องมีความสามารถด้านการจัดการองค์กรสารสนเทศ การจัดการทรัพยากรสารสนเทศ การจัดการบริการสารสนเทศ และการประยุกต์ใช้เครื่องมือสารสนเทศและเทคโนโลยี และสอดคล้องกับความคิดของ Mazumdar (2007) ที่ว่านักวิชาชีพสารสนเทศในยุคใหม่ควรมีทักษะที่สำคัญใน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความสามารถในการทำงานด้านสารสนเทศและงานด้านเฉพาะของบรรณารักษ์เชิงประจักษ์ ได้แก่ การรู้สารสนเทศ การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้ ด้านเทคนิคและบริการในงานห้องสมุด และด้านการจัดการเรื่องต่าง ๆ ขององค์กรสารสนเทศ รวมทั้งด้านทักษะส่วนตัว การปรับเปลี่ยน เพิ่มพูนความรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะใหม่และมีความชำนาญในการปฏิบัติงานในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับความคิดเห็นของ Koina (2003) กล่าวว่า บรรณารักษ์นอกจากมีความสามารถในการเข้าถึงและประเมินสารสนเทศ ทราบวิธีใช้เครื่องมือค้นหาสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังต้องทราบวิธีฝึกฝน และให้ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้ใช้บริการ มีทักษะปรับตัวการให้บริการผู้ใช้ และสอดคล้องกับข้อคิดของ Fourie (2004) ที่เห็นว่าบทบาทที่สำคัญหรือเป็นหัวใจของนักวิชาชีพสารสนเทศ คือการจัดเก็บและสืบค้นสารสนเทศ ให้ตอบสนองต่อความต้องการสารสนเทศของผู้ใช้ที่มีมากขึ้นในแต่ละวัน

2) ด้านการพัฒนาอาชีพเพื่อให้มีทักษะด้านหน้าที่การงาน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีจิตใจบริการและการบริการที่ดี (2) การบริหารจัดการสารสนเทศ (3) การมีความรู้แหล่งทรัพยากรสารสนเทศ และ (4) ความเข้าใจในงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ผลการวิจัยด้านการพัฒนาอาชีพพบว่า นักวิชาชีพสารสนเทศมีความตระหนักดีว่าในสังคมโลกไร้พรมแดนมีปริมาณการทำงานกว้างมาก การทำงานจึงต้องการผู้ที่มีความสามารถความเข้าใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีความรู้อย่างเดียว นักวิชาชีพสารสนเทศยุคดิจิทัลจะต้องมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ บทบาทขององค์กรและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ต้องเข้าใจจิตใจของการเป็นผู้ให้บริการแบบใหม่ มีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นต่อการให้บริการด้วยไมตรีจิตที่ดี เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้ด้วยการบริการอย่างรวดเร็ว ทำให้สามารถเพิ่มปริมาณและคุณภาพของงาน สอดคล้องกับความคิดของ Fourie (2004) ที่ว่าบทบาทของบรรณารักษ์ที่ควรจะเป็น และทักษะที่ควรจะมี คือการให้บริการด้วยรูปแบบบริการใหม่ จากเดิมเป็นการบริการเพียง Just-in-case สืบค้นเรื่องที่ต้องการเป็นเรื่อง ๆ แล้วปรับเปลี่ยนเป็น Just-in-time คือค้นให้ทันเวลา และต่อมาพัฒนาการบริการเป็น Just-for-you ค้นเรื่องตามความต้องการเพื่อสนองตอบต่อความคาดหวัง

ของผู้ใช้รายบุคคลให้มากที่สุด สอดคล้องกับความคิดเห็นของ Barton (2006) กล่าวถึงบทบาทบรรณารักษ์ในยุคดิจิทัลว่า ต้องมีทักษะ มีความรอบรู้ในการจัดการสารสนเทศ รวมทั้งฐานข้อมูลทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุด รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Abels, Jones, Latham, Magnoni & Marshall (2003) ที่เห็นว่าในศตวรรษที่ 21 นักวิชาชีพสารสนเทศจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในวิชาชีพ 2 ประการคือ (1) ความสามารถในวิชาชีพเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ในแหล่งทรัพยากรสารสนเทศ การเข้าถึงทรัพยากรสารสนเทศ เทคโนโลยีและการจัดการสารสนเทศ (2) ความสามารถในการใช้ความรู้เหล่านี้เป็นพื้นฐานเพื่อจัดให้มีบริการสารสนเทศที่มีคุณภาพสูงสุด รวมทั้งสอดคล้องกับความเห็นของ Trinka (2004) ที่พบว่า ในการทำงานของนักวิชาชีพสารสนเทศที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้น บุคคลจะต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นนักสื่อสารที่ดี มีหลักการพูด และมีทักษะในการฟัง และสอดคล้องกับแนวคิด Schultz (2004) ที่กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานควรมีสมรรถนะหลายอย่างโดยเฉพาะสมรรถนะการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง มีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ มีความชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ในระบบ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และพยายามทำความเข้าใจในขั้นตอนการทำงานใหม่ ๆ เข้าใจกระบวนการ ระบบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีในการทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง มีความรู้ ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่าง ดี สามารถนำความรู้ประสบการณ์มาพัฒนา และปรับปรุงการทำงานได้ สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่มีให้กับเพื่อนร่วมงานได้

3) ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีทักษะการบริหารตนเอง มี 3 องค์ประกอบได้แก่ (1) การมีทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์ ความสามารถในการเชื่อมโยง (2) ใฝ่รู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และ (3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผลการวิจัยพบว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา เป็นกระบวนการทำงานที่มองไปข้างหน้ามุ่งเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้รอบ มีทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานจนมีผลการปฏิบัติงานในอนาคตบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ Chaowarit (2011) ที่มีความเห็นว่าสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เป้าหมายของห้องสมุดสัมฤทธิ์ผลคือการมีบุคลากรของห้องสมุด นักวิชาชีพสารสนเทศที่มีศักยภาพ มีความรู้ มีทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์ สามารถปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยการก้าวไปข้างหน้าและวางบทบาทตนเองอย่างเหมาะสมกับบทบาทในฐานะผู้จัดการความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Abels, Jones, Latham, Magnoni & Marshall (2003) ที่กล่าวว่านักวิชาชีพสารสนเทศทุกคนควรมีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์และมีนวัตกรรม ค้นหาโอกาสใหม่หรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อการพัฒนาตน พัฒนาอาชีพ และ พัฒนาองค์กรตลอดเวลา รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Young (1998) ที่กำหนดบทบาทของนักวิชาชีพสารสนเทศว่าเป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนทัศน์การปฏิบัติงานของห้องสมุด เป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกส่วนทุกขั้นตอนตามแบบแผนและวิธีการตามที่ได้มีการปฏิบัติสืบต่อกันมา ดังนั้นนักวิชาชีพสารสนเทศจึงต้องเป็นผู้มีความสนใจ ใคร่เรียนรู้ สร้างคุณค่าผลการปฏิบัติงานแก่ตน มุ่งมั่นที่จะศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อแก้ปัญหา หรือเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และสอดคล้องกับการศึกษาของ Ulrich (2005a) พบว่า การสร้างความน่าเชื่อถือส่วนบุคคล (personal credibility เป็นสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรในการมุ่งสู่ผลสำเร็จ (achieving result) การทำงานแบบมืออาชีพ จะต้องมีการกำหนดแนวทางที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีบูรณภาพหรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (integrity) เป็นพื้นฐาน

4) ด้านการพัฒนาองค์กร เพื่อให้มีทักษะด้านการบริหารงาน มี 3 องค์ประกอบได้แก่ (1) การมีภาวะผู้นำ กล้าตัดสินใจ กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง (2) มีหลัก

การคิดเชิงระบบ มองภาพแบบองค์รวม และ (3) การทำงานเป็นทีม

ผลการวิจัยด้านการพัฒนาองค์กรพบว่า นักวิชาชีพสารสนเทศมีความเข้าใจดีว่าการพัฒนาองค์กรเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในองค์กร ทุกคนต้องร่วมกันพัฒนาองค์กร มีภาวะความเป็นผู้นำองค์กร เพราะการมีภาวะผู้นำไม่ใช่สิ่งที่จะมีอยู่ในคนที่เป็นหัวหน้าขององค์กรเพียงคนเดียวเท่านั้น แต่สามารถมีอยู่ในผู้ปฏิบัติงานทุกคน เพราะความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล มีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ส่วนความเป็นผู้นำที่มีประโยชน์ต่อการทำงานอยู่ที่บุคคลนั้นจะต้องตั้งใจเรียนรู้ ทุ่มเท และพัฒนาเนื่องจากภาวะผู้นำ กล้าตัดสินใจนั้นสามารถเพิ่มพูนขึ้นได้ในตัวของคน ๆ นั้น หัวใจของการเป็นผู้นำคือต้องสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นตัวแบบที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Air War College (2004) และ Bennis (2004) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำในยุคของการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ คือ มีความสามารถส่วนบุคคล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการคิดค้น สร้างความรู้ใหม่ ๆ กล้าเสี่ยง กล้าลองสิ่งใหม่ กล้าตัดสินใจ สามารถชี้นำผู้อื่น มีการสร้างทีมงาน รับรู้ และเข้าถึงในความแตกต่าง มีการมุ่งผลลัพธ์สามารถก่อให้เกิดผลสำเร็จ และมีความสามารถในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น สร้างความร่วมมือ สร้างความเห็นพ้องร่วมกัน และสร้างเครือข่ายทางสังคม และสอดคล้องกับการศึกษาของ Vazquez (2009) ที่กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานต้องกล้าคิด รู้จักคิด คิดเป็น ปฏิบัติเป็น การมีความสามารถทางเชาวน์ปัญญาไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สะท้อนให้เห็นว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” ไม่ได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน (job performance) ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการคิดเชิงระบบ มองภาพงานแบบองค์รวม มีหลักวิชาการในตัวเอง และมีหลักการปฏิบัติที่นำมาบูรณาการก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน และมีบทบาทสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี นักวิชาชีพสารสนเทศมีความเข้าใจดีว่าองค์กรประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความหลากหลาย มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของงานส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จในการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น คือการประสานงานหรือการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับการศึกษาของ Air War College (2004) พบว่าผู้ปฏิบัติงานยุคของการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น มีการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยการสร้างความร่วมมือ การสร้างเครือข่ายทางสังคม

2. ผลการประเมินชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์

ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่านักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบัน-อุดมศึกษามีคะแนนเฉลี่ยของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมโดยใช้ชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์สูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 01 นั่นคือผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะทั้ง 4 ด้านเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาและผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาใช้เป็นแนวทางการจัดทำโครงร่างชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการตรวจคุณภาพของโครงร่างการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการประเมินปรากฏว่ามีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบสำหรับกระบวนการในการสร้างสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นรูปแบบของเนื้อหาสาระที่สร้างเป็นบทเรียนสำเร็จรูปเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์รูปแบบซีดีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ฝึกปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (self-learning) หรือ การฝึกอบรมด้วยตนเอง (self - training) อยู่ในรูปแบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (computer-assisted instruction) หรือคอมพิวเตอร์ช่วยการฝึกอบรม

(computer-based training) เพื่อให้ผู้เรียนเลือกได้ว่าอยากจะศึกษาเรื่องใด ในเวลาใดก็ได้ตามอัธยาศัย (asynchronous) เป็นลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นการรับรู้การใช้คอมพิวเตอร์ของผู้เรียนสำหรับผู้ใหญ่ (adult learners) ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดลักษณะการเรียนด้วยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับผู้ใหญ่ ส่งผลให้ระดับเป้าหมายของการเรียนรู้ของผู้เรียนผู้ใหญ่สูงขึ้น

3. สรุปผลการประเมินชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยการทดลองใช้

การประเมินผลการฝึกอบรมจะทำการประเมินหลังผ่านการอบรมไปแล้ว 12 สัปดาห์เพื่อประเมินระดับความสามารถการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาหลังสิ้นสุดการทดลองใช้สื่อชุดการฝึกอบรมแบบอิเล็กทรอนิกส์ ยังคงมีการเรียนรู้ที่มีความคงทนอยู่หลังการทดลอง แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นการประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นเพราะว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเพิ่มพูนการเรียนรู้ จึงมีความตั้งใจมุ่งมั่นที่สมัครใจเข้าร่วมการทดลองการฝึกอบรม และคาดหวังว่าจะนำไปใช้กับการปฏิบัติงานได้ทันที

ในขณะเข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้สื่อชุดการฝึกอบรมแบบอิเล็กทรอนิกส์นี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการบูรณาการเนื้อหาความรู้ สอดแทรกความคิด ปรับทัศนคติ และเพิ่มพูนการเรียนรู้ แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความตั้งใจนำความรู้ ความคิด ทักษะ ทัศนคติ และการเรียนรู้ที่ได้รับการเรียนรู้ผ่านสื่อชุดการฝึกอบรมแบบอิเล็กทรอนิกส์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในงานที่รับผิดชอบในองค์กร รวมทั้งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในลักษณะเชิงบวก เข้าใจและปฏิบัติงานบริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากการผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น มีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การฝึกปฏิบัติและการวินิจฉัยด้วยตนเอง สนใจใฝ่เรียนใฝ่รู้อย่างแท้จริง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำเอาความรู้ ทักษะ ลักษณะนิสัย และแรงจูงใจที่ได้บูรณาการไว้ในสื่อชุดการฝึกอบรมแบบอิเล็กทรอนิกส์ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกลับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะไปในทิศทางที่ดีมากขึ้นกว่าสมรรถนะที่พบก่อนการฝึกอบรม ดังนั้นผลของการทดลองใช้สื่อชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา แสดงให้เห็นว่าสื่อชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษามีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้มีการประเมินสมรรถนะก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า หลังการฝึกอบรมคะแนนสมรรถนะทุก ๆ ด้าน สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ควรตระหนักว่าไม่ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารจะก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งเพียงใด ห้องสมุดยังคงเป็นหัวใจของสถาบันอุดมศึกษา เป็นศูนย์สรรพวิทยาการเพื่อการเรียนรู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนส่งเสริมการเรียนการสอนที่เป็นภาระกิจสำคัญสูงสุดของสถาบันอุดมศึกษา จากความเปลี่ยนแปลงของสังคมแห่งการเรียนรู้ ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้กระบวนทัศน์ของแหล่งทรัพยากรสารสนเทศในวันนี้ได้ปรับเปลี่ยนจากการค้นหา รวบรวม จัดเก็บและปกป้องข้อมูล ไปสู่การจัดหา การคัดเลือก การวิเคราะห์สังเคราะห์ การประเมิน การจัดการ การสืบค้น การเผยแพร่ และการแลกเปลี่ยนสารสนเทศอย่างมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ นักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการควรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ จึงต้องมีความรู้เชิงธุรกิจ การบริการเชิงรุก การตลาด การประชาสัมพันธ์ การสื่อสาร ความรู้

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การลงทุนด้านนวัตกรรมเพื่อการเติบโตและการขยายงานอย่างสร้างสรรค์รวมทั้งการเพิ่มมูลค่าให้แก่สารสนเทศด้วยการกลั่นกรอง สังเคราะห์ รวบรวม และใช้สารสนเทศในแง่ต่าง ๆ จึงทำให้สมรรถนะของนักวิชาชีพสารสนเทศต้องเปลี่ยนไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทใหม่ของนักวิชาชีพสารสนเทศซึ่งอยู่ในตำแหน่งที่ต้องมีการจัดการสารสนเทศ ทรัพยากร-สารสนเทศ และการจัดการความรู้ที่มีอยู่อย่างท่วมท้น

2. การฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้จากสื่อชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์สมัครใจเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยได้รับการรับรู้ การสนับสนุน และความร่วมมือในการประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสังกัด จึงเป็นการเหมาะสมที่ไม่จำเป็นต้องกำหนดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ในแต่ละครั้ง ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้เรียนรู้ตามความต้องการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเลือกที่จะเรียนรู้บทเรียนด้านใด หรือองค์ประกอบใดก่อนก็ได้ตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล และผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรจะได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัด ดังนั้น ในการกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรม ผู้วิจัยควรพิจารณากลุ่มเป้าหมาย ความรู้ ประสบการณ์เดิมหรือทักษะของกลุ่มเป้าหมาย เนื้อหาหลักสูตรการเรียนรู้ และกิจกรรมวิธีการฝึกอบรมประกอบเพื่อให้หลักสูตรการเรียนรู้กระชับโดยไม่กระทบต่อประสิทธิภาพการอบรม การนำหลักสูตรไปใช้อาจปรับระยะเวลาในการอบรมเพื่อให้สามารถบูรณาการกิจกรรมเรียนรู้จากแหล่งความรู้อื่นที่เชื่อมโยงประกอบการฝึกอบรมได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีโลกทัศน์ที่กว้าง และมีศักยภาพมากขึ้น

3. ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาควรให้การสนับสนุนติดตามการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นของสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ครั้งนี้ ให้มีศักยภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานห้องสมุดสูงขึ้น โดยใส่ใจในรายละเอียดและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มนี้ รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการร่วมพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยสื่อที่ทันสมัยไปกับองค์กร ได้ศึกษาเรียนรู้งานด้วยแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดขององค์กรอื่น รวมถึงสนับสนุนการศึกษาดูงานภายนอกองค์กร หรือ จากชุมชนแห่งการเรียนรู้มาร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปัน เรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกัน อันส่งผลให้ความรู้นั้น ๆ ถูกยกระดับขึ้นเรื่อย ๆ ผ่านการปฏิบัติ ประยุกต์และปรับใช้ตามแต่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่หลากหลาย อันทำให้งานบรรลุผลดีขึ้นเรื่อย ๆ ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยสนับสนุนสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองแก่บุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีศักยภาพเป็นเลิศ (excellent people) เพราะได้มีโอกาสการพัฒนาตน พัฒนาอาชีพ พัฒนาการบริหารผลการปฏิบัติงานของตน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาห้องสมุดให้เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (excellent organization)

4. สถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรสาขาวิชาทางบรรณารักษศาสตร์ หรือ บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ หรือบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ สารสนเทศศึกษา หรือ สารนิเทศศาสตร์ หรือ สารนิเทศศึกษา ควรพิจารณาในการปรับหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะหลักที่จำเป็นของสำหรับนักวิชาชีพสารสนเทศระดับปฏิบัติการของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา คือมีสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน และ 14 องค์ประกอบดังกล่าวแล้ว เพื่อนำไปพัฒนาให้เป็นส่วนสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางในการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ สารสนเทศศึกษา สารนิเทศศาสตร์ หรือ สารนิเทศศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน หรือพัฒนานักวิชาชีพสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ด้วยมีสมรรถนะที่จำเป็นทั้งด้านสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและสมรรถนะทางการบริหาร อย่างมีศักยภาพมีคุณภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่กรุณาสนับสนุนทุนการศึกษาภายใต้แผนงานการพัฒนาบุคลากร ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่ช่วยทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

Abels, E., Jones, R., Latham, J., Magnoni, D., Marshall, J.G. (2003). *Competencies for information professionals of the 21st century*. Retrieved from http://www.sla.org/PDFs/Competencies2003_revised.pdf

Air War College Center for Strategic Leadership Studies. (2004). *Teaching leadership using movies*. Retrieved from http://Leadership.au.af.mil/sis-tool.htm#movies

Babbie, E. R. (2013). *The Practice of Social Research* (13th ed). Belmont, CA: Wadsworth.

Bennis, W. G. (2004). *Leaders* (2nd ed.). New York, NY: Harper Business

Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development, 27*(1), 5-12.

Chaowarit, M. (2011). *Living library*. (in Thai). Retrieved April 10, 2012, from www.bangkokbiznews.com/home/detail/life-style/.../news.html

Fourie, I. (2004). Librarians and the claiming of new roles: how can we try to make a difference?, *Aslib Proceedings, 56*(1), 62-74. Retrieved from http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=864009&show=html

Gagné, R. (2012). *Gagné's nine events of instruction*. Retrieved from http://de.ryerson.ca/portals/de/assets/resources/Gagne's Nine_ Events.pdf

Khoo, C., Singh, D. & Chaudhry, A. (Eds.) (2006). *New age competencies for information professionals*. In Proceedings of the Asia-Pacific Conference on Library & Information Education & Practice (A-LIEP 2006), Singapore, 3-6 April 2006 (pp. 27-34). Singapore: School of Communication & Information, Nanyang Technological University.

Koina, C. (2003). Librarians are the ultimate knowledge managers?. *The Australian Library Journal. 52*, 3(August), 269-272.

Lettis, L. (2000). The further of information professionals-seize the day. *Information Outlook, 4*(5), 25-27.

Lindstrom, R. (1994). *The Business week guide to multimedia presentations: Create dynamic presentations that inspire*. New York: McGraw-Hill.

Marcum, D. (2003). Requirements for the future digital library. *The Journal of Academic Librarianship, 29*(5), 276-279.

Mazumdar, N. R. (2007). *Skills for library and information professional*. Retrieved from http://ir.inflibnet.ac.in/dxml/bitstream/handle/1944/1372/47.pdf?

Newman, N. C., Porter, A. & Yang, J. (2001). Information professionals: Changing tools, changing roles. *Information Outlook, 5*(3), 24-28.

Oakleaf, M. (2010). *Value of academic libraries: A comprehensive research review and report*. Chicago: American Library Association.

Rehman, S. U. (2006). In C.Khoo, D. *New age competencies for information professionals* Singh & A. S. Chaudhry (Eds.), Proceedings of the Asia-Pacific Conference on Library & Information Education & Practice 2006 (A-LIEP 2006), Singapore, 3-6 April 2006 (pp. 27-34). Singapore: School of Communication & Information, Nanyang Technological University.

Rubin, R. E. (2010). *Foundation of library and information science* (3rd ed.) London: Library Association.

Saiyod, L. (2000). *Research techniques in education*. (in Thai). Bangkok: Suweriyasarn.

Sims, R. C. H. (1997). Interactive learning as an “emerging” technology: A reassessment of Interactive and instructional design strategies. *Australasian Journal of Educational Technology, 13*(1), 68-84.

Skulmoski, G. J., Hartman, F. T. & Krahn, J. (2007). The Delphi method for graduate research. *Journal of Information Technology Education, 6*, 1-21.

Tirakanun, S. (2008). *Methods and methodologies of research in social science* (7th ed.) (in Thai). Bangkok: Chulalongkorn University .

Trinka, J. (2004). Building great leaders at the IRS. *Industrial & Commercial Training, 36*(7), 262-264. Retrieved from http://www.emeraldinsight.com/ journals.htm?articleid=838404&

Tucker, S. A. & Cofsky, K. M. (1994). Competency-based pay on a banding platform. *ACA Journal, 3*(1), 30-45.

Ulrich, D. (2005a). *The HR value proposition*. Boston: Harvard Business School Press.

Ulrich, D. & Eichinger, R. (1998). Delivering HR with an attitude. *HR Magazine*, June, 155-61.

Van Merriënboer, J. J. G. (1997). *Training complex cognitive skills: A four- component instructional design model for technical training*. Englewood Cliffs, N. J.: Educational Technology Publications.

Vazquez, L. (2009). *Cultural competency: A critical skill set for the 21st century planner*. Retrieved from http://www.planetizen.com/node/42164

Wipawin, N. (2009). Competencies for information professionals. In *The two decades of distance education of information science*. (in Thai). Bangkok: Department of Liberal Arts, Sukhothaithammatirat University.

ยุทธศาสตร์การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดการน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

The Budgeting Management Strategy of Local Administrative Organizations on Water Management for Consumption and Agriculture Based on Sufficiency Economy Philosophy

นิติศาสตร์ นิติศาสตร์โยธิน, อิมรอน มะลูลีม, วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ และ ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงผสมผสานนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ (1) ประเมินความต้องการจำเป็น และวิธีการแก้ปัญหา อุปสรรคในการบริหารงบประมาณ (2) ศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทิศทางการกำหนด และ (3) เสนอแนะแนวทางพัฒนายุทธศาสตร์ใหม่ในการตระเตรียมน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมกลุ่มตัวอย่าง 750 คน จากผู้บริหารองค์การส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำท้องที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชน ครู/บุคลากรทางการศึกษา/ผู้บริหารโรงเรียน และพระภิกษุสงฆ์ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตัวแทนเขตภาคกลาง วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากโปรแกรม LISREL โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแสดงค่า 2 ค่า คือ ค่าไคสแควร์ และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองการประมาณค่า RMSEA และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ กลุ่มแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างเป็นครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่ประจำองค์การบริหารส่วนตำบล พระภิกษุสงฆ์ และโต๊ะอิหม่าม จำนวน 55 ท่าน สรุปผล และตีความจากข้อค้นพบและนำไปใช้ในการเสนอแนะเชิงนโยบาย ผลการวิจัยพบว่า (1) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตามความต้องการของประชาชนในการให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ส่งผลทางตรงกับสภาพเศรษฐกิจ และส่งผลทางอ้อมต่อสภาพสังคมกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยค่าสถิติจากโมเดลการวิจัย Chi-square = 66.70, df = 70, p-value = 0.58961, RMSEA = 0.000 (2) ไม่มียุทธศาสตร์การบริหารงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์การบริหารงบประมาณ, ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, การปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this research were: (1) to examine the necessity of doing need assessments for the solution of problems and obstacles in the budgeting management strategy of the local administrative

organizations for water consumption (2) to analyze the confirmatory factor analysis (CFA) of the major factors that are correlated with the direction and the budgeting management strategy and (3) to propose developed strategies for the local government to prepare water consumption and agriculture in accordance with the sufficiency economy philosophy This strategy uses q-methodology based on mixed methods with a qualitative and a quantitative. The samples of this methods comprised of 750 samples. Data were analyzed by LISREL Program: the developed structure model were congruent with empirical data as criterion as follows : Chi-square and RMSEA Root mean square error of approximation. Data on the qualitative research by the in-depth interview purposive groups, the sample groups were teachers, educational personnel commissions and, school administrators, local leaders of Sub-district Administrative Organizations, Baddish monks and Imams the amount number of in-depth groups were 55 people. When the data analyzed the conclud the discovered knowledge to apply and suggest for the local administrative organizations for water consumption and agricultural policy. The result of the research showed that (1) the sufficiency economy philosophy factors were, correlated with the budget management of Sub-district Administrative Organizations through the peoples needs for water consumption and agriculture which affected to the economic status directly and indirectly affected the social status and the budgets of Sub-district Administrative Organizations, considering the statistic in the structure equation model in this research it showed that Chi-square = 66.70, df = 66.70, p-value = 0.58961, RMSEA = 0.000. (2) It was concluded that there was no budgeting management strategy of the local administrative organizations for water consumption and agriculture in accordance with the Sufficiency Economy Philosophy.

Keywords: budgeting management strategy, economy philosophy, local administrative

ความนำ

การพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้านั้น อาจกล่าวได้ว่า “เงินงบประมาณ” เป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะหากว่าท้องถิ่นมีรายได้น้อยกว่าการพัฒนา ย่อมไม่ก้าวหน้า ดังนั้นท้องถิ่นจะต้องพยายามพัฒนาการจัดหาและจัดเก็บรายได้ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมาย มิใช่จะรอรับการสนับสนุนเงินอุดหนุนจากฝ่ายรัฐบาลฝ่ายเดียว เนื่องจากสภาพปัจจุบันท้องถิ่นแต่ละแห่งมีงบประมาณของตัวเองแทบจะไม่พอรายจ่าย และมักจะเป็นการใช้จ่ายเกี่ยวกับรายจ่ายประจำ เช่น เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย และวัสดุ ฯลฯ มากกว่ารายจ่ายเพื่อการลงทุนที่เป็นสิ่งก่อสร้างหรือที่ดิน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับคณะผู้บริหารและพนักงาน เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นที่จะต้องทำความเข้าใจ เพื่อให้บริหารงบประมาณอยู่ในขอบเขตของกฎหมายและอำนาจหน้าที่ตลอดจนเป็นไปอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล เพราะหากการบริหารงบประมาณไม่เป็นไปตามระเบียบ หรือมีการทุจริตเกิดขึ้นแล้ว ย่อมจะส่งผลเสียหายต่อท้องถิ่นและประชาชนโดยรวม และจะมีผลกระทบโดยตรงต่อผู้บริหารตลอดจนเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นด้วย (สิทธิรัตน์ ขันธิสิทธิ์ อ้างถึงใน สิทธิเดช ศรีสุวรรณดี, 2545, หน้า 1)

เนื่องจากผู้วิจัยมีตำแหน่งเป็นปลัดสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว ได้พบเห็นปัญหา การขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภคและการเกษตรที่รัฐได้จัดสรรให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล

ที่ผ่านมามีมากพอสมควรแต่การบริหารงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบล ภายหลังจากได้รับงบประมาณเหล่านี้แล้ว แต่ในพื้นที่มีน้ำไม่เพียงพอในการอุปโภค บริโภค และการเกษตรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จึงได้สนใจที่จะศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการจัดการน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยทำการประเมินความต้องการจำเป็นในการแสดงผลการประเมินให้เห็นความพยายามขององค์กรในการปฏิบัติงาน ผลที่เกิดขึ้นทันที และผลผลิตขององค์กร ความต้องการจำเป็นนี้จะระบุ ให้ทราบว่ามีปัจจัยป้อน กระบวนการ ผลผลิตหรือผลิตผลอะไรบ้างที่ไม่เป็นไปตามที่พึงประสงค์ ในขณะที่ประเมินความต้องการจำเป็นภายนอกจะบอกให้ทราบถึงผลลัพธ์ที่ยังไม่บรรลุตามที่ต้องการ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548, หน้า 67) ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับผลจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำท้องที่และประชาชนในเขตพื้นที่การวิจัยโดยใช้ยุทธศาสตร์ ต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยสร้างเป็นกรอบแนวคิดได้แก่ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของสังคมและเศรษฐกิจให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนางบประมาณและประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เชื่อมโยงทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่การวิจัยโดยสุ่มตัวอย่างจากจังหวัดในภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคตะวันออกของประเทศไทย ภาคละ 1 จังหวัด จังหวัดละ 3 แห่ง แยกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ จำนวน 1 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 1 แห่ง และขนาดเล็ก จำนวน 1 แห่ง รวมทั้งหมด จำนวน 15 องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงเส้น Linear Structure Relationship แล้วสรุปผลด้วยการสัมภาษณ์กลุ่ม การสนทนาบุคคลเพื่อยืนยันผลลัพธ์ในการทำวิจัยครั้งนี้ โดยการเผยแพร่ยุทธศาสตร์ที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการจัดการน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเอกสารประชาสัมพันธ์ในรูปเล่ม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น เรื่อง “น้ำ” ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ตลอดจนน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น และวิธีการแก้ปัญหา อุปสรรคในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเชิงประจักษ์

2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทิศทางการกำหนดและการกำหนดยุทธศาสตร์ในการตระเตรียมน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนายุทธศาสตร์ใหม่ในการตระเตรียมน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สมมติฐานการวิจัย

1. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีอิทธิพลต่อการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการจัดการน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทิศทางด้านงบประมาณ ประชาชน น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร สภาพเศรษฐกิจและสภาพของสังคมต่างมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มียุทธศาสตร์การบริหารงบประมาณด้านการจัดการน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มประชากรในประเทศไทยแบบเจาะจงของแต่ละภาคที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศพม่า ลาว กัมพูชา และมาเลเซีย จากจังหวัดในภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคใต้ คือ ผู้บริหารองค์การส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำท้องที่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชน ครู/บุคลากรทางการศึกษา/ผู้บริหารโรงเรียน และพระภิกษุสงฆ์ในพื้นที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตัวแทนเขตภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดราชบุรี จำนวน 150 คน ตัวแทนภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดเชียงราย จำนวน 150 คน ตัวแทนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 150 คน ตัวแทนภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 150 คน ตัวแทนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสงขลา จำนวน 150 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 750 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างและการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (สุภมาศ อังสุโชติ, 2552)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลหลักที่ผู้วิจัยสร้างคำถามมาจากการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศซึ่งผู้วิจัย (1) พัฒนาชุดคิวตามวิธีวิทยาคิว (Q Methodology) ทำการคัดเลือกข้อความจากเนื้อหาสาระในทุกมิติ จำแนกเป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ชุด (2) แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ใช้สัมภาษณ์ ครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำท้องที่ในเขตพื้นที่และพนักงานส่วนตำบลประจำองค์การบริหารส่วนตำบล พระภิกษุสงฆ์และโต๊ะอิหม่าม เป็นการสัมภาษณ์กลุ่ม และ (3) แบบสังเกตอย่างมีส่วนร่วมในการสนทนากลุ่ม Focus Group (David Morgan, 1988) ของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แผนที่น้ำประกอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ (1) แบบสอบถามชุดข้อความคำถาม (Q-set) (2) แบบสังเกตอย่างมีส่วนร่วมในการสนทนากลุ่ม และ (3) แผนที่น้ำในการประเมินผลการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่การวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์กลุ่ม โดยการสัมภาษณ์เจาะลึก และการสนทนากลุ่มด้วยตนเองจึงได้ทำหนังสือนัดวัน เวลา สถานที่ ให้กลุ่มตัวอย่างทราบล่วงหน้าก่อนถึงกำหนด 30 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของตัวแปร ตลอดจนวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปความสอดคล้องของตัวแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรในตัวแบบ เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา (1) การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (2) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)สถิติอ้างอิง ผู้วิจัยใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวกับตัวแปรตาม และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันที่ส่งผลกระทบตามมา โดยใช้เทคนิควิธีการ ต่าง ๆ ดังนี้ (1) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (2) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (3) การวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้น การวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ผลการวิจัย

จากการศึกษายุทธศาสตร์การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดการน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

1. สรุปข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อประเมินความต้องการจำเป็น และวิธีการแก้ปัญหา

อุปสรรค ในการบริหารงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรในท้องถิ่นไทย พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านประชาชน ปัจจัยด้านน้ำ ปัจจัยสภาพทางเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสภาพสังคม มีความสัมพันธ์ต่อกันโดยที่งบประมาณ ส่งผลถึงประชาชน น้ำ และสภาพเศรษฐกิจ แต่ไม่ส่งผลต่อสภาพของสังคม และ งบประมาณมีความสัมพันธ์กับสภาพทางสังคม โดยไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการของประชาชน น้ำและแหล่งน้ำ และสภาพเศรษฐกิจของชุมชน สิ่งก่อสร้างในการจัดสรรแหล่งน้ำเมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้วสร้างประโยชน์ต่อชุมชนในด้านต่าง ๆ เชิงลบไม่เหมาะสมกับวิถีวางแผนการดำเนินงานในโครงการจัดหาและได้รับการจัดสรรส่วนความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดราชบุรี เชียงราย สระแก้ว สงขลา และอุบลราชธานีประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนน้ำหรือภัยแล้งผู้วิจัยพบว่าไม่มีการสร้างความพร้อมในการตระเตรียมน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรไว้ใช้ในฤดูแล้ง เมื่อขาดแคลนน้ำจะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยการจัดหาน้ำมาใช้ในการอุปโภคและบริโภคเท่าที่จำเป็นเท่านั้น องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้ดำเนินการบริหารจัดการงบประมาณ ส่วนความต้องการจำเป็นด้านการแก้ปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย (1) ประโยชน์ที่ประชาชนได้รับในการจัดสรรงบประมาณ เรื่องน้ำ (2) อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติทั้งป่าไม้ ดิน และน้ำที่มีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของชุมชน 3) ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการการใช้และพัฒนาน้ำ แหล่งน้ำอย่างยั่งยืนเพื่อการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ ปัญหาน้ำขาดคุณภาพ ปัญหามลพิษของน้ำเสียจากสิ่งโสโครกหรือโรงงานอุตสาหกรรม ปัญหาน้ำท่วมในปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มคน และระดับองค์กร

2. สรุปข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทิศทางการกำหนดและการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ในการตระเตรียมน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ด้านงบประมาณ พบว่าทิศทางการกำหนดและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ในการทำน้ำงบประมาณไปว่าจ้างผู้รับเหมาก่อสร้างแหล่งน้ำ มีความล้มเหลว เสียเวลา ขาดการควบคุมคุณภาพของสิ่งก่อสร้างในการพัฒนาแหล่งน้ำ และไม่เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับเพื่อเสร็จตามโครงการ บางท้องที่ไม่มีน้ำเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรตลอดปี เป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและมีสภาพใช้การได้อย่างต่อเนื่องในปัจจุบันและในอนาคต ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ด้านประชาชน พบว่าทิศทางการกำหนดและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ในการที่ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณน้ำ แหล่งน้ำ การจัดหาน้ำช่วยเหลือพื้นที่เพาะปลูกในท้องที่ขาดแคลนกับความโปร่งใสในการจัดงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และการปล่อยน้ำทิ้งโดยไม่ผ่านการบำบัดน้ำเสีย ทำให้แหล่งน้ำเสื่อมโทรมส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนประชาชนมีความต้องการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้งบประมาณพัฒนาน้ำ และแหล่งน้ำอย่างยั่งยืน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกหน่วยงานให้ความรู้ในการปฏิบัติงานกับประชาชนอย่างน้อย 7 วัน ก่อนดำเนินการ และประชาชนควรมีความรู้ และเทคนิคการใช้เครื่องมือตรวจหาแหล่งน้ำเพื่อเป็นการตระเตรียมน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ด้านน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่าทิศทางการกำหนด และปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ในการแก้ วิกฤตน้ำ ชุมชนต้องการ แก้ปัญหาน้ำท่วม การแก้ปัญหาการขาดแคลนน้ำ การแก้ปัญหาคุณภาพน้ำ และการแก้ปัญหามลพิษของน้ำเสียจากสิ่งโสโครก หรือโรงงานอุตสาหกรรม ประชาชนในท้องที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณตั้งแต่แรกให้ช่วยกันคิดและองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมให้เกษตรเพิ่มผลผลิต เพื่อเพิ่มรายได้และแก้ปัญหาความยากจนให้ประชาชนในท้องที่มีน้ำเพื่อเกษตรทฤษฎีใหม่ ด้วยการสร้างเครือข่ายในความพอเพียง วิถีปฏิบัติอย่างแท้จริง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ทิศทางการกำหนดและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ จากการที่ประชาชนเคย

เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับปรัชญาพระราชทาน "เศรษฐกิจพอเพียง" มาแล้วเป็นนามธรรมส่งผลในเชิงลบกับการมีจิตอาสาในการร่วมพัฒนาชุมชน การอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ การควบคุมแหล่งน้ำให้เอื้ออำนวยให้ได้น้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค และการเกษตรตลอดปี มีการใช้น้ำอย่างสิ้นเปลืองโดยไม่กักเก็บไว้ใช้ในฤดูแล้ง น้ำต้องผ่านการฆ่าเชื้อโรค หรือต้องผ่านวิถีการปรับปรุงคุณภาพไม่เข้าใจในบทบาทน้ำที่มีต่อภาคเกษตรอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจโดยเฉพาะน้ำมีผลต่อการผลิตอาหาร และรากฐานของการสร้างรายได้ของประชาชนในท้องที่ โดยการเสริมสร้างคนให้มีความรู้เรื่อง น้ำผิวดิน เช่น ห้วย หนอง คลอง บึง แม่น้ำ และน้ำใต้ดิน คือ น้ำบาดาล ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับสภาพสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ทิศทางการกำหนด และการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ของสภาพสังคม สมาชิกของชุมชน คือ บ้าน วัด โรงเรียน และหน่วยงานราชการอื่น ๆ มีบทบาทในการจัดสรรงบประมาณและเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์แฝงทางการเมืองท้องถิ่นมีการจัดสรรงบประมาณตามหลักการของประชาชนแต่ต้องคำนึงถึงฐานเสียงทางการเมือง การทำประชาคมในระดับหมู่บ้าน และตำบลเพื่อสอบถามความต้องการของประชาชนก่อนอนุญาตให้ใช้งบประมาณมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดสรรงบประมาณน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเกษตรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. สรุปข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนายุทธศาสตร์ใหม่ ในการเตรียมน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุผลในด้านการจัดการน้ำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตรของประชาชนในพื้นที่อย่างยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรมและมีความมีความเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาลเร่งด่วน ข้อที่ 4 นโยบายการส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2555-2559 จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์หลัก 4 ด้าน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารจัดการแก้ไขปัญหาด้านน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค และการเกษตรอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบูรณาการจัดการด้านน้ำโดยทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างจิตสำนึกในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างมีส่วนร่วม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ (Goal)

1. การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณให้เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตรให้แก่ประชาชน

2. การจัดสรรงบประมาณในด้านการจัดการน้ำให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเป็นไปตามความเป็นจริง และสามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างเป็นรูปธรรม

3. การจัดสรรงบประมาณในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างเป็นธรรม

ตัวชี้วัด (Indicator)

ร้อยละงบประมาณแต่ละปีงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดสรรเป็นสัดส่วนสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นธรรม เพื่อนำไปบริหารจัดการด้านน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตรของหมู่บ้าน/ชุมชน เป้าหมายร้อยละ 1

กลยุทธ์ (tactics)

1. กำหนดการบริหารจัดการด้านน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตรไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี และแผนพัฒนาท้องถิ่น

2. การจัดสรรงบประมาณต้องตราไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีงบประมาณติดต่อกันไม่น้อยกว่า 5 ปีงบประมาณ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารจัดการแก้ไขปัญหาด้านน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตรอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ (Goal)

1. เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค อย่างเพียงพอในช่วงฤดูแล้ง

2. เพื่อให้ประชานในพื้นที่มีน้ำเพื่อใช้ในการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตรอย่างเพียงพอในช่วงที่ฝนทิ้งช่วง หรือในช่วงฤดูแล้ง

ตัวชี้วัด (Indicator)

1. ร้อยละครัวเรือน หมู่บ้าน/ชุมชน ไม่ขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค/เป้าหมายร้อยละ 100

2. ร้อยละการจัดหาแหล่งน้ำผิวดิน ใต้ผิวดิน เช่น บ่อบาดาล ประปา ภาชนะเก็บน้ำ ฝายกั้นน้ำ ทำนบ สระน้ำ ขุดลอกคลอง และภาชนะจัดเก็บน้ำ เพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตรเพิ่มเติมขึ้นใหม่ตามความต้องการของประชาชน /เป้าหมายร้อยละ 60

3. ร้อยละการปรับปรุงซ่อมแซมแหล่งน้ำเก็บที่มีอยู่ให้สามารถใช้ได้เพื่อเป็นแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร เช่น บ่อบาดาล ประปา ขุดลอกสระน้ำ ทำนบ ฝายกั้นน้ำ ขุดลอกหน้าฝาย ขุดลอกคลอง/เป้าหมายร้อยละ 80

กลยุทธ์ (tactics)

1. กำหนดครัวเรือน หมู่บ้าน/ชุมชนที่ขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตรไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาท้องถิ่น

2. การจัดสรรงบประมาณโดยตราเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีงบประมาณติดต่อกันไม่น้อยกว่า 5 ปีในการจัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติม และพัฒนาแหล่งน้ำเดิมที่มีอยู่ให้สามารถใช้การได้และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบูรณาการจัดการด้านน้ำกับทุกส่วนในสังคม ทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน และประชาชน มีส่วนร่วมในการแก้ไขในปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างเป็นรูปธรรม

เป้าประสงค์ (Goal)

1. บูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

2. ประชาชนต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับด้านน้ำ และรับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านน้ำทุกด้าน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. ประชาชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนน้ำอุปโภค อุปโภค และการเกษตร ทุกขั้นตอน

ตัวชี้วัด (Indicator)

1. ร้อยละของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารวัดการด้านน้ำเข้ามามีส่วนร่วม/เป้าหมายร้อยละ 100

2. ร้อยละของประชาชนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านน้ำตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง/เป้าหมายร้อยละ 100

3. ร้อยละของประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร/เป้าหมายร้อยละ 80

กลยุทธ์ (tactics)

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ ทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับด้านการจัดการน้ำ เพื่อหาแนวทางการแก้ไขการขาดแคลนแหล่งน้ำอย่างเป็นรูปธรรม

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติการบริหารจัดการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ โดยนำหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักปฏิบัติให้เกิดเป็นแบบรูปธรรม และยั่งยืน

3. สร้างความเข้าใจหลัก นโยบายการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำให้ประชาชนได้ทราบโดยน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านน้ำมาใช้ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างจิตสำนึกในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างมีส่วนร่วม

เป้าหมาย (Goal)

1. ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องศึกษาและมีจิตสำนึกร่วมกันในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ โดยน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการบริหารจัดการด้านน้ำอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

2. ประชาชนตะต้องมีจิตสำนึกรับผิดชอบรู้คุณค่าของน้ำ และใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด และรู้คุณค่าและร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดต้นน้ำลำธาร

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน ทุกส่วนจะต้องสร้างองค์ความรู้ร่วมกันในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำ เพื่อให้เกิดการบริหารด้านการจัดการน้ำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาแหล่งน้ำ ตลอดทั้งการแบ่งปันน้ำที่มีอยู่อย่างเป็นธรรม

ตัวชี้วัด (Indicator)

1. ร้อยละของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการด้านน้ำ และมีความรู้ความเข้าใจ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง/เป้าหมายร้อยละ 100

2. ร้อยละของประชาชนรู้จักรับผิดชอบรู้คุณค่าน้ำ มีจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรด้านน้ำและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นต้นน้ำลำธาร/เป้าหมายร้อยละ 100

3. ร้อยละของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนร่วมกันบริหารจัดการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำให้เกิดความเป็นธรรม/เป้าหมายร้อยละ 80

กลยุทธ์ (tactics)

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการพัฒนาด้านบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมแล้วนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง และมีประสิทธิภาพ

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นหน่วยงานหลักในการรณรงค์ ให้ความรู้แก่ประชาชนให้ทราบถึงคุณค่าของน้ำ โดยเน้นหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักในการปฏิบัติ

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประสานงาน สร้างความเข้าใจกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชนร่วมกันในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประเมินผลการปฏิบัติขององค์กรตามยุทธศาสตร์ เพื่อนำมาแก้ไขในประเด็นที่ยังไม่เหมาะสมมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์แก้ไขปัญหาต่อไป

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันภาพรวมยุทธศาสตร์การบริหารงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการจัดการน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังรายละเอียดต่อไปนี้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของภาพรวมการบริหารงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับ ดีมาก โดยพิจารณาจาก ค่าไคสแควร์ (X^2 = 66.70, p = 0.589, df = 70) นั่นคือ ระดับนัยสำคัญสูงกว่า 0.05 จึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสอง (RMSEA) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 และค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (X^2/df) เท่ากับ 0.952 หากค่าไคสแควร์สัมพัทธ์มีค่าน้อยกว่า 5 แล้ว แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของภาพรวมของการบริหารงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับพิมพ์ชนก บุตรเสือ (2555) ที่พบว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.58961 (P > 0.05) และค่าดัชนีวัดความกลมกลืน RMSEA ของตัวแบบที่สร้างขึ้นเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทางสถิติที่ระดับ 0.000 แสดงว่า โมเดลที่ทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความกลมกลืนดีมาก

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวิจัยแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ของกรอบแนวความคิดของการวิจัยปรากฏดังนี้

กรอบแนวความคิดที่ 1 ความสำคัญของน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการจำเป็นของประชาชนต่อความต้องการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนน้ำ อยู่ที่ระดับ -1.40 เพื่อแก้ปัญหาน้ำท่วมอยู่ที่ระดับ -0.16 เพื่อแก้ปัญหาน้ำขาดคุณภาพอยู่ที่ระดับ -1.48 และความต้องการพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อแก้ปัญหามลพิษของน้ำจากสิ่งโสโครกหรือโรงงานอุตสาหกรรม อยู่ที่ระดับ -0.88

กรอบแนวคิดที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นภายในสภาพของสังคมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลในเชิงบวกกับภาวะผู้นำและประชาชนผู้บริโภคน้ำ อยู่ที่ระดับ 0.48

กรอบแนวความคิดที่ 3 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับสภาพเศรษฐกิจตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลในเชิงบวกต่อทรัพยากรน้ำ อยู่ที่ระดับ 1.45, 0.92 และ 0.11 ตามลำดับ

กรอบแนวความคิดที่ 4 งบประมาณตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองท้องถิ่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำคัญของน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเกษตรไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ที่ระดับ 0.67 และ 0.22

กรอบแนวความคิดที่ 5 ความสำคัญของน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการบริหารงบประมาณตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลเชิงลบต่อบทบาทของประชาชนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้น้ำและพัฒนาน้ำอย่างต่อเนื่อง อยู่ที่ระดับ -0.98

กรอบแนวคิดที่ 6 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับความสำคัญของน้ำ เพื่อการอุปโภคและบริโภคในเชิงลบ ส่งผลต่อการวางแผนการบริหารงบประมาณตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ที่ระดับ -0.94

กรอบแนวความคิดที่ 7 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสัมพันธ์กับความสำคัญของน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรในเชิงบวก ส่งผลต่อบทบาทของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรอบแนวความคิดที่ 8 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงบประมาณให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุก ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการปฏิบัติตน และปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นรูปธรรม โดยการสร้างการยอมรับในสังคมต่อบุคคลในชุมชน ภาคธุรกิจ ภาครัฐ และภาคอื่น ๆ ที่ประพฤติกรรมตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

2. ควรมีการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบหรืออิทธิพลแฝงที่ส่งพลต่อปัญหา และอุปสรรคในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ประเทศต่าง ๆ ให้การยกย่องพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวของเราทรงเป็น King of the King องค์การสหประชาชาติได้ทูลเกล้าถวายรางวัล “ความสำเร็จสูงสุดด้านการพัฒนามนุษย์” และ กราบบังคมทูลว่า ปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียงไม่ได้เป็นประโยชน์เฉพาะกับประเทศไทย และ เป็นประโยชน์กับทุกประเทศที่ต้องการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทยได้จัดรายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย ปี 2550 เรื่อง "เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน" และเผยแพร่ไปทั่วโลก ซึ่งเป็นแนวทางการวิจัยทางพฤติกรรมของมนุษย์โลกได้อย่างมากมายต่อไป

เอกสารอ้างอิง

พิมพ์ชนก บุตรเสือ. (2555). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 6*(1), 159-167.

สิทธิเดช ศรีสุวรรณดี. (2545). *ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุภมาส อังศุโชติ. (2552). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การกำหนดความรับผิดทางอาญาของพระสงฆ์ที่อาบัติปาราชิก กรณีอวดอุตตริมนุสสธรรม

Determining the Criminal Liability for the Monks who Offense Unnatural Feat Case

ว่าที่ ร.ต.ธนวิศิษฏ์ มหพฤทธิ์ไพศาล

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากพระธรรมวินัยประกอบกับข้อเท็จจริง ผลการศึกษาพบว่า การอวดอุตริมนุสสธรรมของพระสงฆ์ เป็นการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมในทางพุทธศาสนา เนื่องจากเป็นข้อห้ามใหญ่ที่มีบทลงโทษสูงสุดตามพระธรรมวินัย คือ การอาบัติปาราชิกต้องขาดจากความเป็นพระสงฆ์ ไม่สามารถกลับมาบวชได้อีก แต่ในปัจจุบันมีพระสงฆ์บางรูปละเมิดพระธรรมวินัยโดยไม่เกรงกลัวความผิดเพราะความผิดดังกล่าวมีเพียงบทลงโทษตามพระธรรมวินัยเท่านั้น แต่ไม่มีบทลงโทษทางอาญาตามกฎหมายบ้านเมือง

ดังนั้น เพื่อเป็นการปกป้องคุ้มครองพุทธศาสนาให้เป็นที่เคารพศรัทธา จึงควรศึกษาวิจัยเพื่อจัดหามาตรการทางกฎหมายฝ่ายบ้านเมือง เข้ามามีบทบาทหรือควบคุมพระสงฆ์ที่ปฏิบัติตัวไม่เหมาะสมให้มีความผิดทางอาญาและมีบทลงโทษทางกฎหมายต่อไป

คำสำคัญ: อวดอุตริมนุสสธรรม, อาบัติปาราชิก, พระสงฆ์, มาตรการทางกฎหมาย, ความผิดทางอาญา, พุทธศาสนา

Abstract

This study employs quantitative method to analyze the fact of DhammaVinaya. The result of this study found that the act of super human Buddhist monks is an inappropriate act in Buddhism, which breaches of supreme prohibition according to Buddhist discipline (DhammaVinaya). The misconduct of super human causes that monk to be absent from monkhood (Parajika) and he is unable to be re-ordained as a Buddhist monk. These days, however, some monks breach such discipline because of it lacks of criminal liability

Then, to protect Buddhism, legal measures should shall be employed to play an important role to control the inappropriate conduct of Buddhist monks which would criminalise and punish the act of super human act of the Buddhist monks

Keywords: the act of super human, parajika, monks, legal measure, criminal liability, buddhism

ความนำ

พระสงฆ์เป็นบุคคลในทางศาสนาและอยู่ในฐานะอันควรเคารพสักการะ ย่อมประพฤติตนอยู่ในพระธรรมวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ฆราวาสทั้งปวง จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีพระสงฆ์บางรูปมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเกี่ยวกับการประพฤติชู้สาวกับบุคคลอื่น จนนำไปสู่การเสื่อมศรัทธาและเกิดความหมองมัวในพุทธศาสนา พระวินัย คือ กฎหมายที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดและการกระทำผิดในครั้งต่อไปของพระภิกษุภายใต้พุทธศาสนา จะเห็นได้ว่าพระบรมศาสดา พระองค์ทรงบัญญัติพระวินัยในกรณีที่พระภิกษุรูปนั้น ๆ กระทำผิดที่เป็นสาเหตุให้พระพุทธศาสนาของพระองค์มัวหมอง ทำให้พุทธศาสนิกชนขาดศรัทธาที่จะทำนุบำรุง และขาดความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาของพระองค์ จึงทรงบัญญัติข้อห้ามไว้เพื่อป้องปรามพระภิกษุรูปอื่นที่จะละเมิดและกระทำผิดในอนาคตเช่นนั้นอีก ในตอนแรกที่ยังมีพระภิกษุน้อยอยู่ การปกครองหมู่สงฆ์ยังไม่มีความยุ่งยากเท่าใดนัก เพราะสาวกทั้งปวงได้ประพฤติตามปฏิปทาของพระศาสดา และเข้าใจพระศาสนาได้อย่างทั่วถึง แต่เมื่อสังคมมีการพัฒนาในแง่ของวัตถุมากขึ้น พระภิกษุสงฆ์มีมากขึ้นโดยลำดับและกระจายกันอยู่ ไม่ได้อยู่รวมกันเป็นหมู่เดียวกัน จึงทำให้ปัญหาการสร้างความศรัทธาของพระสงฆ์บางรูปเพื่อหวังลาภสักการะแก่บุคคลในสังคม บทลงโทษในอดีตที่ผ่านมานับตั้งแต่สมัยพุทธกาลที่พระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าได้บัญญัติในพระวินัยว่า ภิกษุรูปใดอวดอุตริมนุษยธรรม ถือว่าภิกษุรูปนั้นต้องอาบัติปาราชิกและขาดจากความเป็นพระภิกษุไม่สามารถกลับมาบวชได้อีก ส่วนการกำหนดโทษฝ่ายบ้านเมืองตั้งแต่สมัยโบราณฝ่ายอาณาจักรได้วางบทลงโทษทางอาญา แก่พระภิกษุที่ประพฤติตน ดังปรากฏในกฎพระสงฆ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายตราสามดวง โดยกฎหมายในอดีตมีการตราบทบัญญัติเพื่อวางแผนการลงโทษบุคคลที่ทำให้พระพุทธศาสนาเศร้าหมองและเป็นที่หาประโยชน์ทางด้านวัตถุหรือทรัพย์สินเงินทอง ซึ่งในกฎหมายตราสามดวง (three seale code) ซึ่งสืบทอดมาจนถึงสมัยปฏิรูปกฎหมายและการศาลในสมัยการปฏิรูปกฎหมายในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ได้มีการตรากฎหมายต่าง ๆ ขึ้น โดยใช้ร่างกฎหมายจากแนวคิดประเทศตะวันตก จึงทำให้บทบาทของกฎหมายตราสามดวง (three seale code) จำต้องยุติบทบาทไป (คฑารัตน์ เฮงตระกูล, 2552) แต่พระสงฆ์ก็ยังต้องปฏิบัติตามศีลและพระปาฏิโมกข์ แต่ในปัจจุบันมีปัญหาที่พบก็คือการปฏิบัติตัวที่ไม่เหมาะมของพระสงฆ์บางรูป ปฏิบัติตัวไม่คำนึงถึงข้อห้ามตามพระธรรมวินัยคือการอวดอุตริมนุสสธรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งชื่อเสียงและลาภสักการะอันเป็นช่องทางทำไปสู่การได้มาซึ่งทรัพย์และวัตถุทางโลก จนทำให้พุทธศาสนิกชนทางส่วนบางกลุ่มไม่ให้ความสนใจหลักธรรมคำสอนของพระบรมศาสดา แต่ไปให้ความสนใจในอิทธิปาฏิหารณ์หรือเกิดความงมงายขึ้นในสังคม การอวดอุตริมนุษยธรรมนั้นถือเป็นความผิดร้ายแรง โดยต้องอาบัติปาราชิก ขาดจากความเป็นพระ ซึ่งการอาบัติปาราชิก เรียกว่า ครุอาบัติ คืออาบัติหนัก ที่จะต้องขาดจากความเป็นพระที่ไม่สามารถกลับมาบวชได้อีก (ในพุทธศนาการต้องโทษอาบัติปาราชิก มี 4 ประการคือ (1) เสพเมถุน (2) ลักทรัพย์มีมูลค่าตั้งแต่ 5 มาสก (มาตราเงินในครั้งโบราณ 5 มาสกเป็น 1 บาท) ขึ้นไป (3) ฆ่ามนุษย์ และ(4) อวดอุตตริมนุสสธรรม) ซึ่งเดิมการอวดอุตริมนุษยธรรม ถือเป็นความผิดตามกฎหมายบ้านเมืองดังจะเห็นได้จากกฎของพระสงฆ์ ที่เป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายตราสามดวง กล่าวคือ กฎพระสงฆ์ข้อที่ 5 ซึ่งมีบทบัญญัติให้เป็นความผิดตามกฎหมายบ้านเมือง ซึ่งพระสงฆ์ที่กระทำความผิดนอกจากไม่สามารถกลับมาบวชได้อีกยังจะต้องถูกลงโทษตามกฎหมายถึงชีวิตอีกด้วย

ภายหลังเมื่อมีการแก้ไขกฎหมายลักษณะอาญาเพื่อให้สอดคล้องตามยุคสมัยตามแบบตะวันตก ประเทศไทยก็ไม่ได้กำหนดบทบัญญัติกรณีที่ภิกษุอวดอุตตริมนุสสธรรมแล้วต้องอาบัติปาราชิกเป็นความผิดทางอาญา จึงเป็นผลให้พระภิกษุที่ขาดจากการเป็นพระสงฆ์แล้วสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างปกติสุข โดยไม่ต้องรับต่อผิดกฎหมายบ้านเมืองใด ๆ ทั้งที่บุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทำลายศีลธรรมและจารีตประเพณีอันดีงามของสังคมไทยประกอบกับเป็นการ

สร้างความงมงายให้กับประชาชนโดยทั่วไป และพฤติกรรมเหล่านี้ยังทำให้ผู้ประพฤติผิดพระธรรมวินัยไม่เกรงกลัวเพราะขาดมาตรการการลงโทษโดยกฎหมายบ้านเมือง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางการกำหนดความรับผิดของพระสงค์ที่ประพฤติผิดในกรณีอวดอุตตริมนุสสธรรม และเพื่อเป็นกลไกป้องกันและลงโทษผู้ที่ประพฤติมิชอบ อันนำมาซึ่งความมัวหมองของพุทธศาสนาและความศรัทธาของพุทธศาสนิกชนในปัจจุบัน

บทความเรื่องนี้จึงเขียนขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการเสนอแนวความคิดในการกำหนดความรับผิดทางอาญาที่มีต่อพระสงฆ์ที่อาบัติปาราชิกกรณีการอวดอุตตริมนุสธรรม โดยเสนอประเด็นการศึกตามลำดับดังนี้

1. ความเป็นมาของอาบัติปาราชิกกรณีการอวดอุตตริมนุสสธรรมตามพระธรรมวินัย

2. กฎหมายตราสามดวงที่เกี่ยวข้องกับการอวดอุตตริมนุสสธรรมตามพระธรรมวินัย

3. บทบัญญัติทางกฎหมายปกครองคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 ที่เกี่ยวข้องกับการลงโทษปาราชิกกรณีการอวดอุตตริมนุสสธรรมตามพระธรรมวินัย

4. วิเคราะห์และหาแนวทางการกำหนดความรับผิดทางอาญาของพระสงฆ์ที่อาบัติปาราชิกกรณีการอวดอุตตริมนุสสธรรมตามพระธรรมวินัย

5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมาของการอาบัติปาราชิกกรณีการอวดอุตตริมนุสสธรรมตามพระธรรมวินัย

2. เพื่อศึกษากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการกระทำความผิดของพระสงฆ์ภายใต้บทบัญญัติสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 ที่เกี่ยวข้องกับการลงโทษปาราชิกกรณีการอวดอุตตริมนุสสธรรมตามพระธรรมวินัย

3. เพื่อแก้ไขกฎหมายในการกำหนดความรับผิดทางอาญาต่อพระสงฆ์ที่ประพฤติผิดกรณีการอวดอุตตริมนุสสธรรมตามพระธรรมวินัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ ได้ใช้ระบบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร (documentary data) ทั้งที่เป็นเอกสารปฐมภูมิ (primary data) ได้แก่ พระไตรปิฎกในส่วนของพระวินัย ในหมวดของมหาวิภัง, ภิกษุณีวิภัง (ข้อห้ามหลักใหญ่) กฎหมายต่าง ๆ ได้แก่ กฎหมายตราสามดวง ประมวลกฎหมายอาญาของประเทศไทย ตลอดจนระเบียบของมหาเถรสมาคม และส่วนที่เป็นเอกสารทุติยภูมิ (secondary data) เอกสารงานวิจัย เช่น การศึกษาพัฒนาการความรับผิดทางอาญาของพระสงฆ์ที่อาบัติปราชิกกรณีเสพเมถุน โดย ว่าที่ ร.ต.ธนวิศิษฎ์ มหพฤทธิ์ไพศาล และบทความที่เกี่ยวข้อง เช่น การกำหนดความรับผิดทางอาญาของพระสงฆ์ที่อาบัติปราชิกกรณีเสพเมถุน โดย ร.ต.อ. คฑารัตน์ เฮงตระกูล ตลอดจนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคดีที่เกิดขึ้นในกรณีการอวดอุตตริมนุสสธรรม โดยผู้เขียนจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการเชิงพรรณนาประกอบกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในสังคมไทยกรณีที่พระสงฆ์อวดอ้างว่าตนเองคือผู้วิเศษอันนำมาซึ่งลาภสักการะและทางนำไปสู่ความเสื่อมของพุทธศาสนาด้านอื่น ๆ โดยชี้ให้เห็นว่าสิ่งเหล่านี้คือความผิดที่ยังไม่มีบทบัญญัติทางกฎหมาย ภายใต้พระธรรมวินัยและพระราชบัญญัติสงฆ์ พ.ศ. 2505 แต่ความผิดดังกล่าวไม่ได้บัญญัติเป็นความผิดและโทษเอาไว้ จึงเป็นที่มาของการกระทำความผิดเพิ่มขึ้นหากไม่มีการบัญญัติกฎหมายบ้านเมืองออกมาบังคับใช้ ดังนั้นการศึกษานี้จึงนำไปสู่การหาแนวทางในการกำหนดโทษต่อพระสงฆ์ที่กระทำความผิดดังกล่าวต่อไป

ผลการวิจัย

ความเป็นมาของอาบัติปาราชิกกรณีการอวดอุตตริมนุสสธรรมตามพระธรรมวินัย คำว่า พระวินัย หรือพุทธบัญญัติ หมายถึง ข้อที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติ ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิต

และวิธีดำเนินกิจการต่าง ๆ ของพระภิกษุสงฆ์และภิกษุณี (กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2533) กล่าวคือ พระวินัยก็คือ ประมวลพุทธบัญญัติที่เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิตที่ได้ดำเนินกิจการต่าง ๆ ของพระสงฆ์และพระภิกษุณีสงฆ์ พระธรรมวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัตินี้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) อทิพรหมจริยกาสิกขา และ (2) อภิสมาจาริกาสิกขากล่าวคือ

1. อทิพรหมจริยกาสิกขา คือ หลักการอบรมในฝ่ายบทบัญญัติและข้อปฏิบัติอันเป็นเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์ ที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้เป็นพุทธอาณาเพื่อป้องกันการประพฤติเสียหายและการระวางโทษแก่ภิกษุผู้ล่วงละเมิด โดยปรับอาบัติหนักบ้าง เบาบ้าง โดยพระสงฆ์สวดทุกกึ่งเดือน เรียกว่า พระปาติโมกข์

2. อภิสมาจาริกาสิกขา คือ หลักการศึกษาอบรมในฝ่ายขนบธรรมเนียมเกี่ยวกับมรรยาทและความเป็นอยู่ที่ดีงามสำหรับการชักนำความประพฤติความเป็นอยู่ของพระสงฆ์ให้ดีงาม มีคุณค่าน่าเลื่อมใสศรัทธายิ่งขึ้นไป ซึ่งอทิพรหมจริยกาสิกขาและอภิสมาจาริกาสิกขา ทั้งสองรวมกันเรียกกว่า “พระวินัย”

ส่วนคำว่า อาบัติ ก็คือ โทษที่เกิดจากการล่วงละเมิดสิกขาบทหรือข้อห้ามแห่งภิกษุ เรียกการละเมิดสิกขาบทหรือข้อห้ามนั้นว่า ต้องอาบัติ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525) โดยคำว่า อาบัติ มาจากภาษาบาลีว่า อาปตติ หมายถึง “การทำผิดทางวินัยของพระสงฆ์” พระพุทธเจ้าได้ทรงบัญญัติวินัยแก่พระภิกษุสงฆ์ไว้เป็นสิกขาบท 150 ข้อ ให้พระภิกษุปฏิบัติเพื่อควบคุมความประพฤติของภิกษุทั้งทางกาย วาจา และใจ เพื่อการปฏิบัติธรรม ขจัดอาสวะกิเลสตามที่พระพุทธเจ้าเทศนาไว้ หากภิกษุละเมิดวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ก็เรียกว่า อาบัติ หรือต้องอาบัติ การทำผิดทางวินัยหรืออาบัติของพระภิกษุสงฆ์ โดยผู้เขียนจะขออธิบายและจำแนกและอธิบายความตามหมวดหมู่การอาบัติของพระภิกษุสงฆ์ จากโทษหนักไปเบาดังนี้ (อธิราช มณีภาค, 2546)

1. อาบัติปาราชิก หรืออาบัติบทหนักสุด เป็นความผิดที่ละเมิดข้อห้ามจำนวน 4 ข้อ คือ เสพเมถุน ถือเอาของที่เจ้าของเขาไม่ได้ให้หรือลักขโมยนั่นเอง การฆ่ามนุษย์ให้ตาย หรืออวดอุตริมนุสธรรม ภิกษุผู้กระทำผิด เรียกว่า “ต้องอาบัติปาราชิก” โทษที่ได้รับเป็นโทษหนัก คือ การขาดจากความเป็นภิกษุและไม่สามารถกลับมาบวชได้อีก

2. อาบัติสังฆาทิเสส หมายถึง ความผิดในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในจำนวน 13 ข้อ เช่น มีความกำหนัดอยู่แล้วจับต้องกายหญิง มีความกำหนดอยู่แล้วพูดเกี้ยวหญิง เป็นสื่อชักให้ชายหญิงเป็นสามีภรรยากัน ทำลายสงฆ์ให้แตกกัน เป็นต้น ภิกษุผู้กระทำผิดเรียกว่าต้องสังฆาทิเสส เป็นโทษระดับกลาง ต้องรับโทษ “อยู่กรรมทรมานตน” จึงจะพ้นอาบัติ การอยู่กรรมทรมานตน คือ การอยู่ในที่สงบในช่วงเวลาหนึ่ง สำรวมกายใจ ใคร่ครวญพิจารณาโทษของตนแล้วตั้งใจไม่กระทำความผิดเช่นนั้นอีก

3. อาบัติถุลัจจัย แปลว่า ความล่วงละเมิดที่หยาบ เป็นความผิดรองลงมาจากอาบัติสังฆาทิเสส เช่นภิกษุชักสื่อให้ชายหญิงเป็นผัวเมียกัน แต่อาบัติประเภทนี้ไม่ได้กำหนดไว้ในพระปาติโมกข์

4. อาบัติปาจิตตีย์ หรือเรียกว่า การทำจิตให้ตกไป เพราะจิตที่ตกไปย่อมพลาดจากอริยมรรค กล่าวคือ เป็นโทษเบา เรียกชื่อความผิดนั้น คือ ผิดขั้นนิสัคคิยปาจิตตีย์ ก็เรียกว่าต้องอาบัตินิสัคคิยปาจิตตีย์ อาบัติขั้นต่ำลงไปเป็นโทษเบา คือ ปาฏิเทสนียะ มีจำนวน 4 ข้อ การปฏิบัติผิดเสขิยวัตรข้อใดข้อหนึ่งใน 75 ข้อ จัดเป็นโทษเบา ผู้ที่ทำผิดโทษเบาจะต้องแสดงความผิดของตนต่อคณะสงฆ์

5. อาบัติปาฏิเทสนียะ แปลว่า พึงแสดงคืน เป็นอาบัติที่ภิกษุล่วงละเมิดพึงแสดงคืน เช่น ภิกษุรับของขบเคี้ยวของฉันจากมือภิกษุณีที่ไม่ใช่ญาติเอามาฉัน เป็นต้น

6. อาบัติทุกกฎ แปลว่า ทำไม่ดี ทำชั่ว ชื่ออาบัติเบาอย่างหนึ่งเป็นความผิดรองลงมาจากอาบัติปาฏิเทสนียะ เป็นความผิดทางกายกรรมคือความประพฤติส่วนกายไม่เรียบร้อย เป็นที่ติเตียนของผู้อื่น เช่น ภิกษุสวมเสื้อสวมหมวก

7. อาบัติทุพภาสิต ทุพภาสิต แปลว่า พูดไม่ดี กล่าวชั่ว ทำชั่ว ทำเสียหาย ชื่ออาบัติที่เกี่ยวกับคำพูดเป็นความผิดทางวจีกรรม เช่น การกล่าวเสียดสีด้วยชาติกำเนิด การปฏิบัติตนเพื่อแก้อาบัตินั้นมีต่าง ๆ กันไป สุดแท้แต่ความหนักเบาของศีลที่อาบัติ มีตั้งแต่วิธีการประกาศความผิดของตนต่อภิกษุอื่น การอยู่ในบริเวณจำกัด เฉพาะเพื่อสำนึกผิด ยกจนถึงการขาดจากความเป็นภิกษุ เช่น ภิกษุที่ต้องอาบัติปาราชิกจะต้องสึกออกไปใช้ชีวิตเป็นฆราวาส ไม่สามารถดำรงเพศเป็นภิกษุต่อไปอีกได้ คำว่า ปาราชิก สันนิษฐานว่าแปลว่า "ผู้แพ้" อาจหมายถึง "ผู้แพ้แก่วิถีชีวิตการเป็นภิกษุในพระพุทธศาสนา" ปาราชิกเป็นอาบัติขั้นที่ร้ายแรงที่สุด ภิกษุไม่ว่ารูปใด ถ้าหากอาบัติถึงขั้นปาราชิกแล้วจะสิ้นสภาพการเป็นภิกษุทันที แม้ว่าจะยังครองผ้าเหลืองหรือปฏิบัติตนอย่างภิกษุอื่น ๆ อยู่ก็ตาม ภิกษุที่รู้ตนเองว่าอาบัติปาราชิกแล้วสามารถลาสิกขาไปใช้ชีวิตอยู่อย่างฆราวาสทั่วไปได้ แต่หากยังคงดื้อครองผ้าเหลืองหลอกให้ผู้คนกราบไหว้อยู่อีก ก็จะยิ่งเป็นบาปหนาที่พอกพูนขึ้นเรื่อย ๆ

ประเภทของความผิดที่อาบัติปาราชิก (อธิราชมณีภาค, 2546) ในพุทธศาสนาอาบัติปาราชิกมี 4 ประการ ได้แก่ การเสพเมถุน การลักทรัพย์ การฆ่ามนุษย์ และการอวดอัตริมนุสธรรม โดยผู้เขียนจะขออธิบายรายละเอียดดังต่อไปนี้

อาบัติปาราชิก ประเภทที่ 1 การเสพเมถุน คือ การร่วมประกอบกิจกรรมทางเพศ ไม่ว่าจะกระทำกับผู้หญิงหรือผู้ชาย หรือกระทำกับสัตว์ก็ตาม ปาราชิกข้อการเสพเมถุน บางทีก็เรียกกันว่า ปฐมปาราชิก แปลว่า "ปาราชิกข้อแรก"

อาบัติปาราชิก ประเภทที่ 2 การลักทรัพย์ คือ การนำทรัพย์ของผู้อื่นไปเป็นของตนโดยเจตนา ในเมืองไทยกำหนดว่า การลักทรัพย์มีมูลค่าตั้งแต่ 1 บาทขึ้นไปเป็นการผิดหรือเป็นอาบัติขั้นปาราชิก การเจตนาแอบอ้างความคิดหรือผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน หรือการเบียดบังเอาเงินในกองทุนที่มีผู้ศรัทธาถวายเป็นทานเพื่อใช้ในกิจของสงฆ์ หรือกิจของศาสนามาใช้ส่วนตัว ก็ถือว่าเป็นอาบัติปาราชิกเช่นกัน

อาบัติปาราชิก ประเภทที่ 3 การฆ่ามนุษย์ คือ การเจตนาทำให้มนุษย์ถึงแก่ความตาย ไม่ว่าจะด้วยวิธีใด ๆ ไม่ว่าจะลงมือฆ่าเองหรือใช้ให้คนอื่นฆ่าให้ก็ตาม ถือเป็นความผิดปาราชิกข้อที่ 3 ทั้งสิ้น

อาบัติปาราชิก ประเภทที่ 4 การอวดอุตริมนุสสธรรม คือ การพูดอวดผู้อื่นว่าตนได้บรรลุธรรมระดับสูง เช่น บรรลุโสดาบัน บรรลุอรหันต์ เป็นต้น ไม่ว่าตนจะได้บรรลุธรรมตามที่ตนได้อวดอ้างไปจริงหรือไม่ก็ตาม ในบทความนี้ผู้เขียนจะขอกล่าวเฉพาะการต้องอาบัติปาราชิก ประเภทที่ 4 การอวดอุตริมนุสธรรม โดยคำว่า อุตตริมนุสสธรรม (/อุดตะหริมะนุดสะทำ/) หรือ อุตริมนุษยธรรม (/อุดตะหริมะนุดสะยะทำ/) แปลว่า ธรรมอันยวดยิ่งของมนุษย์ หรือ ธรรมของมนุษย์ผู้ยวดยิ่ง ได้แก่ คุณวิเศษซึ่งมนุษย์ธรรมดาไม่สามารถมีหรือเป็นได้ มิใช่วิสัยของมนุษย์ทั่วไป แต่เป็นวิสัยของผู้บรรลุธรรมขั้นสูงแล้ว ดังนั้น การอวดอุตริมนุสธรรม ก็ย่อมหมายถึง การที่ภิกษุแสดงตนหรือพูดให้ผู้อื่นเข้าใจว่าตนได้ฌานขั้นสูง ตนได้บรรลุวิโมกข์ ได้สมาธิ สมารถเข้าสมาบัติได้ หรือสำเร็จมรรคสำเร็จผลอย่างนั้นอย่างนี้ เรียกว่า อวดอุตตริมนุสสธรรม นั่นเอง ในสมัยพุทธกาลได้ปรากฏหลักฐานการที่พระสงฆ์ละเมิดพระธรรมวินัยเกี่ยวกับการอาบัติปาราชิกกรณีอวดอุตตริมนุสสธรรม ทั้งนี้ผู้เขียนขออ้างอิงที่ปรากฏตามพระไตรปิฎก เล่มที่ 1 พระวินัยปิฎก เล่มที่ 1 มหาวิภังค์ ภาค 1 ดังต่อไปนี้ "ทรงบัญญัติปฐมบัญญัติ

[231] ครั้นพระผู้มีพระภาคทรงติเตียนภิกษุพวกฝั่งแม่น้ำวัคคุมุทา โดยอเนกปริยายแล้ว ตรัสโทษแห่งความเป็นคนเลี้ยงยาก ความเป็นคนบำรุงยาก ความเป็นคนมักมาก ความเป็นคนไม่สันโดษ ความคลุกคลี ความเกียจคร้าน ตรัสคุณแห่งความเป็นคนเลี้ยงง่าย ความเป็นคนบำรุงง่าย ความมักน้อย ความสันโดษ ความขัดเกลา ความกำจัด อาการที่น่าเลื่อมใสการไม่สะสม การปรารภความเพียร โดยอเนกปริยาย ทรงกระทำธรรมีกถาที่สมควรแก่เรื่องนั้นที่เหมาะสมแก่เรื่องนั้นแก่ภิกษุทั้งหลาย แล้วรับสั่งกะภิกษุทั้งหลายว่า

ดูกรภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนั้นแล เราจักบัญญัติสิกขาบทแก่ภิกษุทั้งหลาย อาศัยอำนาจประโยชน์ 10 ประการ คือ เพื่อความรับว่าดีแห่งสงฆ์ 1 เพื่อความ

สำราญแห่งสงฆ์ 1 เพื่อข่มบุคคลผู้เก้อยาก 1 เพื่ออยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก 1 เพื่อป้องกันอาสวะอันจะบังเกิดในปัจจุบัน 1 เพื่อกำจัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต 1 เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส 1 เพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว 1 เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม 1 เพื่อถือตามพระวินัย 1

ดูกรภิกษุทั้งหลาย ก็แลพวกเธอพึงยกสิกขาบทนี้ขึ้นแสดงอย่างนี้ ว่าดังนี้:-พระปฐมบัญญัติ

อนึ่ง ภิกษุใด ไม่รู้เฉพาะ กล่าวอวดอุตตริมนุสสธรรม อันเป็นความรู้ ความเห็น อย่างประเสริฐอย่างสามารถ น้อมเข้ามาในตนว่า ข้าพเจ้ารู้อย่างนี้ ข้าพเจ้าเห็นอย่างนี้ ครั้นสมัยอื่นแต่นั้น อันผู้ใดผู้หนึ่งถือเอาตามก็ตาม ไม่ถือเอาตามก็ตาม เป็นอันต้องอาบัติแล้ว มุ่งความหมดจด จะพึงกล่าวอย่างนี้ว่า แน่ะท่าน ข้าพเจ้าไม่รู้อย่างนั้น ได้กล่าวว่ารู้ ไม่เห็นอย่างนั้น ได้กล่าวว่าเห็น ได้พูดพล่อย ๆ เป็นเท็จเปล่า ๆ แม้ภิกษุนี้ก็เป็นปาราชิก หาสังวาสมิได้

สิกขาบทนี้ ย่อมเป็นอันพระผู้มีพระภาคทรงบัญญัติแล้วแก่ภิกษุทั้งหลายด้วยประการฉะนี้ ฯ เรื่องภิกษุพวกฝั่งแม่น้ำวัคคุมุทา จบเรื่องภิกษุสำคัญว่าได้บรรลุ

[232] ก็โดยสมัยนั้นแล ภิกษุเป็นอันมาก สำคัญมรรคผลอันตนยังมิได้เห็นว่าได้เห็นสำคัญมรรคผลอันตนยังมิได้ถึงว่าได้ถึง สำคัญมรรคผลอันตนยังมิได้บรรลุว่าได้บรรลุ สำคัญ มรรคผลอันตนยังมิได้ทำให้แจ้งว่าได้ทำให้แจ้ง จึงอวดอ้างมรรคผลตามที่สำคัญว่าได้บรรลุ ครั้นต่อมา จิตของพวกเธอน้อมไปเพื่อความกำหนัดก็มี น้อมไปเพื่อความขัดเคืองก็มี น้อมไปเพื่อความหลงก็มี จึงมีความรังเกียจว่า สิกขาบทอันพระผู้มีพระภาคทรงบัญญัติไว้แล้ว แต่พวกเราสำคัญมรรคผลที่ตนยังมิได้เห็นว่าได้เห็น สำคัญมรรคผลที่ตนยังมิได้ถึงว่าได้ถึง สำคัญมรรคผลที่ตนยังมิได้บรรลุว่าได้บรรลุ สำคัญมรรคผลที่ตนยังมิได้ทำให้แจ้งว่าได้ทำให้แจ้ง จึงอวดอ้างมรรคผลตามที่สำคัญว่าได้บรรลุ พวกเราต้องอาบัติปาราชิกแล้วกระมังหนอ แล้วแจ้งเรื่องนั้นแก่ท่านพระอานนท์ ๆ กราบทูลเรื่องนั้นแด่พระผู้มีพระภาค พระผู้มีพระภาคตรัสว่า มีอยู่เหมือนกันอานนท์ข้อที่ภิกษุทั้งหลายสำคัญมรรคผลที่ตนยังมิได้เห็นว่าได้เห็น สำคัญมรรคผลที่ตนยังมิได้ถึงว่าได้ถึง สำคัญมรรคผลที่ตนยังมิได้บรรลุว่าได้บรรลุ สำคัญมรรคผลที่ตนยังมิได้ทำให้แจ้งว่าได้ทำให้แจ้ง จึงอวดอ้างมรรคผลตามที่สำคัญว่าได้บรรลุ แต่ข้อนั้นนั่นแล เป็อัพโพหาริก

ลำดับนั้น พระผู้มีพระภาคทรงกระทำธรรมีกถาในเพราะเหตุเป็นเค้ามูลนั้น ในเพราะเหตุแรกเกิดนั้นแล้วรับสั่งกะภิกษุทั้งหลายว่า ดูกรภิกษุทั้งหลาย ก็แลพวกเธอพึงยกสิกขาบทนี้ขึ้นแสดงอย่างนี้ ว่าดังนี้:-พระอนุบัญญัติ

อนึ่ง ภิกษุใด ไม่รู้เฉพาะ กล่าวอวดอุตตริมนุสสธรรม อันเป็นความรู้ความเห็น อย่างประเสริฐ อย่างสามารถ น้อมเข้ามาในตนว่า ข้าพเจ้ารู้อย่างนี้ ข้าพเจ้าเห็นอย่างนี้ ครั้นสมัยอื่นแต่นั้น อันผู้ใดผู้หนึ่ง ถือเอาตามก็ตาม ไม่ถือเอาตามก็ตาม เป็นอันต้องอาบัติแล้ว มุ่งความหมดจด จะพึงกล่าวอย่างนี้ว่าแน่ะท่าน ข้าพเจ้าไม่รู้อย่างนั้น ได้กล่าวว่ารู้ ไม่เห็นอย่างนั้น ได้กล่าวว่าเห็น ได้พูดพล่อย ๆ เป็นเท็จเปล่า ๆ เว้นไว้แต่สำคัญว่าได้บรรลุ แม้ภิกษุนี้ ก็เป็นปาราชิกหาสังวาสมิได้

จากข้อความข้างต้น จะเห็นได้ว่า การบัญญัติพระวินัยนั้นเกิดแต่เหตุอันจะนำไปสู่ความเสื่อมเสียในทางพุทธศาสนา ดังนั้น การบัญญัติพระวินัยย่อมเป็นเจตนารมณ์ของพระศาสดา ที่ท่านทรงเห็นว่า เมื่อบ้านเมืองเจริญไปทางด้านวัตถุ ข้อปฏิบัติที่ดีงามทั้งหลายหากพระสงฆ์สาวกทั้งหลายละเลย ความเสื่อมศรัทธาก็ย่อมเกิดกับพระพุทธศาสนา พระธรรมวินัยจึงเป็นกฎเกณฑ์หรือกฎระเบียบที่พระสงฆ์พึงจะต้องปฏิบัติเพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองนั่นเอง

กฎหมายตราสามดวงที่เกี่ยวข้องกับการอวดอุตตริมนุสสธรรมตามพระธรรมวินัย

คำว่า “กฎหมาย” ก่อน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของกฎหมายว่า “กฎที่สถาบันหรือผู้มีอำนาจสูงสุดในรัฐตราขึ้น หรือที่เกิดขึ้นจากจารีตประเพณีอันเป็นที่ยอมรับนับถือ เพื่อใช้ในการบริหารประเทศ เพื่อใช้บังคับบุคคลให้ปฏิบัติตาม หรือเพื่อกำหนดระเบียบแห่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือระหว่างบุคคลกับรัฐ” ดังนั้นที่มาของ

ตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ที่ใช้กันมานานกว่า 400 ปี ในสังคมไทย และได้นำมาประมวลไว้ในกฎหมายตราสามดวง จึงสะท้อนความเป็นมาทางประวัติศาสตร์ทั้งทางด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของไทย

โดย "กฎหมาย" ในสมัยก่อน ไม่ได้หมายถึงตัวบทกฎหมายดังที่เข้าใจกันในปัจจุบัน แต่หมายถึงการจดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน หรือทำหนังสือไว้เป็นหลักฐาน ส่วนคำที่หมายถึงตัวบทกฎหมาย จะใช้ว่า "พระไอยการ พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา พระราชกำหนด และกฎ" ดังจะเห็นได้จากตัวบทกฎหมายลักษณะต่าง ๆ ที่ประมวลไว้ในกฎหมายตราสามดวง โดยเฉพาะบทบัญญัติที่กล่าวถึงกฎพระสงฆ์ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายตราสามดวง ที่มีรายละเอียดที่เกี่ยวกับความผิดของพระสงฆ์ในสมัยโบราณ คือ กฎของพระสงฆ์ รวม 10 ข้อใหญ่ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการวางหลักปฏิบัติ ข้อพึงปฏิบัติ ข้อห้าม การสอดส่องดูแล การกำกับตรวจสอบ เพื่อให้พระภิกษุสงฆ์ทั้งหลายประพฤติตนได้สมกับสมณเพศตามพระธรรมวินัย และมีบทลงโทษพระสงฆ์ที่กระทำผิด หรือประพฤติไม่สมควรออกนอกลู่นอกทางไว้มากมายหลายกรณี เช่น การเสพเมถุนกับสีกา พูดจา หรือทำกิริยาเกี้ยวพาราสีสีกา เสพสุรา เล่นการพนัน อวดอุตริเป็นผู้วิเศษ

ความผิดเกี่ยวกับการอวดอุตตริมนุสสธรรมของพระสงฆ์นอกจากจะเป็นความผิดร้ายแรงตามพระธรรมวินัยแล้วยังมีการบัญญัติความผิดไว้ในกฎหมายบ้านเมืองอีกด้วย กล่าวคือ ในสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ได้โปรดเกล้า ฯ ให้ตรากฎหมายคณะสงฆ์ที่เรียกว่า กฎพระสงฆ์ ขึ้นในระหว่าง ปี พ.ศ. 2325 - 2344 รวม 10 ฉบับ ดังที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายตราสามดวง แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ นับเป็นกฎหมายคณะสงฆ์ชุดแรก ที่ปรากฏหลักฐานอยู่ถึงปัจจุบัน ซึ่งมีใจความตามกฎของพระสงฆ์ข้อที่ 5 ดังนี้

"สมเด็จพระบรมนารถบพิตร ฯ..... มีพระราชโองการ ฯ สั่งว่า

ไอ้มาต้องเมถุนปาราชิกแล้ว มิได้กลัวบาปละอายแก่บาป ปฏิญาณตัวว่าเป็นภิกษุ เข้ากระทำสังฆกรรมด้วยพระสงฆ์ เป็นอุปัชฌาย์บวชนาค ปลอมเข้าผูกโบสถ์แลรับกฐิน..... ไอ้ชูต้องอทินนาทานปาราชิก..... แล้วปกปิดโทษไว้ ปฏิญาณตัวว่าเป็นภิกษุสมณะนั่งหัตถบาทบวชนาค เข้าผูกอุโบสถทำสังฆกรรมด้วยสงฆ์ ให้พระศาสนาเศร้าหมอง แลไอ้แก้วต้องอทินนาทานปาราชิก..... แลเอามลทินไปโทษป้ายท่านผู้มีศีลบริสุทธิ์ พระสงฆ์ว่ากล่าวแล้วฉะนี้ หวังจะให้ทายกทั้งปวงที่ศรัทธากระทำกุศลไว้ สอดแคล้วกินแหนงท่านผู้มีศีลบริสุทธิ์ จะให้ผลของทายกนั้นน้อยไป มิควรหนักหนา

แต่นี้สืบไปเมื่อหน้า ถ้าภิกษุองค์ใดต้องจตุปาราชิกทั้งสี่ แต่อันใดอันหนึ่งปาราชิกแล้ว ให้มาบอกแก่สงฆ์ จงแจ้งแต่ในอุโบสถเดียวนั้น อย่าให้ปกปิดโทษจตุปาราชิกไว้ ปฏิญาณตัวเป็นสงฆ์สมณะ เข้ากระทำสังฆกรรม อุปสมบทกรรมด้วยคณะสงฆ์ให้เป็นมณฑิลในสังฆกรรมทั้งปวง..... ให้ศาสนาเศร้าหมอง ถ้ามีผู้โจทนาว่ากล่าวพิจารณาเป็นสัจ จะเอาตัวเป็นโทษถึงสิ้นชีวิต แล้วให้ริบราชบาท ขับเฆี่ยนตีโบยญาติโยมจงหนัก อย่าให้เป็นเยี่ยงอย่างสืบไป

กฎให้ไว้ ณ วันอาทิตย์ เดือนแปด ขึ้นสิบห้าค่ำ จุลศักราชพันร้อยยี่สิบห้า (พ.ศ. 2326) ปีเถาะ เบญจศก "

จากข้อบทของกฎพระสงฆ์ข้อที่ 5 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายตราสามดวง ในสมัยก่อนถือว่าการต้องอาบัติปาราชิกของพระสงฆ์นั้น เจตนารมณ์ของกฎหมายคือ ไม่เพียงแต่พระภิกษุสงฆ์เท่านั้นยังรวมไปถึงญาติโยม ที่อยู่ในฐานกระทำความผิดด้วย จากหลักการดังกล่าวทำให้ผู้เขียนสรุปได้ว่า การปฏิบัติตัวของพระสงฆ์ในสมัยก่อนนั้นนอกจากจะปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัดตามพระธรรมวินัยแล้ว ยังจะต้องเคร่งครัดตามบทบัญยัติของกฎหมายฝ่ายบ้านเมืองด้วย กล่าวคือ การกระทำผิดของพระสงฆ์ที่อาบัติปาราชิกไม่ว่าจะทำผิดในมูลเหตุใดก็ตามที่เป็นการต้องอาบัติปาราชิกทั้ง 4 ประเภท เพียงแค่ผิดในเหตุใดเหตุหนึ่ง อาทิเช่น การเสพเมถุนธรรม การลักทรัพย์ผู้อื่น การฆ่ามนุษย์ และการอวดอุตตริมนุสสธรรม ซึ่งหนึ่งในจำนวนนี้พระสงฆ์ดังกล่าวนอกจากจะเป็นอาบัติปาราชิก คือ ขาดจากความเป็นพระสงฆ์ ไม่สามารถกับมาบวชได้อีกเลยตลอดชีวิต พระสงฆ์รูปนั้นยังมีความผิดและได้รับโทษตามกฎหมายบ้านเมือง คือกฎพระสงฆ์

ข้อที่ 5 ซึ่งมีโทษถึงการประหารชีวิต ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ในสมัยก่อนเห็นว่าการที่จะให้พรสงฆ์ปฏิบัติตนตามพระธรรมวินัยโดยไม่มีกฎหมายบ้านเมืองเข้ามาเป็นมาตรการอีกชั้นหนึ่งนั้น อาจทำให้พุทธศาสนามัวหมองและเสื่อมศรัทธามากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายบ้านเมืองเข้ามาควบคุมนั่นเอง

บทบัญญัติทางกฎหมายปกครองคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 ที่เกี่ยวข้องกับการลงโทษปาราชิกกรณีการอวดอุตตริมนุสสธรรมตามพระธรรมวินัย

พระราชบัญญัติพระสงฆ์ พ.ศ. 2505 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 ถือเป็นเครื่องมือทางกฎหมายหลักของการปกครองพระสงฆ์ในประเทศไทย โดยเฉพาะบทบัญญัติที่มีการกำหนดวิธีการลงโทษต่อพระสงฆ์ที่ละเมิดพระธรรมวินัย ดังจะเห็นได้จากบทบัญญัติในหมวดที่ 4 เรื่อง นิคหกรรมและการสละสมณเพศ กล่าวคือ พระสงฆ์ที่กระทำความผิดและจะต้องถูกลงโทษก็ต่อเมื่อได้กระทำผิดตามพระธรรมวินัยและโทษที่จะลงแก่พระสงฆ์นั้นก็จักต้องเป็นโทษที่กำหนดไว้ตามพระธรรมวินัยเท่านั้น ซึ่งผู้เขียนตั้งข้อสังเกตุว่าการลงโทษพระสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติสงฆ์ พ.ศ. 2505 ก็มีหลักการเช่นเดียวกับกฎหมายอาญาคือ การกระทำนั้นจะต้องถูกบัญญัติว่าเป็นความผิดและจะต้องกำหนดโทษเอาไว้ที่จะลงแก่ผู้กระความผิดเท่านั้น โดยเนื้อหาของพระราชบัญญัติสงฆ์ พ.ศ. 2505 กำหนดให้มหาเถรสมาคมมีอำนาจตรากฎมหาเถรสมาคมกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้การลงนิคหกรรม (นิคหกรรม คือ วิธีการลงโทษพระภิกษุตามพระธรรมวินัย) เป็นไปโดยถูกต้องและเป็นธรรม และให้ถือว่าเป็นการชอบด้วยกฎหมายที่มหาเถรสมาคมจะกำหนดในกฎมหาเถรสมาคมให้มหาเถรสมาคมหรือพระภิกษุผู้ปกครองสงฆ์ตำแหน่งใดเป็นผู้มีอำนาจลงโทษพระสงฆ์นั้น

สำหรับบทลงโทษที่เกี่ยวกับการอวดอุตริมนุสธรรมภายใต้พระราชบัญญัติสงฆ์ พ.ศ. 2505 ไม่มีกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ เนื่องจากกฎหมายกำหนดเพียงการให้อำนาจมหาเถรสมาคมในการออกกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อลงโทษพระสงฆ์ที่ละเมิดพระธรรมวินัย (มาตรา 25) ซึ่งเป็นวิธีการลงโทษภายในของคณะสงฆ์และไม่มีความผิดทางกฎหมายบ้านเมืองแต่อย่างใด

ส่วนความผิดที่เกี่ยวกับการอวดอุตตริมนุสสธรรม หรือการต้องอาบัติปาราชิกในกรณีอื่น ๆ ตามประมวลกฎหมายอาญาของไทยก็มิได้กำหนดฐานความผิดนี้เอาไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 206-208 มีการกำหนดฐานความเอาไว้เพียงฐานความผิดเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นการเหยียดหยามพุทธศาสนาและก่อให้เกิดความวุ่นวายในการประกอบศาสนพิธีต่าง ๆ ตลอดจนการแต่งกายเลียนแบบพระสงฆ์ แต่ฐานความผิดเกี่ยวกับการอวดอุตตริมนุสสธรรมหรือเหตุแห่งปาราชิกอื่น ๆ จะไม่ถูกกำหนดเป็นฐานความผิดเอาไว้เลย และในทางปฏิบัติจะมีเพียงวิธีการลงโทษโดยคณะสงฆ์ โดยอาศัยกฎระเบียบแห่งมหาเถรสมาคม และมีการฟ้องเป็นคดีตามประมวลกฎมายอาญาในเรื่องของการห้ามกลับมาบวชใหม่ในบางคดีเท่านั้น เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4499/2539 คณะสงฆ์ชั้นต้นมีคำวินิจฉัยว่า จำเลยกระทำผิดล่วงละเมิดพระธรรมวินัย ให้จำเลยสึกจากการเป็นพระภิกษุ จำเลยได้ยื่นอุทธรณ์คัดค้านคำวินิจฉัยดังกล่าวต่อคณะสงฆ์ และกลับมาแต่งกายเป็นพระภิกษุอีก เพื่อให้บุคคลอื่นเชื่อว่าตนเป็นพระภิกษุ จำเลยมีความผิดตามมาตรา 208

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1798/ 2542 พ.ร.บ. คณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 มาตรา 29 การสละสมณเพศเพราะถูกจับในข้อหาคดีอาญาแยกได้เป็น 3 กรณี คือ (1) เมื่อพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการไม่เห็นสมควรให้ปล่อยชั่วคราวและเจ้าอาวาสไม่ยอมรับตัวไว้ควบคุม พนักงานสอบสวนดำเนินการให้สละสมณเพศได้ (2) พนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการเห็นว่าไม่ควรปล่อยชั่วคราวและไม่ควรมอบตัวให้เจ้าอาวาสรับตัวไปควบคุม ก็ดำเนินการให้สละสมณเพศได้ และ (3) พระภิกษุรูปนั้นไม่ได้สังกัดอยู่ในวัดใดวัดหนึ่งหรือเป็นพระจรจัดก็ดำเนินการให้สละสมณเพศได้ กรณีของจำเลยปรากฏว่าร้อยตำรวจโท ส. นำจำเลยไปพบพระ ท. เจ้าอาวาสวัดและมีตำแหน่งเป็นเจ้าคณะและพระภิกษุผู้ใหญ่อีกหลายรูปเพื่อทำการสอบสวนจำเลยแล้ว ไม่ได้ความชัดว่าจำเลยจำพรรษาและสังกัดวัดใด จำเลยได้ยินยอมสึก

จากการเป็นพระภิกษุโดยทำการเปลื้องจีวรออกแล้วแต่งกายด้วยชุดขาว จึงถือได้ว่าจำเลยได้สละสมณเพศแล้วในขณะนั้น ตาม พ.ร.บ.คณะสงฆ์ฯ มาตรา 29 การที่จำเลยอ้างว่ายอมเปลื้องจีวรออกเพื่อต่อสู้คดีไม่เป็นเหตุให้จำเลยซึ่งได้สละสมณเพศแล้วกลับมาเป็นพระภิกษุใหม่อีก ดังนั้น เมื่อภายหลังจำเลยกลับมาแต่งกายเป็นพระภิกษุเพื่อให้บุคคลอื่นเชื่อว่าตนเป็นพระภิกษุ การกระทำจึงเป็นความผิดตามมาตรา 208

จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวกับการลงโทษพระสงฆ์ที่อาบัติปาราชิกกรณีการอวดอุตริมนุสธรรมในกฎหมายหลักคือ พระราชบัญญัติสงฆ์ พ.ศ. 2505 ประมวลกฎหมายอาญา และกฎหมายอื่น ๆ ก็ไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดเอาไว้เป็นการเฉพาะและไม่มีการฟ้องร้องเป็นคดีความ ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลที่ผู้เขียนจะต้องนำเสนอเพื่อให้ไปพิจารณาบทบัญญัติแห่งกฎหมายโบราณ คือกฎหมายตราสามดวง ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์ที่จะปกป้องพระพุทธศาสนาโดยมีการกำหนดเป็นฐานความผิดและโทษเอาไว้ และเป็นเจตนาที่แท้จริง ซึ่งผู้บัญญัติกฎหมายได้เล็งเห็นว่าหากสภาพสังคมเปลี่ยนไป ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการปฏิบัติตัวไม่เหมาะสมในทางพุทธศาสนาก็มีมากขึ้น ปัญหาการละเมิดพระธรรมวินัยก็ย่อเกิดขึ้นมากเช่นเดียวกัน ผลก็คือ พระพุทธศาสนาก็อาจจะถูกตำหนิติเตียนจากคนในสังคมจนนำไปสู่ความเสื่อมศรัทธาในที่สุด

วิเคราะห์และหาแนวทางการกำหนดความรับผิดทางอาญาของพระสงฆ์ที่อาบัติปาราชิกกรณีอวดอุตตริมนุสสธรรมตามพระธรรมวินัย

จากเหตุผลที่ที่ได้กล่าวมาข้างต้น การอวดอุตริมนุสธรรมนั้นถือเป็นข้อห้ามที่องค์พระศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงบัญญัติเอาไว้ ทั้งนี้ก็เพื่อให้รักษาไว้ซึ่งพระธรรมวินัยและความดีงามในพระพุทธศาสนา ดังนั้นการการกล่าวหรือการแสดงที่ทำให้เป็นประจักษ์ว่าอวดคุณวิเศษในตัวเอง ก็ย่อมตกเป็นอาบัติปาราชิก ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าการที่พระพุทธองค์ถือเอาสาระสำคัญแห่งเหตุการณ์อวดอุตตริมนุสสธรรมเป็นบทปรับอาบัติปาราชิก ก็ย่อมทรงเห็นว่า เหตุแห่งอาบัตินี้ หากไม่มีการกำหนดเป็นพระธรรมวินัยเอาไว้เป็นบทหนัก ปัญหาการละเมิดพระธรรมวินัยโดยเฉพาะเรื่องการอวดอุตตริมนุสสธรรม ย่อมมีขึ้นและและจะทำให้พุทธศาสนาของพระองค์เสื่อมเสียอย่างแน่นอน

สำหรับประเทศไทยหรือสยามประเทศในอดีตถือว่ามีความผูกพันกับวิถีการดำรงชีวิภายใต้พุทธศาสนามาอย่างช้านาน ซึ่งในอดีตการปกป้องพุทธศาสนาจะเคร่งครัดและทุกคนในสังคมนอกจากความศรัทธาในพุทธศาสนาและความเชื่อเรื่องผลบุญผลกรรมแล้ว การปฏิบัติตามกฎหมายบ้านเมืองที่มีข้อบัญญัติอันเป็นการลงโทษพระสงฆ์หรือฆารวาสละเมิดพระธรรมวินัยเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้ปกครองบ้านเมืองในอดีตย่อมมองว่าเมื่อปัจจัยทางด้านสังคมมีมากขึ้น ปัญหาการละเมิดพระธรรมวินัยที่เป็นข้อห้ามใหญ่สำคัญ ๆ ก็ย่อมมีมากขึ้น การบัญญัติกฎหมายของบ้านเมืองออกมาบังคับใช้ก็น่าจะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะทำให้พระพุทธศาสนาไม่มัวหมองและเสื่อมศรัทธา ตลอดจนการรักษาคุณงามความดีภายใต้พระพุทธศาสนาไปให้ยาวนาน ดังที่ปรากฏในกฎของพระสงฆ์ข้อที่ 5 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายตราสามดวง โดยผู้เขียนเห็นว่า การส่งเสริมให้คนในสังคมประกอบคุณงามความดี โดยเฉพาะพระสงฆ์บางรูปที่เห็นแก่ลาภสักการะหรือวัตถุต่าง ๆ สามรถนำมาตอบสนองความต้องการจนลืมไปแล้วว่าการบวชเข้ามาภายใต้พระพุทธศาสนานั้นก็เพื่อเผยแผ่หลักธรรมคำสอนของพระศาสดาไปสู่ผู้คนให้มีความรู้ความเข้าใจถึงแก่นแท้ของพระพุทธศาสนา

ดังนั้น เรื่องของศีลธรรม และคุณงามความดีทั้งหลาย จริงอยู่การทำผิดศีลธรรม ก็เป็นการละเมิดพระธรรมวินัยของพระสงฆ์ ก็ย่อมมีบทลงโทษตามหลักเกณฑ์ของพระธรรมวินัย แต่การลงโทษหรือการปรับอาบัตินั้นไม่ได้ทำให้บ้านเมืองเกิดความสงบหรือเกิดความดีงามทางด้านศีลธรรมเลย ดังนั้นการบัญญัติกฎหมายบ้านเมืองเข้ามาเป็นมาตรการบังคับ ในทางกฎหมายเรียกว่า “สภาพบังคับทางกฎหมาย” ซึ่งบทบัญญัติของกฎหมายตราสามดวงจึงเป็นเครื่องมือที่ทำให้ผู้ที่ทำให้พุทธศาสนามัวหมองที่ไม่เคยเกรงกลัวต่อบาป แต่ต้องเกรงกลัวบทลงโทษตามบัญญัติของกฎหมายบ้านเมืองแทน ซึ่งแน่นอนว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายบ้านเมืองย่อมไม่กระทบต่อ

พระสงฆ์ที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยอยู่แล้ว แต่บทบัญญัติดังกล่าวจะไปกระทบกับพระสงฆ์บางรูปที่ไม่เคารพพระธรรมวินัย มีการประพฤติหรือแสดงการอวดอุตริอยู่เป็นเนือง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ส่วนตัว ผู้เขียนจึงมีทัศนะสนับสนุนการบัญญัติกฎหมายบ้านเมืองให้มีสภาพบังคับเรื่องศีลธรรมเช่นเดียวกับการตรากฎหมายตราสามดวงในส่วนที่เกี่ยวกับพระสงฆ์ จึงเห็นว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะเป็นการปกป้องพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองควบคู่ไปกับสังคมไทย

สำหรับประเทศไทยในยุคปัจจุบัน ความผิดฐานการละเมิดพระธรรมวินัยนั้นไม่ได้กำหนดเอาไว้ในกฎหมายบ้านเมืองแล้ว นั่นหมายความว่าสภาพบังคับโดยตรงในเรื่องของความผิดการอวดอุตตริมนุสสธรรมนั้นไม่ได้มีบัญญัติเอาไว้โดยตรง กล่าวคือ ปัจจุบันกฎหมายอันเป็นเครื่องมือทางกฎหมายหลักที่ทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนานั้น คือ พระราชบัญญัติสงฆ์ พ.ศ. 2505 โดยกฎหมายฉบับดังกล่าวเป็นการกำหนดเพียงการใช้อำนาจทางปกครองคณะสงฆ์เท่านั้น ส่วนการลงโทษพระสงฆ์ที่ละเมิดพระธรรมวินัยก็เป็นเพียงการกำหนดหลักการเอาไว้หลวม ๆ เพื่อให้อำนาจของคณะสงฆ์ในการใช้อำนาจทางปกครอง แต่ก็หามีหลักเกณฑ์การลงโทษทางอาญาต่อพระสงฆ์ส่วนกฎหมายอาญา ซึ่งถือเป็นกฎหมายหลักเกี่ยวกับการกระทำความผิดทางอาญาและการรับโทษ ซึ่งในประมวลกฎหมายอาญานั้นได้กำหนดความผิดเกี่ยวกับศาสนานั้นเป็นเพียงการกำหนดฐานความผิดเกี่ยวกับการดูหมิ่นศาสนาหรือการแต่งกายเลียนแบบพระสงฆ์ซึ่งกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 206-208 ดังนั้น หากมีการละเมิดพระธรรมวินัยหรือการกล่าวอวดอุตตริมนุสสธรรม ซึ่งถือเป็นความผิดหนัก ก็ไม่มีกฎหมายใดในบ้านเมืองให้อำนาจในการลงโทษกับพระสงฆ์ที่ไม่เกรงกลัวบาปหรือมีเจตนาให้พุทธศาสนามัวหมองเหล่านั้นได้รับโทได้เลย ดังนั้น หากประเทศไทยต้องการปกป้องพุทธศาสนา จะต้องทำให้เกิดสภาพบังคับโดยการตรากฎหมายหรือการกำหนดฐานความผิดเพิ่มเติมเข้าไปในกฎหมายหลัก อาทิเช่น พระราชบัญญัติสงฆ์ พ.ศ. 2505 หรือประมวลกฎหมายอาญา เป็นต้น มิฉะนั้นปัญหาการนำพุทธศาสนามาเป็นเครื่องมือในการหาประโยชน์ย่อมเกิดขึ้นและมีมากขึ้นเรื่อย ๆ อย่างแน่นอน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สถาบันสงฆ์ถือเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างองค์ประกอบพระพุทธศาสนาที่ชาวพุทธทุกคนให้ความเคารพเลื่อมใสศรัทธา แต่ยังมีพระสงฆ์บางรูปที่ประพฤติตนไม่เหมาะสม เป็นที่ตำหนิติเตียนแก่ประชาชนทั่วไปทำให้พุทธศาสนามัวหมอง ด้วยเหตุนี้พระพุทธเจ้าจึงได้ทรงบัญญัติสิกขาบทเพื่อเป็นพระธรรมวินัยในการควบคุมความประพฤติของพระสงฆ์ให้บริสุทธิ์และเป็นที่น่าเคารพศรัทธาของผู้คนทั่วไป

พระธรรมวินัยได้บรรจุสิกขาบทเกี่ยวกับการต้องอาบัติปาราชิกทั้งหมดเป็น 4 เหตุแห่งการอาบัติ คือ การเสพเมถุน การลักทรัพย์ การฆ่ามนุษย์ และการอวดอัตริมนุสธรรม โดย 1 ใน 4 เหตุแห่งการอาบัติปาราชิกที่พบบ่อยที่สุดในประเทศไทย ก็คือการอวดอัตริมนุสธรรม โดยการกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายแก่พุทธศาสนาและทำให้คนในสังคมเสื่อมศรัทธา โดยพระสงฆ์ที่ละเมิดพระธรรมวินัยถึงแม้จะได้รับการลงโทษตามข้อบัญญัติตามพระธรรมวินัยก็ตาม แต่ผู้เขียนเห็นว่าในฐานะที่เป็นผู้ละเมิดหลักเกณฑ์และก่อให้เกิดความเสื่อมเสียให้แก่พุทธศาสนา พระสงฆ์ที่ละเมิดควรได้รับโทษตามกฎหมายบ้านเมือง ซึ่งในสมัยโบราณมีการกำหนดฐานความผิดเอาไว้ในกฎหมายฝ่ายบ้านเมือง คือ กฎพระสงฆ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายตราสามดวง และทำให้การละเมิดพระธรรมวินัยในสมัยนั้นเกิดขึ้นได้น้อยมาก เนื่องจากพระสงฆ์เกรงกลัวความผิดตามกฎหมายบ้านเมือง ภายหลังมีการแก้ไขกฎหมายบ้านเมืองและมีการยกเลิกกฎพระสงฆ์ดังกล่าวตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ทำให้พระสงฆ์บางรูปในปัจจุบันที่ตั้งใจจะละเมิดพระธรรมวินัยในข้ออาบัติหนักไม่เกรงกลัวความผิดเพราะไม่มีกฎหมายฉบับใดกำหนดเป็นความผิดเอาไว้เหมือนในอดีต ประกอบกับเครื่องมือทางกฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งพระราชบัญญัติสงฆ์ พ.ศ. 2505 และประมวลกฎหมายอาญา ยังไม่มีการบัญญัติฐานความผิดเกี่ยวกับการอวดอุตริมนุสธรรมเอาไว้ เมื่อไม่มีเครื่องมือทางกฎหมายมาเป็นมาตรการเพื่อป้องกันมิให้พระสงฆ์

ที่ละเมิดสิกขาบทดังกล่าวก็ย่อมทำให้การกระทำความผิดฐานนี้มีมากขึ้น

ดังนั้น จากเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดเพื่อเป็นการปกป้องพระพุทธศาสนา ผู้เขียนขอเสนอแนะว่าจะต้องบัญญัติกฎหมายลงโทษพระสงฆ์บางรูปที่ฝ่าฝืนพระธรรมวินัยคือการอวดอุตตริมนุสสธรรม อันเป็นฐานความผิดหนัก คือการอาบัติปาราชิกตามพระธรรมวินัยไว้ในกฎหมายหลัก คือ ฐานความผิดที่มีลักษณะโทษจำคุกหรือโทษปรับที่สูงขึ้นหรือลดลงตามพฤติกรรมแห่งกรณีไว้ในลักษณะ 4 เรื่องความผิดเกี่ยวกับศาสนาของประมวลกฎหมายอาญา เพื่อเป็นการลงโทษผู้กระทำความผิดอันจะเป็นการปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนาให้เป็นที่เคารพและศรัทธาของประชาชนสืบต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, สมเด็จพระมหาสมณเจ้า. (2533). *วินัยมุข เล่ม 1*. กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

คฑารัตน์ เฮงตระกูล. (2552). การกำหนดความรับผิดทางอาญาของพระสงฆ์ที่อาบัติปราชิกกรณีเสพเมถุน. *วารสารกระบวนการยุติธรรม, 1*(2), 15-17.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. กรุงเทพ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์

อธิราช มณีภาค. (2546). *การศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการยุติธรรมในพระไตรปิฎกกับกระบวนการยุติธรรมตามกฎหมายไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

แนะนำหนังสือ

Book Reviews

ความดีที่คุณทำได้

ผู้เขียน: อรสม สุทธิสาคร

สำนักพิมพ์: สารคดี

125 หน้า

รินธรรม ธารมุกตา

"ความดี" ที่มีคนทำแล้ว และอรสม สุทธิสาคร เล่าไว้ในหนังสือเล่มนี้มี 10 เรื่อง คือ

1. คลินิก 5 บาท ที่พึ่งของคนยาก
2. มือที่สร้างเสงสว่างในโลกมืด
3. ดวงแก้วกับรอยยิ้มในโลกใบใหม่ของหนู
4. ฉือจี้ อาสาสมัครคุณธรรมสายไต้หวัน
5. ผู้คลายทุกข์ใจคนไข้ที่พระนั่งเกล้าฯ
6. "คุณย่า" ของเด็กป่วยโรคตา และกิจกรรมเล่านิทานเด็กที่โรงพยาบาลเด็ก
7. กลุ่มผู้ป่วยมะเร็ง อาสาสมัครเพื่อนช่วยเพื่อน
8. อาสาข้างเตียงคนไข้
9. ศิลปะบำบัด เด็กป่วยเรื้อรังและระยะสุดท้าย
10. สานฝันก่อนวันสุดท้ายของเด็กน้อย

ทั้งหมดเป็นเรื่องเล่าถึง "คนดี" ที่มั่นคงในความดี บางคนใช้เวลาชีวิตนานเป็นสิบ ๆ ปี ช่วยเหลือผู้ประสบทุกข์จากความเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นการสร้างบุญกุศลที่ใครได้รับรู้ ก็ต้องอิ่มใจไปด้วยจนพรรณนาอาการจิตเช่นนั้นไม่ได้ ดังจะยกตัวอย่างบางตอนจากหนังสือเล่มนี้ดังนี้

ผมไม่คิดว่าหมอต้องรวย เพราะถ้าหมอรวย คนไข้ก็ต้องจน เนื่องจากเขาต้องเอาเงินมาให้เราเยอะ ๆ . . . ที่เราคิดว่าเราลำบากแล้ว แต่เขาลำบากกว่าเรามาก แล้วเราจะไปสร้างความร่ำรวยจากความยากจนของคนอื่นได้อย่างไร ผมต้องขอบคุณพระเจ้าที่อุดมการณ์เราไม่เคยเปลี่ยน จากการทำงานมา ผมพบว่าเงินซื้อความสุขไม่ได้ บางทีผมไม่รู้จะหาเงินไปทำไม ได้เห็นคนอื่นเขามีความสุขจากสิ่งที่เราทำ แค่นี้ก็พอ (นายแพทย์วีรพันธ์ ธนาประทุม หน้า 24-25)

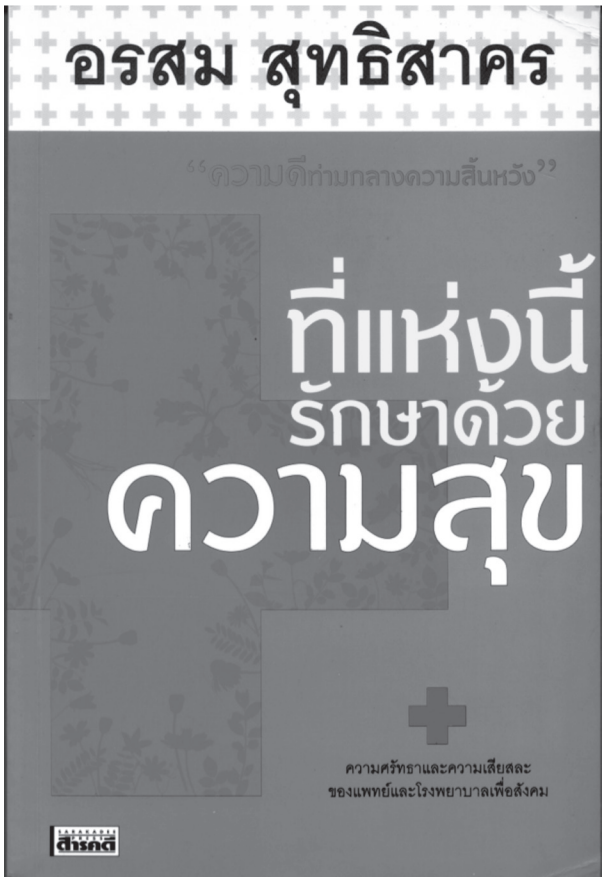
ผมว่าทุกคนต้องการความสุขเหมือนกัน บางคนได้เงินมากมีความสุข ได้ลาภยศมีสุข แต่พอตามมาด้วยเสื่อมลาภ เสื่อมยศ มันก็ทุกข์ ถ้าเราทำความดี ทำสิ่งที่เป็นกุศล ไม่ต้องวิ่งหาความสบายมากหรอก เราออกหน่วยแพทย์ทุกครั้ง ถามว่าสุขกายไหม บางทีนอนกับพื้นโรงพยาบาล เราทำไปทำไม ไม่สุขกาย แต่เราทำเพราะสุขใจที่เห็นผู้อื่นมีความสุข (นาวาเอกพิเศษ ดร.นายแพทย์ปิโยรส ปรียานนท์ หน้า 42)

งานอาสาสมัครไม่ใช่เรื่องยาก จิตอาสาสามารถเกิดได้ทุกที่ ลองเป็นผู้ให้ดูบ้าง แล้วจะรู้สึกว่าเรามีความสุข อย่างที่เก่งมีความสุขขณะนี้ แต่อาสาสมัครก็ต้องระวังอย่าไปให้เด็กเขาตั้งความหวังกับเราทั้งหมด ไม่ใช่บอกเขาว่าเราให้เขาได้ทุกอย่าง มันจะไม่ดีสำหรับเขา เราต้องหัดให้เขายืนอยู่ได้ด้วยตนเองด้วย จะได้เป็นความสุขที่ยั่งยืนมากกว่าความสุขชั่วครั้งชั่วคราว (ทิพวรรณา ยศสุนทร หน้า 75)

พยาบาลจะคัดเด็กให้เรารับผิดชอบดูแลหนึ่งคน เขาให้ชื่อเด็กมา และบอกให้เราทราบว่าเด็กป่วยเป็นอะไร ผมก็เข้าไปทักทาย เราเองชอบวาดรูปอยู่แล้ว เด็กที่ผมรับผิดชอบดูแลเป็นเด็กผู้ชาย . . . เวลาชวนเด็กวาดรูป เตียงรอบ ๆ จะหันมามองว่าเราทำอะไรกัน ผมก็จะเริ่มไปคุยกับเด็กคนอื่น ๆ แต่เราจะไม่คุยเรื่องโรคหรือรูปลักษณ์ของเขา และจะไม่ให้สัญญาต่าง ๆ หรือให้ความหวังเขาที่เราทำไม่ได้ (กิติพงศ์ ประภาวิวัฒน หน้า 108-109)

ทุกคนมีโอกาสที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นมากบ้างน้อยบ้าง ตามกำลังศรัทธาของแต่ละคน การสงเคราะห์บางอย่างต้องอาศัยวิชาความรู้เฉพาะทาง เช่น แพทย์-พยาบาล แต่ก็มีความช่วยเหลืออีกหลายลักษณะที่อาศัยเพียงแค่ความพร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ของคนอื่น เช่น งานอาสาข้างเตียง ซึ่งมีหลักง่าย ๆ “เพียงขอให้เขาได้ไปฟัง อยู่เป็นเพื่อน ให้กำลังใจข้างเตียงผู้ป่วย เราไม่อยากให้อาสาสมัครรู้สึกว่าเป็นผู้ให้ แต่ให้เรารู้สึกว่าเป็นผู้ฟัง ให้คนป่วยระบายความในใจ บางคนป่วยหนัก พูดกับเราไม่ได้ แค่นั่งอยู่ข้างเตียง เป็นเพื่อนให้เขาอุ่นใจก็พอแล้ว” (95)

ยังมีงานอาสาสมัครอีกมากมายในโรงพยาบาลต่าง ๆ สถานสงเคราะห์ หรือองค์กรอาสาสมัครเอกชน หากไม่สะดวกที่จะเดินทางออกจากบ้านไปไกล จะสร้างสรรค์งานอาสาสมัครขึ้นเองใกล้ ๆ บ้านก็ได้ ถ้ายังคิดไม่ออก ลองอ่านหนังสือเล่มนี้ดู



ที่แห่งนี้รักษาด้วยความสุข

ผู้เขียน: อรสม สุทธิสาคร

สำนักพิมพ์: สารคดี

284 หน้า

รินธรรม ธารมุกตา

เมื่อเอ่ยถึงโรงพยาบาล แต่ละคนจะเกิดภาพพจน์และความรู้สึกแตกต่างกันตามประสบการณ์ที่ได้รับ ใครทำบุญมาดี ได้พบแพทย์-พยาบาลมีจิตใจเมตตาสูง แม้จะเหนื่อยยากจากภาระงานประจำ ก็ยังปฏิสันถารกับคนไข้อย่างอ่อนโยน ก็ดูเหมือนอาการเจ็บป่วยจะหายไปแล้วครึ่งหนึ่ง ใครที่อาจจะไม่ค่อยช่วยเหลือคนอื่นเท่าไรนัก หากได้พบแพทย์-พยาบาลกำลังเครียดกับปัญหาต่าง ๆ จากคนไข้บ้าง จากการบริหารงานในโรงพยาบาลบ้าง และไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ทำให้บริการผู้ป่วยไม่ดีนัก ผู้ป่วยก็อาจจะเจ็บหนักขึ้นจากการอาการป่วยที่เผชิญอยู่แล้ว ปัญหาเหล่านี้หน่วยงานและบุคลากรทางการแพทย์ก็ตระหนักถึงอยู่เช่นกัน หลาย ๆ โรงพยาบาลจึงพัฒนางานบริการให้เป็นการ "รักษาด้วยความสุข" ดังเช่นโรงพยาบาลที่แนะนำในหนังสือเล่มนี้จำนวน 9 แห่ง คือ

1. โรงพยาบาลอุ้มผาง จังหวัดตาก
2. โรงพยาบาลบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
3. โรงพยาบาลแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่
4. โรงพยาบาลบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก
5. โรงพยาบาลศูนย์ราชบุรี
6. โรงพยาบาลเทพา จังหวัดสงขลา
7. โรงพยาบาลเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์
8. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ด่านซ้าย จังหวัดเลย
9. โรงพยาบาลอุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

เริ่มต้นด้วยความสุขของบุคลากร เช่นคำบอกเล่าถึงโรงพยาบาลอุ้มผาง ของเทวฤทธิ์ ประเพชร บัณฑิตคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งเลือกมาทำงานที่นี่ด้วยหวังจะได้ทำงานในสถานที่ที่ยืนยันว่าอุดมคติยังมีอยู่จริงในสังคมไทย

จุดหนึ่งที่ผมชอบ ผอ. รักและทึ่ง คือเรื่องซื่อสัตย์ หมอไม่เคยโกงกิน หมอจะเอาผลประโยชน์ของคนไข้เป็นตัวตั้ง ปกติเรื่องการจัดซื้อยาเป็นเรื่องหนึ่งที่เป็นทางหากินได้ แต่ที่นี่รับประกันได้ในเรื่องความโปร่งใส . . . อีกข้อหนึ่งที่ ผอ.ให้โอกาสกับคนในโรงพยาบาลคือเรื่องการสร้างคน พัฒนาคน แกไม่เคยหวงเงิน เรื่องการพัฒนาคน ช่วยคนจบแล้ว เขาจะไปทำงานที่ไหน แกไม่สนใจ นอกจากให้โอกาสคนแล้ว ผอ.ยังให้อภัยคนด้วย แกเป็นคนชอบสอน แต่สอนแบบพี่สอนน้อง กระตุ้นให้คนไปคิดเอง . . . (หน้า 32-33)

เมื่อบุคลากรมีความสุข งานของโรงพยาบาลก็ก้าวหน้า เช่นเดียวกับที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่เติบโตขึ้นมาจากความทุ่มเทของนายแพทย์วิทิต อรรถเวชกุล

ช่วงมาทำงานที่บ้านแพ้วใหม่ ๆ ผมมักจะนอนที่โอพีดี ไม่ค่อยได้นอนบ้าน ผมบอกพยาบาลทุกคนว่าชาวบ้านมาทุกรายให้เรียกผม คนไข้ต้องได้เจอหมอใหญ่ วันหนึ่งมีคนไข้แค่ 10 กว่าคน ผมจึงมีเวลาพูดคุยกับคนไข้ได้นาน . . .ใครไม่ได้รับความสะดวกยังไง

เคาะประตูบ้านได้ ผมเริ่มผ่าตัด ทำคลอดที่นี่ คนไข้ก็เริ่มมา เงินบริจาค อะไรต่ออะไรเริ่มหลั่งไหลมา มันเป็นหลักอยู่ว่า ถ้าเราทุ่มเทให้กับส่วนรวม จะมีคนเห็น มีคนรู้ เรายิ่งให้ ยิ่งได้รับ . . . (หน้า49-50)

เช่นเดียวกับที่โรงพยาบาลศูนย์ราชบุรี ที่เน้นความสำคัญของบุคลากรสาธารณสุขในการบริการประชาชน ซึ่งนายแพทย์ธงชัย ตรีวิบูลย์วณิชย์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลให้เป็นโรงพยาบาลคุณธรรม เล่าว่า

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขของเราได้รับการบ่มเพาะมาว่า ให้ช่วยเหลือผู้ป่วย อย่าลืมตัวว่าเราเป็นหมอหรือพยาบาล ถ้าเราลืมตัวเมื่อไร เราจะดุคนไข้ เราจะละเลยต่อหน้าที่ จึงต้องพยายามมีสติตลอดเวลา คุณธรรมไม่ได้หมายความว่าวันนี้เราต้องไปวัด ไปสวดมนต์ การสวดมนต์เป็นเพียงการเตือนสติเราเท่านั้นเอง การที่เราทำอะไรดี ๆ นั่นแหละคือคุณธรรม เราต้องปลูกสร้างศรัทธาให้เจ้าหน้าที่มีจิตสำนึกของการรักองค์กร เพราะการรักองค์กรก็หมายถึงรักประชาชนด้วย (หน้า 126-127)

ความรักที่บุคลากรสาธารณสุขมีต่อประชาชน นอกจากจะแสดงให้เห็นได้จากการบริการผู้ป่วยที่โรงพยาบาลแล้ว ยังมีงานเชิงรุกเข้าไปบริการประชาชนในพื้นที่ ซึ่งนายแพทย์สุวัฒน์ วิริยพงษ์สุกิจ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพา เห็นว่าเป็นงานที่มีเสน่ห์

ผมว่างานเชิงรุกมีเสน่ห์ เพราะได้เข้าถึงชาวบ้านจริง ๆ ถ้าเรานั่งอยู่แต่ในโรงพยาบาละราจะไม่รู้อะไรมาก เพราะฉะนั้นน้อง ๆ แต่ละคน ผมจะให้เขามีพื้นที่ในการทำงานกับชาวบ้าน แต่เราเริ่มต้นจากจุดง่าย ๆ ก่อน เป็นจุดที่ทำให้เขารู้สกึว่าไม่ไกลตัว เริ่มต้นจากคนไข้ จากญาติ แล้วค่อยลงไปชุมชน ลงไปที่อนามัย ผมคิดว่าตราบใดที่เราทำงาน แล้วเรายังมีความสุข มีเพื่อนร่วมงานที่ดี แล้วชาวบ้านยังร่วมไม้ร่วมมือกับเราดี ผมก็ยังอยากอยู่ทำงานที่นี่ ไม่คิดจะย้ายไปที่ไหน (หน้า 173)

การสร้างเพื่อนร่วมงานที่มีอยู่แล้วให้เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี และสร้างความร่วมมือจากชาวบ้าน เป็นภารกิจที่อาจไม่มีสอนในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต แต่คุณหมอและบุคลากรสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องจำนวนมากเรียนรู้จากการทำงานตามพระราชปณิธานของสมเด็จพระบรมราชชนกที่ว่า “ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตนเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง” ด้วยการทำโรงพยาบาลให้เป็น “ที่แห่งนี้รักษาด้วยความสุข” ใครที่ได้อ่านเรื่องราวในหนังสือเล่มนี้ก็จะมีความสุขไปด้วยแน่นอน

ใบสมัครสมาชิก

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

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_____อีเมล์_____

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
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
200 หมู่ 1 ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110
(วงเล็บมุมซองด้านขวา “สมาชิกวารสาร EAU”)

สำหรับเจ้าหน้าที่

หมายเลขสมาชิก_____หมายเลขใบเสร็จ_____

ตั้งแต่ฉบับที่_____ลงชื่อผู้รับสมัคร_____