

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

Social Science and Humanities



นโยบายการจัดพิมพ์

วารสาร EAU Heritage เป็นวารสารราย 4 เดือน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียจัดพิมพ์ขึ้นเพื่อเผยแพร่ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้าและเปิดโอกาสให้นักศึกษา 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 และจัดแนวข้อความชัดเจน (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: สำนักพิมพ์ หรือหน่วยงานที่พิมพ์.

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

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

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

2. ขอบทในหนังสือรายงานการประชุม

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

สุไร พงษ์ทองเจริญ. (2539). สาระสำคัญเกี่ยวกับการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา. ในเอกสารการสอนชุดวิชา การสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2, หน่วยที่ 9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

3. วารสาร

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

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

4. หนังสือพิมพ์

ชื่อผู้แต่ง. (ปี, เดือน วันที่). ขอบทความ. *ชื่อหนังสือพิมพ์*, หน้า. ศรีสุกุล ลีวาฬะพันธ์. (2545, กรกฎาคม 11). จับตัวไล่กระเป๋ เขาทำกันอย่างไร?. *มติชน*, หน้า 19.

5. วิทยานิพนธ์

กอบกุล สรรพกิจจาง. (2541). *การวิจัยเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนา นโยบายการใช้อินเทอร์เน็ตสำหรับสถาบันอุดมศึกษาไทย*. คุุณินิพนธ์ครุศาสตรคุุณิพนธ์บัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

6. สารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต

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

มานพ แก้วผกา. (2549). *เศรษฐกิจพอเพียงกับการค้าเสรีไปด้วยกันได้จริงหรือ*. 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 ขวณิชย์ 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

“โครงการการวะดิน น้ำ ฟา เา”

ว. วชิรเมธี*

สารุ สารุ โอกาสะ
การวะดินน้ำฟ้าป่าเา
แม่คงคาแม่ธรณีที่รักเรา
ด้วยเศียรเกล้าอภัยจากใจจริง
จ้าน้อยนี้ในนามมนุษยชาติ
ผู้เฝ้าจากความเข้าใจในทุกสิ่ง
อหังการว่ามนุษย์สุดพรายพริ้ง
ประเสริฐยิ่งกว่าสัตว์สรรพประมาณ
เาเพราะขาดปวงปรีชามาแต่ต้น
เราจึงดันคุ่มทำลายอย่างไพศาล
ชำเราโลกโตรกผาสุธาราร
กรมานดินน้ำฟ้าชั่วตาปี
อยู่กับดินทำลายดินสิ้นทั้งโลก
เติมสารโสภณพิษช้ำน้ำบาดสี
กินกับป่าโค่นป่าประดาภิ
คนอัปรีโยโลกอุปปางอย่างยับเยิน
สารุ สารุ โอกาสะ
การวะดินน้ำฟ้าป่าเาเงิน
จ้าน้อยนี้จ้องภัยในสรวงเกิน
ใคร่จ้องเชิญทุกสิ่งสรรพบริบทมา
ในโลกนี้ไม่มี “สิ่งแวดล้อม”
ทุกสิ่งน้อมเาในโยงโยหนา
เพราะสิ่งนี้ มีสิ่งนี้ จึงมีมา
ทั้งโลกรวมเป็นหนึ่งที่ตั้งกัน.



มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ปรัชญา

“บ่อเกิดแห่งปัญญา คือ การศึกษาที่กว้างไกล”
(Wisdom Through Global Education)

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้เพื่อคุณภาพและคุณธรรมในเอเชีย
(Learning University for Quality and Morality in Asia)

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

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

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

E-mail. library@eau.ac.th เว็บไซต์ <http://www.eau.ac.th>

วารสารวิชาการ

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย



EAU HERITAGE JOURNAL

ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

Social Science and Humanities

ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน-ธันวาคม 2557 Vol. 4 No. 3 September-December 2014

ISSN 2286-6183



วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและวรรณกรรมทางวิชาการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
2. เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์ นักศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
3. เพื่อเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าทางวิชาการและการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

กำหนดการเผยแพร่

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

การเผยแพร่

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

เจ้าของ

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ที่ปรึกษา

ดร.โชติวัตร ขวณิชย์	อธิการบดี
อาจารย์สุภกัญญา ขวณิชย์	รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญยมาศ สิริประมา	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

คณะที่ปรึกษากองบรรณาธิการ (Editorial advisory board)

ศาสตราจารย์ ดร.อุดม วโรตม์ลิขิตดี ราชบัณฑิต
ศาสตราจารย์จงจิตร หิรัญलग
ศาสตราจารย์พิเศษ ประสิทธิ์ ไขว้ไกรกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต มัลลียงศ์ ราชบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด
รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร กันทรดุษฎี เจริญชัยศรี
รองศาสตราจารย์ เพลินทิพย์ โกเมศโสภ

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เรพเพอร์

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ ไรจนแสง	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุเทพ เชาวลิ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ไกรรินทร์ เพ็ญเกษม	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ นภลัย สุวรรณธาดา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



	รองศาสตราจารย์ อรุณีประภา หอมเศรษฐี	ประธานสภาวิชาชีพกิจการการแพร่ภาพ และการกระจายเสียง
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาส ภาวินันท์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญยมาส สีนุประมา	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุष्ฎี เจริญสุข	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
	Mr.Joseph C. Gumbel	สำนักงานทนายความบำรุง
เลขานุการ	นางสาวอรอนงค์ อุดมวงศ์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ออกแบบปก/จัดรูปเล่ม	อาจารย์วิลาวรรณ สุขมาก	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
	นางสาวอรพินท์ ลูกอินทร์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
พิสูจน์อักษรประจำฉบับ	รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทิฆัมทรัพย์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
	อาจารย์มาลิน จันทระโชติ	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
	Associate Professor Dr. Sushama Kasbekar	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
	อาจารย์กรณัฐ์ สกุลฤทธิ	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
	นางสาวทิพย์รัตน์ พานะจิตต์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย



ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปองสิน วิเศษศิริ
รองศาสตราจารย์ ดร. ธนิดา จิตต์น้อมรัตน์
รองศาสตราจารย์ ดร. สมอง โลหิตวิเศษ
ศาสตราจารย์ ดร.ศิริวิทย์ กุลโรจนภัทร
ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. สุเทพ เชาวลิตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เมธิณี วงศ์วานิช รมภกาภรณ์
รองศาสตราจารย์ ดร. ประพนธ์ เจียรกุล
รองศาสตราจารย์ ดร. สุนีย์ เหมประสิทธิ์
รองศาสตราจารย์ ดร. นิภา แก้วศรีงาม
รองศาสตราจารย์ ดร. รุจิร ภู่อาระ
รองศาสตราจารย์ ดร. ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์
ศาสตราจารย์ ดร. ปราชญา กล้าผจญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญยรัตน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภักตรา ประเสริฐวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร. สุนีย์ กาศจำรูญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิภา ปรัชญพฤษ
รองศาสตราจารย์ ดร. ปราโมทย์ ประจนปัจจนึก
รองศาสตราจารย์ ไฉไล ศักดิ์วรพงษ์
รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวคนธ์ สุดสวัสดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิภา ศรีไพโรจน์
ดร. ชัยฤทธิ์ ทองรอด
รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล
รองศาสตราจารย์ ดร. ศศินันท์ เศรษฐวัฒปดี
ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง
รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนา หาญผล
รองศาสตราจารย์ ดร. ทรงพันธ์ เจริญประยงค์

Mr. Eric Lasen

ดร. วณิภา แซ่มล้าเจียก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
วิทยาลัยราชพฤกษ์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



บรรณาธิการ



วารสารวิชาการ EAU Heritage: Social Science and Humanities ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 นี้เป็นฉบับส่งท้ายปีเก่า และต้อนรับปีใหม่ บรรณาธิการมีความยินดีที่จะรายงานให้ท่านผู้อ่านได้ทราบว่า ในช่วงปีนี้เรามีบทความวิจัยจำนวนมากที่ตีพิมพ์เผยแพร่ เพื่อให้ท่านวิจัยได้แบ่งปันความรู้ที่น่าสนใจแก่ผู้อ่าน กองบรรณาธิการจึงต้องทำงานหนักเพื่อขอความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นผู้อ่านพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้ผลงานเขียนมีคุณภาพยิ่งขึ้น ถูกต้องตามหลักวิชาการ เนื้อหากระชับและอ่านเข้าใจง่าย

สิ่งที่น่าปลื้มใจอย่างยิ่งคือท่านอาจารย์ ว. วชิรเมธี เมตตาตามอบบทกวีชื่อ “โองการคารวะดิน น้ำ ไฟ เขา” ที่ท่านนิพนธ์ขึ้นเพื่อลงพิมพ์ในวารสารฉบับนี้

นอกจากนี้ บรรณาธิการมีความภูมิใจอย่างยิ่งที่ได้รับความกรุณาจากศาสตราจารย์ ดร. รื่นฤทัย สัจจพันธุ์ อดีตนายกสมาคมภาษาและหนังสือแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ภาควิชาศิลปกรรม ภาควิชาวรรณศิลป์ สาขาวรรณกรรมร้อยแก้ว สำนักศิลปกรรม ราชบัณฑิตยสถาน อาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ และเมธีวิจัยอาวุโส สกว. มอบบทความพิเศษแนะนำการเขียนภาษาไทยที่ถูกต้อง

วารสารฉบับนี้ลงบทความวิชาการ 2 เรื่อง บทความวิจัย 22 เรื่อง เป็นงานวิจัยทางการศึกษาถึง 16 เรื่อง งานวิจัยทางนิติศาสตร์ 3 เรื่อง และอีก 1 เรื่องเป็นการรวบรวมและวิเคราะห์หัวเรื่องภาษาไทยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดเก็บและสืบค้นข้อมูลด้านนี้ต่อไป ส่วนบทวิจารณ์หนังสือเรื่อง “วัฒนธรรม รัก ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” ผู้วิจารณ์ได้แสดงทัศนะและชี้แนะประเด็นไว้อย่างน่าสนใจ

สุดท้ายนี้บรรณาธิการขอขอบคุณผู้เขียนทั้งคณาจารย์และนักศึกษาในมหาวิทยาลัย รวมทั้งอาจารย์จากมหาวิทยาลัยอื่นๆ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ช่วยให้กองบรรณาธิการสามารถออกวารสารฉบับนี้ทันกำหนดเวลาอย่างมีคุณภาพ ขอกล่าวคำอำลาปีเก่าและต้อนรับปีใหม่ด้วยการอัญเชิญคุณพระศรีรัตนตรัยได้โปรดอำนวยการให้ผู้อ่าน ผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ประสบความสุขสวัสดิ์ตลอดปี 2558

บรรณาธิการ

แนะนำผู้เขียน



ศาสตราจารย์
ดร. รื่นฤทัย สัจจพันธุ์

ศาสตราจารย์ประจำภาควิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ภาควิชาศิลปกรรม ราชบัณฑิตยสถาน
เมธีวิจัยอาวุโส สกว. พ.ศ. 2554
E-mail: ruenruthai@gmail.com

อุษา ศิลป์เรืองวิไล

อาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: usa@eau.ac.th

ดร.กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
E-mail: kanyarat.ti@spu.ac.th

Adriano Prates do Amaral

Teacher of Eastern Asia University

สายทิพย์ วสุธกุล

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: s_vasu@hotmail.com

รองศาสตราจารย์
ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

วัฒนธรรม ระเบียบศรี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: w-s-204@hotmail.com

สุรินทร์ เนียมสุวรรณ

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: lamaewit@hotmail.com

สุชีรา เลี้ยงสมบูรณ์

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

รองศาสตราจารย์
ประณต นันทิยะกุล

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: pranod@eau.ac.th

กิ่งแก้ว วาณิชกุล

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: <http://school.bangkok.go.th/watprachetuphon/index.html>

แนะนำผู้เขียน



ไอศูรย์ ตีรัตน์	หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail: www.nakhonnayok.go.th/ppisnayok
พีรพล สิมมา	หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail: johnny53450303@hotmail.com
ศาสตราจารย์พิเศษ สุชาติ ธรรมาพิทักษ์กุล	หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ประวิทย์ แก้วฉิมพลี	หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail: profile.php?id=100002981099102&sk=about
สายชล อ่อนสำลี	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail: saychol88@gmail.com
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ สิกขามันิต	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
สุจินต์ เขียวบุษบง	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail: Sujinbaba77@gmail.com
ชนิสรา อร่ามพงษ์	หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail: bell_napathar@hotmail.com
กาญจนา รุ่งกำจัด	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail: Kanchana_sap1@hotmail.com
พรพรรณ บัวสะอาด	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail: aum_bur1210@hotmail.co.th
วະสรณ สอนนุช	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail: wsornnuch@hotmail.com
บุบผา ไหลพื้งทอง	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail: koy_love2525@hotmail.com
ดร. สุวัฒน์ เงินจ๋า	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

แนะนำผู้เขียน



พันเอกไชยสิทธิ์ ปิยะมัตย์	หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ภาณุมาศ เจलयนาศ	หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา E-mail: panumasch@yahoo.com
นคร เดชพันธุ์	หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม E-mail: nakorn684@hotmail.com
ว่าที่ร้อยตรีหญิง นิธิมา แก้วมณี	หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง E-mail: netty1188@gmail.com
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประภาส พาวินันท์	หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
กาญจน์ลักษณ์ โคตรเมือง	หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง E-mail: kanjanaluk@hotmail.com
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประภาส พาวินันท์	หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
นัฐนันต์ ศรีลาศักดิ์	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ E-mail: natinuns@gmail.com
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุษยมาส สินธุประมา	รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย



สารบัญ



บทความพิเศษ

- 1 ► เขียนให้ดี เขียนให้ถูก
ศ.ดร. รื่นฤทัย สัจจพันธุ์

บทความวิชาการ

- 5 ► การสื่อสารทางอารมณ์ในธุรกิจการให้บริการ
Emotional Communication in the Service Industries
อุษา ศิลป์เรืองวิไล
- 12 ► การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กร
ดร.กัลยารัตน์ อธิระธนะชัยกุล

บทความวิจัย

- 21 ► Nonmonotonic Dividends in the Thai Capital Market
Adriano Prates do Amaral
- 31 ► รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้
A Healthy Organization Development Model of the Modelling School through
the Application of ICT in Learning Activities
สายทิพย์ วสุธรรกุล
- 45 ► การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
Analyses of Factors Affecting Classroom Research Quality of Primary School Teachers,
Office of the Basic Education Commission
วัฒน์ธรรม ระเบียบศิริ

สารบัญ



- 55 ► รูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
The Effective Quality Management Model According to the International Standard of
Secondary Schools under the Upper Secondary Administration Education Office, the
Office of the Basic Education Commission
สุรินทร์ เนียมสุวรรณ
- 70 ► การบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
Medical School Library Administration toward Learning Organization
สุชีรา เลี้ยงสมบูรณ์
- 84 ► รูปแบบการพัฒนาวรรณกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร
The Learning Development Model Enhancing Learning Organization Status of Basic
Educational Institutions under the Bangkok Metropolitan Administration
กิ่งแก้ว วานิชกุล
- 97 ► การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็น
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
Development of Curriculum for Training Chief Executive of the Sub-District
Administrative Organization to Enhance the Change Leadership
ไอศุรย์ ดิรัตน์
- 109 ► กฎหมายสิทธิบัตรกับปัญหาการเข้าถึงยารักษาโรค: ศึกษากรณีประเทศไทย
Patent law and problem of access to pharmaceutical product: A case study thailand
พีรพล สิมมา
- 115 ► ปัญหามาตรการทางกฎหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ศึกษากรณี:
การคุ้มครองแรงงานเด็กในกิจการประมงทะเล
The Legal Measure Problems of The Labour Protection Act in 2541
Case Study Protection of Child Labour in the Fishery Business
ประวิทย์ แก้วนิมพลี

สารบัญ



- 124** ► การรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดปทุมธานี
Student Guardians' Perception Towards Educational Management of Schools
Under the Local Administration Organization of Pathum Thani Province
สายชล อ่อนสำลี
- 136** ► ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี
Student Guardians' Perception Towards Educational Management Under the Local
Administration Organization of Pathum Thani Province
สุจินต์ เขียวบุษบง
- 148** ► การกำหนดความผิดและโทษอาญาฐานคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ต
Criminalization of Cyberstalking
ชนิสรา อร่ามพงษ์
- 157** ► ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์
Working Satisfaction of Academic Supportive Personnel in Srinakharinwirot University
at Ongkharak
กาญจนา รุ่งกำจัด
- 169** ► ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนวัดหงส์ปทุมवास
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
Guardians' Satisfaction Towards Early Childhood Educational Management of School
Under the Pathumthani Primary Educational Service Area Office I
พรพรรณ บัวสะอาด
- 177** ► ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครนายก
Work Satisfaction of Teachers in Ongkharak District Under the Nakhon Nayok Primary
Educational Service Area Office
วะสวรรณ สอนนุช

สารบัญ



- 190 ► ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
Tranformational Leadership of School Administrators as Perceived by Teachers Under
the Angthong Primary Educational Service Area Office
บุบผา ไหลฟุ้งทอง
- 197 ► ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก
Factors Affecting to Learning Organization of the Royal Thai Army's Branch Service
Schools
พันเอกไชยสิทธิ์ ปิยะมาตย์
- 213 ► การนำเสนอกิจกรรมระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
Strategies for Mobilizing Educational Resources of Basic Education School under
the Ayutthaya Primary Education Service Area Office 1 and 2
ภาณุมาศ เฉลยนาค
- 225 ► ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
The Factors Related to Conflict Management of the Administrators in Secondary Schools
นคร เดชพันธุ์
- 235 ► การดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
Library Management of Rajabhat University Campuses
ว่าที่ร้อยตรีหญิงนิธินา แก้วมณี และประภาส พาวินันท์
- 247 ► การรวบรวมและวิเคราะห์หัวเรื่องภาษาไทยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน
Collection and Analysis for Thai Subject Headings of Esan Culture
กาญจนาลักษณ์ โคตรเมือง และประภาส พาวินันท์
- 260 ► การบริหารจัดการพรรคการเมืองไทยสู่ความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม
Thai Political Party Management to Participatory Democracy
นัฐนันต์ ศรีลาศักดิ์

สารบัญ



แนะนำหนังสือ :

- 271 ► วัฒนธรรม รัก ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
ผ.ศ. บุญยมาส สีนรุประมา



เขียนให้ดี เขียนให้ถูก

рінฤทัย สัจจพันธุ์

จากการได้อ่านบทความวิชาการ งานวิจัย รายงานของนักศึกษา ตลอดจนเรียงความของนักเรียน ที่ส่งประกวด ได้พบว่าข้อบกพร่องส่วนหนึ่งของงานเขียนเหล่านั้นมาจากการใช้ภาษา อันเป็นเรื่องน่าตำหนิ น่ารำคาญ และน่าเสียสยไปพร้อมกัน

ข้อบกพร่องสำคัญในการเขียนมี ๒ ประการ คือ ข้อบกพร่องของระบบการเขียน และข้อบกพร่องของการใช้ภาษา

ข้อบกพร่องของระบบการเขียนที่พบบ่อย คือ การสะกดคำ การเว้นวรรค และการย่อหน้า

การสะกดคำเป็นปัญหาที่พบในข้อเขียนทุกระดับ แน่นอนว่าในทุกภาษามีคำที่สะกดง่าย และคำที่สะกดยาก วิธีแก้ปัญหาคือการเขียนคำที่ไม่คุ้นเคย หรือไม่แน่ใจว่าสะกดอย่างไร คือการเปิดพจนานุกรม แต่ผู้เขียนส่วนหนึ่งมักง่าย สะกดแค่พอให้อ่านออกไปก่อน อาจจะคิดว่าสะกดอย่างไรคนอ่านก็เข้าใจ ความหมาย หรือหากส่งเรื่องไปลงวารสาร/นิตยสาร ก็คิดว่าคำใดสะกดการันต์ไม่ถูกต้องบรรณาธิการก็ต้องตรวจแก้ไขเอง ความคิดผิด ๆ เช่นนี้ทำให้ละเลยเรื่องความถูกต้องของภาษา เรื่องการสะกดคำ ดูเหมือนเป็นเรื่องเล็ก ๆ แต่ที่จริงเป็นเรื่องใหญ่ เพราะหากเป็นการประกวดแข่งขัน การสะกดการันต์ผิดมากเกินไปก็จะเป็นปัจจัยให้ถูกตัดคะแนนได้ การสะกดคำให้ถูกต้องเป็นการแสดงความรู้ภาษา ความรอบรู้ ความพิถีพิถัน และความใส่ใจในเรื่องความถูกต้องของผู้เขียน

การใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ในการติดต่อสื่อสารเพื่อความสะดวก รวดเร็ว ส่งผลให้การ

สะกดการันต์ของคนรุ่นใหม่บกพร่องมากยิ่งขึ้น นอกจากวัยรุ่นจะคิดคำภาษาสนทนา (chat) ของพวกตนขึ้นมา โดยสะกดให้ผิดไปจากภาษาไทยมาตรฐาน โดยจงใจ เช่น กรู กิดดุง เต๋ว บั๊เด จิมิ งูจิ คริคริ ฯลฯ แล้ว การสนทนาทางไลน์หรือส่งข้อความก็จะพบการสะกดผิดโดยพลั้งเผลอ หรือโดยไม่รู้ว่าจะกดอย่างไร แต่ไม่แก้ไข เพราะถือว่าเป็นบทสนทนาที่ผ่านไปอย่างรวดเร็ว หากสื่อสารได้ก็ถือว่าใช้ได้ และในบริบทนี้ถือว่าเป็นภาษาพูด ไม่ใช่ภาษาเขียน ความคิดเช่นนี้ก็ไม่ผิดนัก แต่การสะกดคำตามใจชอบ หรือปล่อยให้มีคำสะกดผิด ๆ ในการสื่อสารออนไลน์ อาจจะทำให้ติดนิสัยไปใช้ในบริบทของภาษาเขียนด้วย ทำให้สะกดผิดแม้คำง่าย ๆ เช่น คำกริยา สะกดผิดเป็น คำกิริยา ซึ่งหมายถึงกิริยาท่าทาง แท้ความ สะกดผิดเป็น ท้าวความ แท้กชี้ สะกดผิดเป็น แท้กชี้ ถ่วงดุล สะกดเป็น ถ่วงดุลย์ กะเพรา สะกดผิดเป็น กระเพรา สังสรรค์ สะกดผิดเป็น สังสันทน

การสะกดคำทับศัพท์จากภาษาต่างประเทศ เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ผู้เขียนหนังสือต้องให้ความสนใจ ปัจจุบันมีการทับศัพท์ภาษาต่างประเทศตามที่ใช้กันมาแต่เดิม และทับศัพท์ตามที่ผู้เขียน/ผู้แปลใช้ระบบคิดของตนเอง ดังนั้น คำเดียวกันอาจสะกดการันต์ไม่ตรงกัน ในเรื่องการสะกดคำทับศัพท์และคำบัญญัติศัพท์ ขอแนะนำให้อ้างอิงหนังสือหลักเกณฑ์การทับศัพท์ภาษาต่างประเทศของราชบัณฑิตยสถาน ซึ่งพิมพ์เผยแพร่อยู่เสมอ ทั้งเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์เดิม เช่น ภาษาฝรั่งเศส ภาษาเยอรมัน และทั้งออกหลักเกณฑ์สำหรับภาษาที่ยังไม่มีหลักเกณฑ์มาตรฐาน

มาก่อน เช่น ภาษาจีน และภาษาในกลุ่มประเทศ
อาเซียน

การเว้นวรรคเป็นข้อบกพร่องที่พบมาก
เช่นกัน ระบบภาษาไทยต่างจากภาษาต่างประเทศบาง
ภาษาตรงที่เขียนติดกันเป็นประโยค จึงต้อง**วรรคใหญ่**
เมื่อจบประโยค และในระหว่างประโยคหากมีอนุ
ประโยคหรือความที่ต้องการแยกให้ชัดเจนก็ใช้**วรรค**
น้อย นอกจากนี้ยังเว้นวรรคเมื่อต้องการเน้นคำสำคัญ
และเว้นวรรคระหว่างคำที่ยกเป็นตัวอย่าง การไม่เว้น
วรรคในข้อเขียน ส่วนหนึ่งมาจากความไม่รู้ระบบ
ภาษาไทย แต่อีกส่วนหนึ่งมาจากการไม่อ่านตรวจทาน
ก่อนส่งงาน การใช้คอมพิวเตอร์จัดหน้ามีส่วนทำให้
การเว้นวรรคไม่ถูกต้อง บางแห่งเว้นวรรคกว้างเกินไป
บางแห่งไม่เว้นวรรคระหว่างประโยค ดังนั้น การ
ตรวจทานในขั้นตอนสุดท้ายก่อนส่งต้นฉบับจึงเป็น
เรื่องจำเป็น

การย่อหน้าเป็นเรื่องสำคัญในการเขียน
เพราะในข้อเขียนหนึ่งฉบับจะมีความคิดหลักที่เป็น
แก่นเรื่องซึ่งแสดงองค์รวมของข้อความทั้งหมด และม
ีความคิดย่อยซึ่งผู้เขียนควรแยกเป็นประเด็น ๆ ให้
ชัดเจน การใช้ตัวเลขกำกับประเด็นย่อยอาจทำห
ือบทความเชิงวิชาการหรือเรียงความไม่ชวนอ่าน
ดังนั้นการขึ้นย่อหน้าใหม่เมื่อแสดงประเด็นใหม่ หรือ
แตกประเด็นจากเดิมจึงเป็นวิธีการเขียนที่ดี อย่างไรก็ตาม
แม้จะมีหมายเลขกำกับเพื่อแยกหัวข้อ แต่ในแต่ละ
หัวข้อก็มีความหลากหลาย จึงจำเป็นต้องย่อหน้า
โดยให้แต่ละย่อหน้าแสดงความคิดสำคัญเพียงอย่าง
เดียว ดังนั้น ผู้เขียนควรใช้ย่อหน้าทุกครั้งเมื่อแสดง
ประเด็นเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อให้กระชับ อ่านง่าย
เข้าใจง่าย รวมทั้งทำให้ผู้อ่านได้พักสายตาพักความคิด

ข้อบกพร่องของการใช้ภาษาที่พบมาก ได้แก่
ข้อบกพร่องเรื่องประโยค และข้อบกพร่องเรื่องคำ

ข้อบกพร่องเรื่องประโยคที่พบบ่อยมักเป็นการ
เขียนประโยคไม่ครบความ ส่วนที่ขาดหายไปมักจ
จะเป็นคำกริยา เนื่องจากผู้เขียนใช้ประโยคขยายที่มี

คำเชื่อมเนื่องกันไป เช่น ซึ่ง.....ที่....โดย.... เพราะ.....

ฯลฯ ซ้อนกันหลายประโยคหลายบรรทัด ทำให้
พลั้งเผลอขาดคำกริยาของประโยคหลัก ผู้อ่านจึงไม่
เข้าใจความหมายที่ผู้เขียนต้องการสื่อเพราะเนื้อความ
ไม่ครบเนื่องจากประโยคไม่มีคำกริยาซึ่งเป็นส่วน
แสดง ดังนั้น ผู้เขียนควรระวังไม่เขียนประโยคที่ยาว
เกินไป เมื่อครบใจความแล้วควรขึ้นประโยคใหม่
เพื่อให้ข้อความกระชับรัดกุม

ข้อบกพร่องเรื่องการใช้คำเกิดจากเหตุผลหลาย
ประการ เช่น การใช้คำผิดความหมาย การใช้คำผิด
หน้าที่ การใช้คำฟุ่มเฟือย การใช้ภาษาพูดแทนภาษา
เขียน

คำที่ใช้ผิดความหมายมักเป็นคำที่ดูเหมือนจะ
มีความหมายใกล้เคียงกัน แต่ที่จริงมีความหมาย
แตกต่างกัน เช่น คำว่า

ตรวจ กับ ตรวจสอบ

ตรวจ หมายถึงความว่า มองดูอย่างใกล้ชิด
พิจารณาอย่างละเอียด
ตรวจสอบ หมายถึงความว่า ตรวจเพื่อค้นหาข้อเท็จจริง
ดังนั้น ประโยคว่า “**ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรายงาน**
การวิจัยก่อนพิจารณาอนุมัติทุนวิจัย
งวดต่อไป” จึงไม่ถูกต้อง ที่ถูกต้องควรใช้ว่า
“**ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจรายงานการวิจัยก่อนพิจารณา**
อนุมัติทุนวิจัยงวดต่อไป”

ประสิทธิภาพ กับ ประสิทธิผล

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการ
ทำงานให้เกิดผลสำเร็จ .

ประสิทธิผล หมายถึง ผลอันเกิดจากการ
ทำงานสำเร็จ

ดังนั้น ประโยคที่ว่า “**เราหวังว่าการทำงาน**
ครั้งนี้จะมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมาย” จึงไม่
ถูกต้อง ควรใช้ว่า “**เราหวังว่าการทำงานครั้งนี้จะมี**
ประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย”

คำบางคำแม้จะมีความหมายเหมือนกัน แต่ใช้ในบริบทต่างกัน เช่น “สายน้ำไหลหลังลงมาอย่างไม่ขาดสาย” แต่ “ผู้คนที่หลั่งไหลเข้ามาในบริเวณลานพระรูปทรงม้าอย่างมีคึกคักมาวัน”

เรื่องการใช้คำผิดหน้าที่ ในปัจจุบัน มีผู้ใช้คำผิดหน้าที่มากขึ้น และเมื่อใช้กันนานจนชินหูชินตา ก็อาจกลายเป็นคำถูกต้องหรือทำให้หลายคนเข้าใจว่าเป็นการใช้คำถูกต้องแล้ว เช่น

ประโยคว่า “เนาวรัตน์ พงษ์ไพบูลย์ เป็นนักกวีที่เขียนกวีอย่างไพเราะคมคาย” เป็นประโยคที่ใช้คำผิดหน้าที่และผิดความหมาย เพราะคำว่า กวี เป็นคำนาม หมายถึง ผู้แต่งคำประพันธ์ ส่วนบทประพันธ์ที่แต่ง เรียกว่ากวีนิพนธ์ แต่ปัจจุบัน มีคนใช้คำว่า กวี หมายถึง ผลงานประพันธ์ แล้วสร้างคำใหม่ว่า นักกวีขึ้นมา แม้ว่าจะเป็นการสร้างคำอิงตามขนบภาษาให้หมายถึงผู้กระทำการนั้น เช่น นักประพันธ์ นักเขียน นักร้อง แต่คำว่า นักกวี ไม่มีในภาษาไทย เพราะคำว่า กวี มีความหมายถึงบุคคลอยู่แล้ว ดังนั้น ประโยคที่ใช้คำถูกต้อง คือ “เนาวรัตน์ พงษ์ไพบูลย์ เป็นกวีที่เขียนกวีนิพนธ์อย่างไพเราะคมคาย”

คำว่า ดัง เป็นคำวิเศษณ์ แต่ปัจจุบันมีคนใช้เป็นคำกริยา เช่น “นักร้องคนนี้ดังขึ้นมาเพราะหน้าตาหล่อเหลา ทั้ง ๆ ที่ร้องเพลงไม่เก่ง” ประโยคที่ถูกต้องควรจะเป็น “นักร้องคนนี้มีชื่อเสียงโด่งดังขึ้นมาเพราะหน้าตาหล่อเหลา ทั้ง ๆ ที่ร้องเพลงไม่เก่ง” หรือ “คนนี้เป็นนักร้องดังขึ้นมา เพราะหน้าตาหล่อเหลา ทั้ง ๆ ที่ร้องเพลงไม่เก่ง”

คำว่า พร่องน้ำ เป็นคำเกิดใหม่ตอนมหาอุทกภัยปี ๒๕๕๔ คำว่า พร่อง เป็นคำวิเศษณ์ หมายถึงขาดไปหรือน้อยไป ไม่เต็มตามอัตราเดิม เช่น “ทำงานไม่พร่องเลยนะ” หมายถึง ทำแล้วงานไม่ลดน้อยลงไป แสดงว่าทำงานไม่เต็มที่ เมื่อใช้เป็นคำกริยา หมายถึง ขุดหรือลดลงไปจากเดิม เช่นในประโยคว่า น้ำพร่องขวด คำว่า พร่อง เป็นคำกริยา

ของน้ำ เป็นอกรรมกริยา ในที่นี้คือน้ำในขวดลดลงไป แต่ในยามน้ำท่วมปี ๒๕๕๔ มีผู้นำคำว่า พร่อง มาใช้เป็นสกรรมกริยา โดยละประธานที่เป็นบุคคลหรือวิธีการที่จะทำให้ น้ำลดลง และใช้คำว่า น้ำ เป็นกรรมของคำว่า พร่อง ดังนั้น พร่องน้ำ จึงหมายถึง ทำให้น้ำลดลง หรือ น้ำถูกทำให้อลดลง โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ใช้เครื่องสูบน้ำ

ภาษาในวงการกีฬาที่ใช้กันผิด ๆ เสมอ คือคำว่า แพ้ให้กับ คำว่าแพ้ เป็นคำกริยาที่ตามด้วยกรรมได้เลย เช่น “ฉันแพ้ยา จึงเกิดอาการวิงเวียน” , “สุริย์แพ้วสมศรีในการแข่งขันร้องเพลงชิงรางวัล” แต่ปัจจุบันสื่อมวลชนเดิมพบปะให้แก้คำนี้โดยไม่จำเป็น เป็น แพ้ให้กับ เช่น “ในการพบกันนัดแรก เซลซียแพ้ให้กับหงส์แดง “ลิเวอร์พูล” ยับเยิน” ซึ่งเป็นการใช้ภาษาไม่ถูกต้อง

ความฟุ่มเฟือยไม่ใช่สิ่งดี การใช้ภาษาฟุ่มเฟือยก็เช่นกัน เพราะการใช้คำเกินพอดีจะทำให้ข้อความเยิ่นเย้อ ความหมายไม่กระชับ บางครั้งผิดความหมาย หรือผิดหลักการใช้ภาษาอีกด้วย

คำว่า ตายลง เป็นตัวอย่างหนึ่งของการใช้คำฟุ่มเฟือย เพราะใช้คำว่า ตาย คำเดียว ความหมายก็ชัดเจนแล้ว การใช้คำว่า ตายลง อาจทำให้มีข้อสงสัยว่า ตายขึ้น มีไหม เพราะปกติคำเหล่านี้จะมีคำคู่ตรงข้าม

คำว่า สุ่มเสี่ยง ก็เป็นการใช้คำซ้อนโดยไม่จำเป็น คำว่า สุ่ม มีความหมายว่า อาการที่ทำไปโดยไม่แน่ใจผล เช่น เผลอสุ่ม หรือไม่เจตนาเจาะจง เช่น สุ่มตัวอย่าง ส่วนคำว่า เสี่ยง หมายความว่าลองทำสิ่งที่ไม่แน่ใจว่าจะเกิดผลอย่างไร คำว่า สุ่มเสี่ยง ใช้ในความหมายตรงกับคำว่า เสี่ยง ดังนั้นใช้คำว่า เสี่ยง คำเดียวก็ได้ความหมายเท่ากัน แต่ปัจจุบันคำว่า สุ่มเสี่ยง เป็นศัพท์ที่วงการตำรวจ ทหาร และนักข่าวนิยมใช้

คำว่า นำพา เป็นตัวอย่างหนึ่งของการใช้คำ
ฟุ่มเฟือยแล้วทำให้เกิดความหมาย เพราะใช้คำ
ว่า นำ หรือ พา คำใดคำหนึ่ง ก็สื่อความหมายได้แล้ว
ว่าให้เอาสิ่งของนั้น ๆ ไป เช่น “กรุณานำสิ่งของที่
จำเป็นของท่านติดตัวไปด้วย” ไม่ควรใช้ว่า “กรุณา
นำพาสิ่งของที่จำเป็นของท่านติดตัวไปด้วย” เมื่อใช้
เป็นคำซ้อน ความหมายของคำจะผิดไป เพราะคำว่า
นำพา หมายความว่า เอาใจใส่ เอาธุระ สนใจ แต่มัก
ใช้ในความหมายเชิงปฏิเสธว่า ไม่นำพา ตัวอย่าง
ประโยคที่แสดงความแตกต่างของคำ ๒ คำ นี้ เช่น “ที่
พากันยกขบวนมาปิดถนนแบบนี้ พวกเขาไม่นำพาหรือ
กว่าใครจะเดือดร้อนบ้าง”

คำว่า ทำการ/มีการ จัดเป็นคำฟุ่มเฟือยขอดนิยม พระ
ราชวรพงศ์เธอ กรมหมื่นพิทยาลง
กรณทรงนิพนธ์บทกลอนแสดงความสงสารคำว่า “ทำ
การ” ไว้ เนื่องจากมักมีผู้นำมาใช้โดยไม่จำเป็น แต่
คนสมัยนี้ก็ยังนิยมใช้ เราจึงจะพบข้อความที่ตัดคำว่า
ทำการ/มีการ ออกไปได้โดยไม่เสียความแต่อย่างใด
เช่น

“รัฐบาลประกาศว่าจะทำการปฏิรูปบ้านเมือง
ก่อน จึงจะจัดให้มีการเลือกตั้ง”

“ผู้สมัครเข้ารับทุนอุดหนุนการวิจัยจะต้องทำ
การกรอกใบสมัครให้ครบถ้วน”

การใช้คำบุพบทหรือสันธานขึ้นต้นประโยค
นับเป็นการใช้คำฟุ่มเฟือยที่ควรแก้ไข คำที่ใช้มาก คือ
สำหรับ ซึ่ง และโดย ทั้ง ๓ คำสามารถตัดออกได้โดย
ไม่ทำให้ความหมายเสียไป เช่น

“สำหรับนักสังคมวิทยาเห็นว่าปัจจัยทาง
ชีวภาพไม่ได้เป็นตัวกำหนดสถานะเพศ (gender) แต่
ความหมายของสถานะเพศกำหนดได้จากเงื่อนไขเชิง
สังคมและวัฒนธรรม”

“ซึ่งประเทศไทยและประเทศจีน มี
ความสัมพันธ์กันมายาวนานทั้งประวัติศาสตร์
วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ”

“โดยหลังจากหมดภาระจากตำแหน่งหน้าที่
ผู้บริหารแล้ว เขาจะใช้ชีวิตสบาย ๆ เป็นชาวไร่”

การใช้ภาษาพูดหรือภาษาปากในภาษาเขียนที่
เป็นทางการหรือกึ่งทางการ ถือเป็นข้อบกพร่องเช่นกัน
เพราะเป็นการใช้ภาษาผิดกาลเทศะ จึงควรหลีกเลี่ยง
การใช้ภาษาสนทนาออนไลน์ (chat) ภาษาสะแลง คำ
คะนอง ภาษาปาก ภาษาคำใหม่วัยรุ่น
ภาษาต่างประเทศที่สามารถใช้คำไทยแทนได้
รวมทั้งภาษาสัญลักษณ์ เช่น อีโมติคอน (emoticon)

นอกจากนี้ คำภาษาไทยมีฐานานุกรมศักดิ์ จึงควร
เลือกใช้คำให้เหมาะสมแก่บุคคล กาละ เทศะ และ
บริบททางสังคมและวัฒนธรรม ผู้ใช้ภาษาต้องเรียนรู้
คำราชาศัพท์ คำสุภาพ คำเฉพาะกลุ่ม เพื่อใช้ให้
ถูกต้อง

ข้อเขียนที่ดีควรสมบูรณ์ทั้งเนื้อหาและการ
นำเสนอ ด้านเนื้อหา ผู้เขียนแสดงข้อมูลถูกต้อง มี
ความคิดแปลกใหม่สร้างสรรค์ มีทัศนะวิจารณ์ที่
น่าเชื่อถือ ด้านการนำเสนอ ผู้เขียนสามารถลำดับ
เรื่องราวอย่างต่อเนื่อง มีสัมพันธภาพ มีความเป็น
เอกภาพ และใช้ภาษาเขียนที่ถูกต้อง สละสลวย ชวน
อ่าน และเหมาะสม ไม่สับสน ไม่วกวน ไม่กำกวม
การใช้ภาษาไทยจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือมี
ระบบภาษา และชนบภาษาที่เป็นองค์ความรู้ และมี
ศิลปะของการการใช้ภาษาที่แสดงลีลา ท่วงทำนอง
และน้ำเสียงควบคู่ไปกับการนำเสนอสารความหมาย
ของเนื้อหา และความเฉียบคมของความคิด การใส่ใจ
ในเรื่องภาษาไทยเพื่อ “เขียนให้ดี เขียนให้ถูก” จึงเป็น
เรื่องสำคัญและจำเป็นสำหรับนักวิชาการไม่น้อยไป
กว่าข้อมูลและความคิดสร้างสรรค์



บทคัดย่อ

งานศึกษาวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสื่อสารทางอารมณ์ในธุรกิจการให้บริการในประเทศไทย วิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบสัมภาษณ์เจาะลึกและการจดบันทึกภาคสนามจากพนักงาน นวดของไม้หอมสปา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานคือการตอบสนองทางอารมณ์จาก เพื่อนร่วมงานและลูกค้า ที่น่าสนใจคือผลการวิจัยพบว่าปฏิริยาตอบสนองของลูกค้าและความกังวลในการทำงาน ก่อให้เกิดความเครียดในที่ทำงาน

คำสำคัญ : การแสดงออกทางอารมณ์, ความเครียด, การสื่อสารทางอารมณ์, ภาษากาย, ความฉลาดทางอารมณ์

Abstract

This study investigates emotional communication in the service industries in Thailand. Field notes and in-depth interview methods were used for qualitative research to collect data from therapists of Maihom Spa. The findings show that the factors relating to the job satisfaction of spa employees are the emotional reactions from colleagues and customers. Findings also show that customer interactions and job uncertainties result in workplace stress.

Keywords: emotional expression, stress, communication of emotion, body language, emotional intelligence



Introduction

Emotion is part of communication (Grandey, Rafaeli, Ravid, Wirtz, & Steiner, 2010; Krunl & Geddes, 2000). As emotion is central to communication, it is important to understand how emotional intelligence both creates and contributes to the well-being of society and organizations (Akintaya, 2009; Diefendorff & Gosser, 2003; Maiese, 2006) Emotion in organizational life is an important force in

communication theories and practice. Interestingly, many scholars have found that the intractability of a conflict can increase negative communication that affects work performance, work product, and the demeanor of employees (Ashforth & Humphrey, 1993; Diefendorff & Gosser, 2003; Maiese, 2006; Sanford, 2007). Consequently, many types of work in today's organizations depend on emotional skills to develop conflict intervention strategies, such as empathy, reading other people's emotions, control of

anger, self-awareness, a desire for affiliation, and emotional management (Akintaya, 2009; Maiese, 2006). Organizations are arenas in which language plays a significant role in the construction and experience of emotions. The communication of emotion (smiling, nodding, expressing interest or concern) in work situations serves a “signal function” to express employees’ thoughts and emotions. Gates (2003) suggests that employees’ emotional displays can be characterized as positive, negative, or neutral. Furthermore, Maiese (2006) posits that, once we have granted that emotions are a central driving force behind intractable conflict, we need to cope with that situation through emotional reappraisal. As a result, investigating the influence of emotion in workplace relationships provides the potential to expose some of the complexities in the concept of “emotional intelligence” (Akintaya, 2009). Here, I sketch the significance of understanding emotional expression in service industries to highlight important issues that influence the work environment.

Objective

One such service business in Thailand is that of the spa industry. Therapists sometimes feel anger and anguish when customers request inappropriate service. As a result, spa employees exhibit stress and burnout. Therefore, the study of “Emotional Communication in the Service Industries” seeks to understand everyday actions (talk, body language, and emotional intelligence), routine, and the atmosphere of the work place. The following research questions are examined:

1. What factors affect the job satisfaction of spa employees?

2. What kind of stress comes with being a therapist in their workplace?

3. Are spa therapists aware of their stress signals?

Idea theory

In the spa, all the staff smile?

Massage has many benefits. Massage is a great stress reducer for customers. On the other hand, the therapists can experience their own stress as a product of the demands made by customers. The stresses (emotional labor) that therapists experience while performing their massage tasks are significant. Many scholars have found that emotional labor relies on multiple strategies for coping with conflict, and stressful and emotional dilemmas in the workplace (Diefendorff & Gosser, 2003; Krunl & Geddes, 2000; Shuler & Sypher, 2000). Diefendorff and Gosser (2003) describe employees talking directly and indirectly about how they manage the feelings of anger, disappointment, frustration, and anxiety that accompany work-related stress. Approaches to managing stress include altering their appraisal of the situation, changing their physiological state, and expressive gesturing or using language to express their emotions. Ashforth and Humphrey (1993) link these strategies to the four feeling elements of appraisal, physiology, expression, and label identities. Interestingly, Akintaya (2009) identifies this emotional process as emotional intelligence, for instance, in the ability to sustain motivation, to control disappointment, to tame anxiety, and guide what are appropriate emotional displays. This means that, although a spa provides relaxation through soft touch, soft language (soft tone/voice), soft manner,

soft light, soft music, soft product, this site also provides a stressful environment for employees. Nevertheless, even when therapists experience frustration or distressing thought, they will force themselves to smile.

Body language: First signs of stress.

When we meet others for the first time, we need to quickly assess whether they are positive or negative toward us. We do this by scanning the other person's body language to see if they are happy or unhappy. Importantly, emotions are understood as an individual's positive or negative experience and are constructed through the interplay of both psychological-physiological conditions and social-cultural patterns (Jin, Pang, Cameron, 2010). Therefore, display rules for emotional expression help guide employee behavior and interpersonal performance (Dehler & Welsh, 1994).

This research supports Gates' view that the organization is constructed through interaction, as demonstrated in the interaction between the therapists and customers, as well as among coworkers. If we want to create efficient personal and professional relationships we need to express the right emotions at the right time, in the right way, through acquired emotional skills. This research, investigates how therapists feel and attempt to regulate reactions by how they define situations that they find stressful, by altering their physical condition, and by monitoring how they express and conduct themselves.

Methodology

The study of emotional communication in service industries is directed at understanding everyday actions (daily routines), organizing

structures, and context. There are a number of ways in which organizational discourse can be seen as creating and recreating emotional constructs in the workplace. In order to understand emotion within the service industries, data was gathered using field observations, interviews, and document collection. Five indicators were specifically noted: dress, talk, body language (gesture), routine, and the atmosphere of the place.

Field notes were used as the primary data source derived from 35 hours of observation. Digitally recorded interviews were conducted with five therapists of Maihom Spa, located in Future Park Mall, Natural Metro Shopping Park, Phahonyothin Road in Pathum Thani, a suburb of Bangkok, Thailand. The goal of the in-depth interview work is to understand the "meaning" of stress from the spa therapists' standpoint. Subsequent interviews focused on what therapists understand about the stress of working. Negative cases were specifically identified to investigate how therapists cope with conflict, stress, and emotional dilemmas in the workplace.

Findings and Interpretation

The "business" of the spa

The following research questions deal with the spa industry (service industry):

Question: How about your job? What is your role at work? Are you happy with your career to date? What do you like about your present job? What do you dislike about your present job?

Answer : I take pride in being a therapist. I am glad to provide some sort of professional tranquility at any time.

Question: Can you please clarify what the spa means? Please describe the spa's services. Why should I get a massage?

Answer: Massage has many benefits. Massage is a great stress reducer. Guests are welcome to try a whole body massage. Body manipulations under the hands of a skilled, caring massage therapist, will make you feel relaxed. Furthermore, the massage room environment will be soothing with soft lighting and low-volume music. For your enjoyment, let your body and mind relax, breathe deeply and let all your senses indulge in the healing touch. Anyway, your satisfaction is our goal.

In the interview, the therapist discussed interacting with me as an important source of her job satisfaction. However, this therapist also identified to me, "In the spa, all the staff smile" ".....service with a smile, expectations for customers" "In the spa, all the staff smile". An assumption is that customers expect therapists to be friendly, caring, and perhaps even enthusiastic, this included smiling at customers. And she said, "I also sense the times that they are friendly, social and outgoing to me". In other words, this explains the role of therapists in relation to customers' satisfaction and customers tend to share fairly clear expectations about what constitutes "good" service. Personally, I thought she was a great therapist professional, and she treats client well.

In this kind of work, emotional reactions must be skillfully framed and strategically expressed. Consequently, when working with customers, therapists took extra care to diagnose the situation and the customer. Not surprisingly, in everyday situations that they have been involved with, good or bad, the therapists have always remained calm, cool, and

collected. Thus, spa organizations have arenas of emotion which are both genuine and managed, not only externally with customers, but also internally with colleagues. I sense that therapists really want to convey emotions that are "appropriate" to meet the expectations of customers in a service encounter. Hence, therapists become reluctant to express their thoughts and emotions to anyone, or even to think certain thoughts and feel certain emotions.

Recognizing Stress

The stresses that therapists experience while performing their massaging tasks are significant. The increasing of stresses experienced by therapists impacted job satisfaction, work productivity, physical health, and mental wellness. When they deal with frustrating or distressing thoughts, therapists will force themselves to smile to counteract the negative emotional state. Emotional expression may also serve a 'signal function' in that they may convey dissent or dysfunction. Therefore, I noted how therapists feel and attempt to regulate reactions by how they define situations that they find stressful, by altering their physical condition, and by monitoring how they express and conduct themselves.

Research questions about the constructs of stress:

Question: What kind of stress comes with being a therapist? Would you give me an example?

Answer: For me, the therapist working stresses are the stresses involved in the uncertainty of working and the stresses associated with customers who appear to be misplaced. For example, several therapists felt pressured as there was a constant need to work efficiently to complete the spa treatment in

time. The interactive effects among the work context, the work content, and the individual's emotional state frequently operationalized as satisfaction, intrinsic motivation, stress, and mood. I found myself in anger, disappointment, frustration, and anxiety when my work load is demanding. I recognized some of the warning signs that pop up when stress is coming. Sometimes I can't find the words to say what I am feeling. In contrast, happiness expression is most acceptable with customers and colleagues.

Although clearly stressful and particularly demanding, the therapist identified herself as feeling successful in coping with the stress of working and interacting with customers; and my observation bore out this self-assessment.

Body language: First sign of stress

Many types of work in today's organizations depend crucially on emotional skills such as empathy, sensitivity to the feelings of others, anger and emotional management, self-awareness and so forth. Therapists' self-awareness in times of stress should serve as a third ear to listen to their bodies' cries for help. Their body speaks volumes when they push it too hard. Through labels of body language and by scanning the other person's body, we can see if they happy or unhappy. This work requires an excellent ability to read body language, posture, social, expression and person, including what others may be thinking or feeling, and how feelings are managed and expressed.

Research questions considering therapist's body language are as following:

Question: Have you ever been so worried about something that you ended up with a terrible

headache? What signal alerts you before you get angry or frustrated at your work?

Answer: For me, I recognize my first sign of stress when I feel tired during the day. They tell me through emotional and physiological reactions when it is time to slow down and take a break.

Question: When you are stressful, how do you feel physically?

Answer: When I feel this way, the indigestion and fatigue that follow are my body's way of taking some time off to rest.

Considering discourses with therapists, I believe that the therapist reduces anxiety by lowering the body's production of stress hormones. In addition, her body language will tell her how much stress she is under.

Emotional Intelligence

Therapists attempted to hide their disappointment with customers who indicated they did not perform to the expected standard. They also claimed that they tried to mask negative emotions that they might experience by expressing other emotions, particularly enthusiasm and humor. The following questions will help us understand the emotional intelligence of therapists:

Question: What do you do when you are faced with situations that elicit negative emotions from you?

Answer: When I am in a stressful or emotional situation, I focus on taking slow deep breaths, inhaling through my nose until I can feel my stomach swell outward, and then exhaling gently and completely through my mouth.

Question: What are your coping strategies to manage the feeling of anger, disappointment, frustration, and anxiety?

Answer: I assume that females are socialized to suppress rather than express anger. Me too. I try to find the best way to communication with others, even when there is an atmosphere of stress. This way, whenever I feel anger, disappointment, frustration, and anxiety, I take a drink (of water). No one expects me to talk when I am drinking. So I have the time I need to calm down (and count if necessary) and organize my thoughts.

The therapist in this study relied on a multitude of strategies for coping. For dealing with emotional expression, she learns how to manage her emotions. In particular, she manages the feelings of anger, disappointment, frustration, and anxiety that accompany working stress by altering the appraisal of the situation, changing her physiological state, expressive gesturing, and using language and labels to communicate values and emotions.

Conclusion

Emotions are understood as an individual's positive or negative experience and are constructed through the interplay of both psychological-physiological conditions and social-cultural patterns.

Such display rules for emotional expressions help guide employee behavior and interpersonal performance. Emotional expression may also function to define and influence the 'moral order,' that is, the accepted norms for acceptable behavior. The therapists took extra care to diagnose the situation and the customer. In short, therapists manage their emotions, their emotions don't manage them. Interestingly, therapists' capacity to feel good or bad is the method they use to draw and extend boundaries around themselves and form particular resistances. Therapists explicitly mentioned the usefulness of taking a moment to collect oneself, rather than responding immediately to stressful stimuli. Therefore, our self-awareness in times of stress should serve as a third ear to listen to our body's cries for help. Our body speaks volumes when pushed too hard. Take the time to recognize these signals and recharge our emotional battery before our stress causes permanent damage to our system. My hope is that the reader will extract what is applicable to his or her situation and identify how these findings can be incorporated into his or her work to help cope with the stresses that arise from working.

References

- Akintaya, D. I. (2009). Managerial effectiveness impact of emotional intelligence and work-family role conflict in work organizations in Nigeria. *Eastern African Social Science Research Review*, 26(1), 22-40.
- Ashforth, B. E. & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *The Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.

- Dehler, G. E. & Welsh, A. M. (1994). Spirituality and organizational transformation implications for the new management paradigm. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 17-26.
- Diefendorff, J. M. & Gosser, R. H. (2003). Understanding the emotional labor process: A control theory perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 24(8), 945-95.
- Gates, G. S. (2000). Teaching-related stress: The emotional management of faculty. *The Review of Higher Education*, 23(4), 469-490.
- Grandey, A., Rafaeli, A., Ravid, S., Wirtz, J., & Steiner, D. D. (2010). Emotion display rules at work in the global service economy: The special case of the customer. *Journal of Service Management*, 21(3), 388-412.
- Krunl, S. M. & Geddes, D. (2000). Exploring the dimensions of emotional labor. *Management Communication Quarterly*, 14(1), 8-49.
- Maiese, M. (2006). Engaging the emotions in conflict intervention. *Conflict resolution Quarterly*, 24 (2), 187-195.
- Sanford, K. (2007). Hard and soft emotion during conflict: Investigating married couples and other relationships. *Personal Relationships*, 14, 65-90.
- Shuler, S. & Sypher, B. D. (2000). Seeking emotional labor. *Management Communication Quarterly*, 14(1), 50-89.
- Wikipedia. (2014). *Future Park Rangsit*. Retrieved from http://en.wikipedia.org/wiki/Future_Park_Rangsit



การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กร

Management High Potential Personnel in the Organization

ดร. กัลยาณี ธีระชนชัยกุล*

บทคัดย่อ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารระดับสูงรวมทั้งผู้นำและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องคิดใหม่ในเรื่องรูปแบบของการปฏิบัติงาน ตลอดจนต้องคิดค้นแหล่งในการสรรหาบุคลากรใหม่ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง มีความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญ เพื่อนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ บทความนี้มีวัตถุประสงค์นำเสนอเนื้อหาการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กร เนื่องจากบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้ โดยเฉพาะคนเก่งในระดับผู้บริหาร เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์กลยุทธ์นโยบาย ตลอดจนขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายได้ ทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน ทีมงาน และระดับบุคคล

คำสำคัญ : การบริหาร, บุคลากรที่มีศักยภาพสูง, ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

World contexts have been changed rapidly in all aspects namely: economics, social, environment, and management. Such phenomenon caused organizational leaders and HR practitioners thinking of differently HR practices. New approach of recruiting is to hire competence employees. Retention strategy is also required after hiring of them. One important strategy of managing high potential employees is to utilize their potentiality to gain competitive advantages in business operations. The purpose of this paper is to present key contents of managing of competence employees since it is very critical situation. It challenges all organizational leaders. Several organizations have invested in human resource development to build up their competencies. These talent are employees with high competencies can lead organizations to be excellence one. Organizational leaders pay attention to high competence employees or talents in all levels, especially in executive level who set strategy, policy, to drive organization to achieve the set goals.

Keywords: management, high potential staffs, human resource



ความนำ

การบริหารงานในแต่ละองค์กร ย่อมมีความ

แตกต่างกันไปตามลักษณะงาน วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ค่านิยม
ร่วม และวัฒนธรรมองค์กร แต่ทั้งนี้ บุคลากรที่มีผลการ

ปฏิบัติงานและมีศักยภาพในการทำงานสูง (high performance and high potential) ถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ดังนั้น องค์กรจึงควรมีการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ให้สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่และอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข องค์กรจึงต้องพยายามสร้างจุดแข็ง โดยการวางแผนกลยุทธ์ หรือการใช้เทคนิคการบริหารการเปลี่ยนแปลง หรือกำหนดกระบวนการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรด้วย โดย “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “คน” กลายเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จของธุรกิจ (key success factor) และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยจุดเริ่มต้นของความสำเร็จขององค์กร จะต้องวางคนให้เหมาะสมกับงาน เวลา และตำแหน่ง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรเอง ซึ่งการจะทำให้เกิดผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทักษะการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และชาญฉลาด เพื่อจะได้ดึงศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาทั้งทางด้านเทคโนโลยี การศึกษา วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนกฎหมายต่างๆ ที่ทำให้องค์กรต้องปรับแผนการบริหาร ที่มุ่งเน้นการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่การวางแผนบุคลากร การสรรหา การพัฒนา การรักษาคคน การจัดการคุณภาพ การจ่ายตอบแทนและสวัสดิการ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อผลสำเร็จขององค์กร (ประไพวรรณ สัมมาทิตฺฐิ, 2552) และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบันนี้ นับว่าเป็นยุคของการแข่งขัน ทางด้านข้อมูลข่าวสาร องค์กรต่าง ๆ จะให้ความสำคัญในการพัฒนาฐานความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสาร เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรต้องปรับตัว

เพื่อความอยู่รอด ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้คงอยู่ท่ามกลางกระแสการแข่งขันที่รุนแรงนี้ และเป็นปัจจัยนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและก้าวสู่การเป็นองค์กรชั้นนำได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ทั้งนี้้องค์การต้องมีการบริหารคนที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ในองค์กร เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานไปสู่ความเป็นเลิศ เนื่องจากบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง จะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน โดยความหมายของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ตามแนวคิด Collings and Mellahi (2009) หมายถึง บุคคลที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความสามารถที่หลากหลาย มักจะมีรูปแบบของการใช้ชีวิตที่น่าสนใจ มีความกระตือรือร้นและมีจิตใจที่เข้มแข็ง แม้ว่าจะต้องฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยความเหนียวแน่น แต่ท้ายสุดแล้วบุคคลเหล่านี้มักจะได้รับผลตอบแทนความสามารถอย่างคุ้มค่า และจะมีความพึงพอใจที่จะได้รับความสนใจจากบุคคลอื่นรวมถึงพึงพอใจที่ได้สร้างหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในสังคม ด้าน Pernilla Bolander (2014) ได้อธิบายความหมายของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ไว้อย่างน่าสนใจว่า บุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง เป็นบุคคลที่มีจิตสำนึกของความปรารถนาที่ต้องการจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มักแสดงให้เห็นว่าตนเองมีทักษะและความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วน Ali Akbar Ahmadi (2012) ได้อธิบายความหมายของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่ง เพิ่มเติมไว้อย่างน่าสนใจว่า บุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่ง คือ บุคคลที่ถูกคาดหวังว่าจะสร้างผลการปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลอื่นทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยคนเก่งจะมีความคิดสร้างสรรค์ และต้องการความก้าวหน้า ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนจากองค์กรหรือไม่ก็ตาม การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่งจึงเป็นกระบวนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องของความตั้งใจที่เปี่ยมผลมาจาก

ความแตกต่างกันของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่ง นอกจากนี้ Venkateswaran (2012) ได้ให้ความหมายของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่ง ว่าเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่ม ศักยภาพความสามารถด้านสติปัญญา การมองโลกในแง่ดี มีบุคลิกภาพดี มีพรสวรรค์โดดเด่นกว่าผู้อื่น และมีความสามารถในการเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้า

ดังนั้นจากที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่ง จึงเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความใฝ่รู้ มีความกระตือรือร้น ต้องการความก้าวหน้า มีภาวะผู้นำ มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร และมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีรวมทั้ง มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน โดยบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่ง เป็นบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานสูง (high performance) และมีศักยภาพสูง (high potential) ที่โดดเด่นเหนือจากบุคลากรคนอื่น

การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่ง มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และถือเป็นเครื่องมือทางการบริหารอย่างหนึ่งที่พยายามนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แทนเรื่อง “การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (succession planning)” (กฤติพงศ์ เชนสงจรัส, 2555) หากองค์กรสามารถบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่งได้ จะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร (organization capability) และมีความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ (competitive advantage) โดยการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่งนั้น องค์กรจะต้องวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับลักษณะขององค์กร พันธกิจ นโยบาย

และวัฒนธรรม ตามบริบทและความเหมาะสมขององค์กร อีกทั้งยังต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กรด้วย เพื่อจะได้ช่วยสนับสนุนกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งกระบวนการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่งนั้น ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนา ตลอดจนการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่ง ไว้ในองค์กร ทั้งนี้การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่ง เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กร โดยสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดี (attitude) ในการทำงาน เป็นที่ยอมรับ (acceptability) มีสมรรถนะ (competency) ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีผลการปฏิบัติงาน (performance) ดีเด่นโดยตลอด มีศักยภาพ (potential) มีความสามารถในการเรียนรู้ (learning ability) ได้อย่างรวดเร็ว (สุกัญญา มกฏอรุณี, 2551) รวมทั้งจะต้องคัดเลือกคนที่สามารถเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร (corporate culture) และศักยภาพหลักขององค์กร (core competency) ได้ โดยเป็นคนเก่งและเป็นคนดี (กฤติน กุลเพ็ง, 2552) ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงต้องแสวงหาวิธีการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่ง อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจขององค์กรนั่นเอง โดยปัจจุบันนี้เป็นยุคของการแข่งขันทางด้านข้อมูลข่าวสาร ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาฐานความรู้โดยใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสาร เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอด ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้คงอยู่ท่ามกลางกระแสการแข่งขันที่รุนแรงนี้ และเป็นปัจจัยที่นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและก้าวสู่การเป็นองค์กรชั้นนำได้อย่างยั่งยืน โดยองค์กรอาจใช้เทคนิคและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วงชิงบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่ง ให้กับองค์กรภายใต้ยุคของสงครามการแย่งชิงบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่ง (war of talent)

ส่วนในด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง เป็นการส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาอาจดูได้จากเป้าหมาย ความต้องการขององค์กรและบุคลากร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง สามารถพัฒนา ตามหลักของสมรรถนะ (competency) วิเคราะห์หาช่องว่าง (gap) ใช้ในการพัฒนาเพิ่มเติมในสิ่งที่ขาดหรือตามที่ต้องการ มุ่งหวังให้มีผลการปฏิบัติ เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดขององค์กรโดยพัฒนาในรูปแบบของ On the job training ด้วยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น มอบหมายงานสำคัญเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง หรือการหมุนเวียนงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และในรูปแบบของ Off the job training ด้วยการสนับสนุนได้ศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน ประชุมสัมมนา หรือส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ (e-learning) หรือส่งเสริมให้องค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) โดยใช้แนวคิดการจัดการความรู้ (knowledge management) และการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice--COP) ขึ้นมาในองค์กรก็ได้ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ให้มีประสิทธิภาพ ควรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย และสิ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืนก็คือ การรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ซึ่งผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ว่ามักมีความคิดเป็นของตนเอง มีอิสระทางความคิด มุ่งผลสัมฤทธิ์สูง และต้องการความไว้วางใจ ผู้บริหารจึงควรสร้างแรงจูงใจให้คนเก่งได้มีโอกาสแสดงผลงาน และมีความสุขในการทำงาน โดยให้ความสำคัญ กับการมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบที่สำคัญ ให้โอกาส

พิสูจน์ผลงาน วางเป้าหมายและการประเมินผลอย่างชัดเจน วางเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (career path) และสร้างการให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์อย่างเหมาะสม การรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ในองค์กรนั้น จะต้องทำให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง มีความรู้สึกภาคภูมิใจ ผูกพัน รักและภักดีต่อองค์กร โดยทำให้มีความรู้สึกว่าการมีความไว้วางใจ ชื่นชม ยกย่อง และเชิดชู (อารักษ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2554) ทั้งนี้หลักการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง มีหลายรูปแบบด้วยกัน ตัวอย่างเช่น รูปแบบ The CARE Model (Glenz, 2002 อ้างถึงใน พัลลภา เอี่ยมสอาด, 2552) มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

C = Creative Community การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่ดี สร้างความเข้าใจและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

A = Atmosphere and Appreciation for All บรรยากาศและการชื่นชม ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

R = Respect and Reason for Being ความเคารพและความเหตุผลในการอยู่กับองค์กร เคารพสิทธิส่วนบุคคลและให้เกียรติทุกคนเท่าเทียมกัน ความไว้วางใจกัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม

E = Empathy and Enthusiasm ความเห็นอกเห็นใจและความกระตือรือร้น การได้รับความช่วยเหลือ การตอบแทนกลับจากองค์กร การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในองค์กร

ทั้งนี้การรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง จึงเป็นสิ่งที่ขาดต่อการบริหารจัดการให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ที่เป็น High Performance People คงอยู่กับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องทราบถึงความต้องการของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ว่ามีความต้องการในเรื่องใดบ้าง เช่น ความต้องการการยอมรับ การยกย่องชมเชย และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

หรือ คนเก่ง สามารถ นำทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow, Herzberg และ Covey มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ได้ (คณิน อนุโรจน์, 2552) โดยเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดการยอมรับ และเมื่องานประสบความสำเร็จก็ควรมีการยกย่องชมเชย และสร้างการยอมรับในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

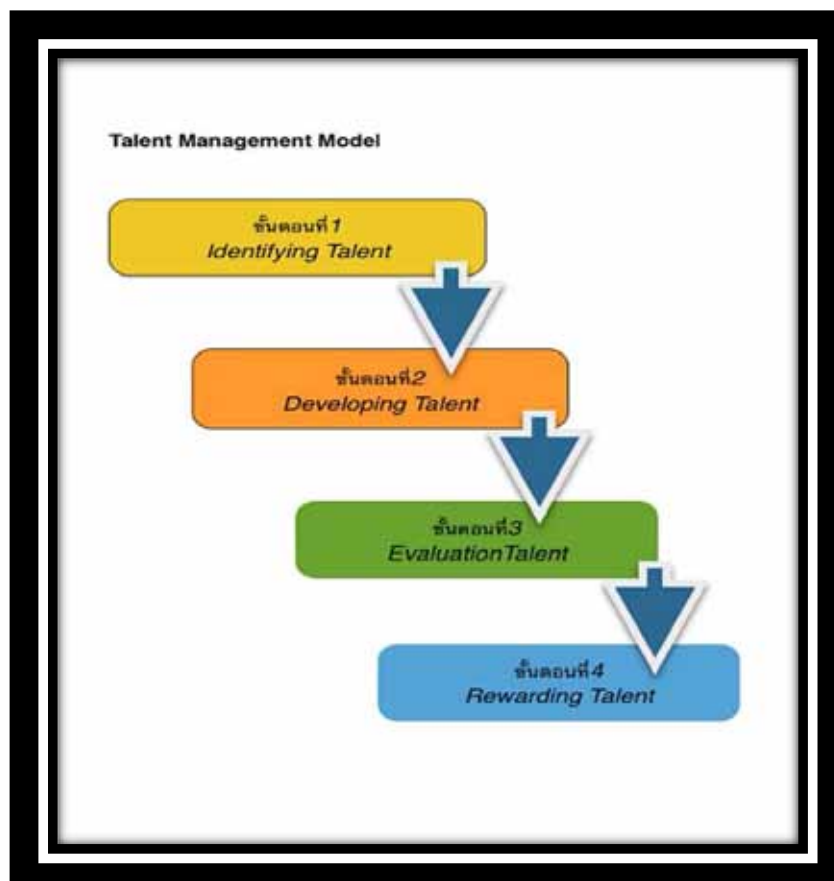
กลยุทธ์ในการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กร

จากการศึกษาเอกสาร ตำราต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ในองค์กรนั้น พบว่า มีข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่งในองค์กร นั้นจำนวนมาก แต่มีที่น่าสนใจดังที่จะกล่าวต่อไปนี้ คือ ผู้เขียนได้ศึกษางานวิจัยของ Haid (2012) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย “เรื่อง มาตรฐานของกลยุทธ์ในการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กร” ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจกลยุทธ์การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงของประเทศอเมริกาเหนือ ผลการวิจัยพบว่า มีเพียง 12% ขององค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงเท่านั้น ในประเทศอเมริกาเหนือ ที่ไม่มีการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เข้ามาบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และ 44% ขององค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง มีกระบวนการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงอย่างชัดเจน และมีกระบวนการบริหารที่แตกต่างจากบุคลากรทั่วไป ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงจะตระหนักถึงความจำเป็นในการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง โดยเริ่มตั้งแต่กลยุทธ์ในการสรรหาและคัดเลือก การประเมินผล การฝึกอบรมและการพัฒนา ตลอดจนการธำรงรักษา โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทางธุรกิจขององค์กร และจากผลการสำรวจในครั้งนี้ยัง

พบว่าองค์กรต่าง ๆ มักขาดงบประมาณในการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยการวิจัยครั้งนี้ได้สรุปถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้งานวิจัยดังกล่าวยังได้ข้อสรุปอีกว่า องค์กรในอเมริกาเหนือมีเพียง 18% เท่านั้น ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กร เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงยังคงมีความคิดที่ว่าการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กรนั้น ยังคงเป็นแนวคิดที่ใหม่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงทำให้ผู้บริหารระดับสูงยังไม่ได้มุ่งมั่นไปที่การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กรเท่าที่ควร เพราะการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงนั้น เป็นเพียงแนวคิดเชิงกลยุทธ์แบบบูรณาการนั่นเอง ทั้งนี้ จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าว ยังพบอีกว่ามี 37% ขององค์กรในอเมริกาเหนือที่มีความพยายามมากขึ้นที่จะมีการปรับกลยุทธ์การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ แต่ก็พบว่า ยังมีข้อบกพร่องในการใช้กลยุทธ์การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงถึง 45% ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่าองค์กรแต่ละองค์กรต่างมีเป้าหมายในการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงด้วยกันทั้งสิ้น แต่ทั้งนี้การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีการวางแผนและมีการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนผู้นำในองค์กรหรือผู้บริหารระดับสูงในองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กรด้วยเช่นกัน จากข้อมูลการสำรวจในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงและผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับกลยุทธ์การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความพยายามของผู้บริหารระดับสูงในการใช้กลยุทธ์การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงอย่างจริงจังและ

จะต้องมีการวางแผน โดยแผนนั้นต้องครอบคลุม แนวโน้มทิศทางของธุรกิจทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอีกด้วย นอกจากนี้เมื่อองค์กรต่าง ๆ ได้ใช้กลยุทธ์ในการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กรแล้วนั้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการธำรงรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างยาวนานและมีความสุขในการทำงานด้วย ถึงจะกล่าวได้ว่าองค์กรนั้นประสบความสำเร็จในการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ส่วน Preeti Khatri (2010) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ในองค์กรนั้น นับว่าเป็นเรื่องที่ยากและซับซ้อนมากขึ้นในสังคมปัจจุบัน ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับธุรกิจขนาดใหญ่ โดยการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่งในองค์กรนั้น ยังเป็นจุดอ่อนที่สำคัญของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากหากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่งในองค์กร ผิดพลาด ก็จะมีผลกระทบต่อกลยุทธ์โดยรวมของธุรกิจได้ โดยเฉพาะการบริหารค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่ง ในองค์กรนั้น เป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะการบริหารค่าตอบแทนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และยังช่วยในการธำรงรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ คนเก่ง ไว้ในองค์กร

ได้ในระยะยาวอีกด้วย ด้าน Oracle (2012) ได้ทำการศึกษาวิจัย “เรื่อง ความสำเร็จของการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กร โดยผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์” ผลการวิจัยพบว่า องค์กรต่าง ๆ มีการปรับปรุงและพัฒนาการสรรหาบุคลากรโดยใช้วิธีการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูงมาร่วมงานกับองค์กร ซึ่งองค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ ให้เหตุผลว่าเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดและลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ตลอดจนลดระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากรธรรมดาที่มีอยู่แล้วให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูงอีกด้วย และ 80% ขององค์กรที่ตอบแบบสำรวจ พบว่า ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะมุ่งเน้นไปที่กลยุทธ์การธำรงรักษามูลค่าของบุคลากรโดยเน้นการสร้างผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรผ่านเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และทำอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ จากการศึกษางานวิจัยเรื่องดังกล่าวยังพบว่า สิ่งที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง คือ การบริหารค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กร โดยใช้วิธีการบริหารค่าตอบแทนจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549) ที่ได้เสนอแนวทางการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก แสดงตามภาพ 1 ดังนี้



ภาพ 1 แสดงแนวทางการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กร

ที่มา. จาก *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning* โดย สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549, กรุงเทพฯ: สิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.

สามารถอธิบายจากภาพ 1 ได้ว่า

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการค้นหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงที่องค์กรต้องการพัฒนาด้วยการประเมินศักยภาพของ บุคลากรตามรูปแบบสมรรถนะขององค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงโดยมุ่งที่การพัฒนาความสามารถหลักและการจัดทำ แผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (career development plan) เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการก้าวสู่ตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินผลการปฏิบัติงาน (evaluation) ให้ตรงตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด

ขั้นตอนที่ 4 การให้รางวัล (rewarding) ซึ่งจะต้องเป็นการให้รางวัลที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบที่เป็นตัวเงิน หรือไม่เป็นตัวเงิน เช่น การได้รับผิดชอบงานที่ท้าทาย การเลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้การให้รางวัลที่เหมาะสม จะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการมุ่งมั่นสร้างผลงาน และรักษามูลค่าที่มีศักยภาพสูงเพื่อนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไป

ดังนั้นจากที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่า สิ่งสำคัญในการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กรนั้นคือ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงร่วมกับ CEO โดยต้องสร้างกระบวนการ

ในการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงอย่างชัดเจน และต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่ การสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงมาร่วมงานกับองค์กรของตนเอง การอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนมีการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กรประสบความสำเร็จ

บทสรุป

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กรนั้น ต้องมีการจัดทำเป็นขั้นตอน และผู้บริหารต้อง

คอยสังเกตว่า มีบุคลากรคนใดบ้างที่เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและมีลักษณะเป็นดาวเด่น เพื่อที่ทางผู้บริหารจะต้องหาวิธีการทำให้บุคลากรเหล่านั้นทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และที่สำคัญคือ มีความสุขในการทำงาน โดยผู้บริหารต้องมีการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ และต้องจัดทำอย่างเป็นขั้นตอนมีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีการหมุนเวียนงาน ตลอดจนมีการมอบหมายงานหรือโครงการที่ท้าทายความสามารถให้พวกเขา เพื่อให้พวกเขาสร้างผลงานและส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานตลอดจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤตินี กุลเพ็ง. (2552). *การบริหารคนเก่ง (Talent) แต่ร้าย จะมีวิธีการบริหารจัดการอย่างไร*. ค้นจาก <http://www.krittin.net/web/index.php/content/26-talent-->
- ณีนิจ อนุโรจน์. (2552). *บูรณาการทฤษฎีสู่แนวความคิดการสร้างคนเก่งคนดีขององค์กร*. ค้นจาก http://ahph9thi.gotoknow.org/assets/media/files/000/401/951/original_HRM.pdf?1285730539
- พัลลภา เอี่ยมสอาด. (2552). *การสร้างระบบการบริหารจัดการคนเก่งของกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประไพวรรณ สัมมิตติ. (2552). *การบริหารจัดการคนเก่ง: กรณีศึกษาธนาคารแสดงนครดาร์เตอร์ (ไทย) จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา มกุฎอรุณี. (2551). Talent management กับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในงานห้องสมุด. *โคมทศน์*, 29(1), 66-75.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย (Competency Based Learning)*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีน.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2554). *กลยุทธ์มัดเค็ดพิชิตใจคนเก่ง/คน*. ค้นจาก http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id=993&page=1
- Collings, D. G. & Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A review and research agenda, *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313.
- Haid, M. (2012). *Benchmark your organization's talent management strategy*. Business & Talent Aligend. Right Manpower Group Management.

Oracle. (2012). Driving successful HR leadership: talent management's role in core business strategy.

Research whitepaper.

Pernilla Bolander. (2014). *Talent management in a collectivistic and egalitarian context-the swedish case.*

SSE/EFI Working Paper Series in Business Administration.

Preeti Khatri. (2010). Talent Management in HR. *Journal of Management and Strategy*, 1(1).

Venkateswaran, N. (2012). Strategies for Adopting Talent Management Issues in Software Companies.

International Journal of Management, Economics and Social Sciences 2012, 1(2), pp. 33-41.



Nonmonotonic Dividends in the Thai Capital Market¹

Adriano Prates do Amaral *

บทคัดย่อ

บทความนี้เสนอทางเลือกของกระบวนการในการกำหนดนโยบายการจ่ายเงินปันผลของประเทศไทย ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาที่ไม่ได้มีความสัมพันธ์ในรูปแบบเดียวตลอด โดยการวิเคราะห์ของต้นทุนตัวแทนและการส่งสัญญาณทางการจ่ายเงินปันผลของบริษัทมหาชนในประเทศไทย ในการหลีกเลี่ยงผลที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการศึกษา ผู้ศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งวิธีวิเคราะห์จากต้นทุนตัวแทนและการจ่ายเงินปันผลไปพร้อม ๆ กันเพื่อการทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลของการศึกษายืนยันสมมติฐานที่ได้อธิบายไว้ว่าบริษัทมหาชนในประเทศไทยที่มีผลการประกอบการอยู่ในระดับกลางจ่ายเงินปันผลสูงที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทมหาชนในประเทศไทยที่มีผลการประกอบการอยู่ในระดับกลางมีความแตกต่างจากบริษัทมหาชนในประเทศไทยที่มีผลการประกอบการอยู่ในระดับต่ำ

คำสำคัญ : นโยบายการจ่ายเงินปันผล, เงินปันผล, นโยบายการเงิน

Abstract

This paper presents an alternative approach for the determination of dividends payout policy in Thailand. Using a nonmonotonic approach, both the agency cost and the signaling models of dividends payout are taken simultaneously into consideration and applied to analyze dividends payment of public firms in Thailand. This integrated approach helps to avoid the mixed results found in empirical tests of the signaling and agency cost models. The results confirm the proposed hypotheses and demonstrate that firms of intermediate performance apply dividends as a credible signal that generates a separating equilibrium which allows those firms to convey information about their superior performance to investors and other relevant stakeholders.

Keywords: dividends, nonmonotonic, agency cost, signaling, Thailand



Introduction

The purpose of this study is to determine, using a nonmonotonic approach, the reasons behind firms' dividend policy in Thailand. More specifically, the study aims to identify which hypothesis can better explain dividends payment in Thailand: signaling, agency costs or both simultaneously. The main contribution of the research is to provide further evidence on both hypotheses of dividend policy by examining the non-linear relationship between dividends and earnings in an emerging country set.

Thailand's dataset is used in order to measure the impact of both information asymmetry and agency problems, to which minority shareholders are exposed, in a unique environment which differs from that found in United States and Western Europe, where most of the research on the subject is done. This is necessary because those effects differ greatly across countries, in part due to legal regimes, market characteristics and stage of the market development.

The study is based on the Fuller and Blau (2010) and Faichild (2010) nonmonotonic approach. This method employs simultaneously both the signaling and the agency cost models of dividends payout. The two models commonly treat dividends as being linearly correlated to firm earnings; the higher the earning, the higher the dividends. However, those authors employ a non-linear approach, with low performance firms paying low or no dividends, high performance firms paying dividends according to the agency cost model and, because of information asymmetry and agency problems, intermediate performance firms paying the highest dividends. The result is a nonmonotonic dividend equilibrium. Thus, in order to identify the basic elements

impacting firms' dividend policy in terms of asymmetric information and agency problems, the nonmonotonic relationship between dividends and firm quality is evaluated on a database formed by Thai firms' information.

Literature Review

Miller and Modigliani (1961) proposed that dividends are irrelevant and could not change the firm's value or shareholder wealth. However, firms do pay dividends. In finance literature this is known as the 'dividend puzzle', first described by Black (1976). Researchers have analyzed the motives of a firm's dividend policy using two major competing approaches: the signaling hypothesis and the free cash-flow hypothesis.

The signaling hypothesis predicts that payment of dividends signal information about the future cash flows to the firm (Bhattacharya, 1979; John and Williams, 1985; Miller and Rock, 1985). Under this model, an asymmetry exists where managers have information about company performance that is not available to the investors. Thus, managers have an incentive to signal private information to investors when they have projects that will add to the firm's value. The dividends payment serves as a credible signal because firms that do not have valuable projects cannot mimic the dividends payment without the risk of reducing or cutting dividends in the future, an event that is invariably followed by loss of company value.

In contrast, the agency cost hypothesis suggests that dividends are a means to reduce deadweight costs of the agency conflict between agents and principals (Jensen and Meckling, 1976; Easterbrook, 1984; Jensen,

1986, La Porta et al., 2000). This model explains that payment of dividends reduces free cash flow available to managers, thus discouraging them from pursuing zero or negative NPV projects, or using firm's funds for personal benefit. However, empirical tests of both models present inconclusive results. Some papers favored the signaling model (Asquith and Mullins, 1983; Kalay and Lowenstein, 1986; Brooks et al, 1998; Kao and Wu, 1994; Nissim and Ziv, 2001), while other empirical tests (Lang and Litzenberger, 1989; and Jensen, Solberg, and Zorn, 1992) provide support for the agency explanation of dividends. Regarding Thailand, empirical results are also contradictory. Lonkani and Ratchusanti (2005) support the dividend signaling hypothesis as relevant for the Thai market. They found evidence that dividend signal is complete or effective in Thailand when it is measured in terms of surprise from analyst forecast rather than surprise from the past dividend. On the other hand, Aivazian et al. (2003a,b) and Napompech (2010), conclude that dividend policy plays a less significant role in signaling outside the U.S.A. Empirical studies on the relevance of the agency cost model revealed that it can explain, at least partially, the reasons behind dividends payment in Thailand. According to Thanatawee (2011, 2013) and Fairchild, Guney and Thanatawee (2014), the Thai market presents low shareholder protection and highly concentrated ownership structure. These factors may increase the agency problem in Thai firms, negatively affecting the use of free cash-flow by management. In this sense, the payment of dividends may be used as a form of resolving the agency problem in Thai firms. In general, empirical evidence of dividend changes in Thailand is more consistent with the agency hypothesis than the signaling hypothesis.

In this context, Fuller and Thakor (2002), Fuller and Blau (2010), and Fairchild (2010) argued that empirical evidence for the two traditional models do not fully support that dividend increases are good news and that dividend decreases are viewed negatively by the market; the evidence is often inconclusive. According to those authors, the reason why a solution remains so difficult is because researchers lack an integrated theory that incorporates both the signaling and agency cost motivations for dividends. They proposed that no single theory is dominant and there are multiple motivations for paying dividends with no single reason applying to all firms. Their solution is an alternative approach to the idea that both agency cost and signaling hypothesis have a linear correlation between earnings and dividends. That is, there is a monotonic relationship between earnings and dividends. They suggest that the cross-sectional relationship between dividends and firm value may be complex and non-linear. Thus, a nonmonotonic approach has the potential to reveal which hypothesis, or maybe both simultaneously, better explains dividends payment.

This approach is also relevant to the Thai financial market. According to Napompech (2010), in the period between 1997 and 2008 the percentage of companies in Thailand that paid dividends rose from 25% to 74%. This is a remarkable difference from the United States, where approximately 50% of firms pay dividends (Fuller and Goldstein, 2011). Consistent with Allen et al (2000), the Thai companies paying dividends are revealed to be of higher quality and larger size. Due to this disequilibrium between dividend-paying and non dividend-paying firms, a control for firm quality becomes even more important in the Thai market scenario.

Framework

Firms are divided into three groups according to past performance: (1) Low prior performance; (2) High prior performance; and (3) Intermediate prior performance. The last group is the focal point of this research. Its importance relies on the ambiguous past performance of the intermediate performance companies: firms in the high and low performance groups can be easily identified by investors due to their respectively good and bad past performance. That is, information asymmetry is not a serious issue for these two groups, while inside the intermediate group, good performance firms are difficult to distinguish from inferior performance firms.

Thus, good performance firms in the intermediate prior performance group face two simultaneous problems that lead to the need to pay dividends: (1) Managers want

to separate their firms from firms with bad performance.

They have incentive to use dividends to signal their better performance, creating a separating equilibrium, in which stronger firms distinguish themselves from weaker firms, which are unable to imitate that signal; (2) Good performance firms in the intermediate group face a free-cash flow problem. They may need to pay dividends as a way to reduce the agency cost related to the non-optimal use of cash flows by managers.

As a consequence of these two motive's interaction, good performance firms in the intermediate group may pay higher dividends than firms in the high prior performance group. At the same time, bad performance firms in the intermediate group do not signal and may or may not pay dividends to solve free-cash flow problems. This result can be visualized in

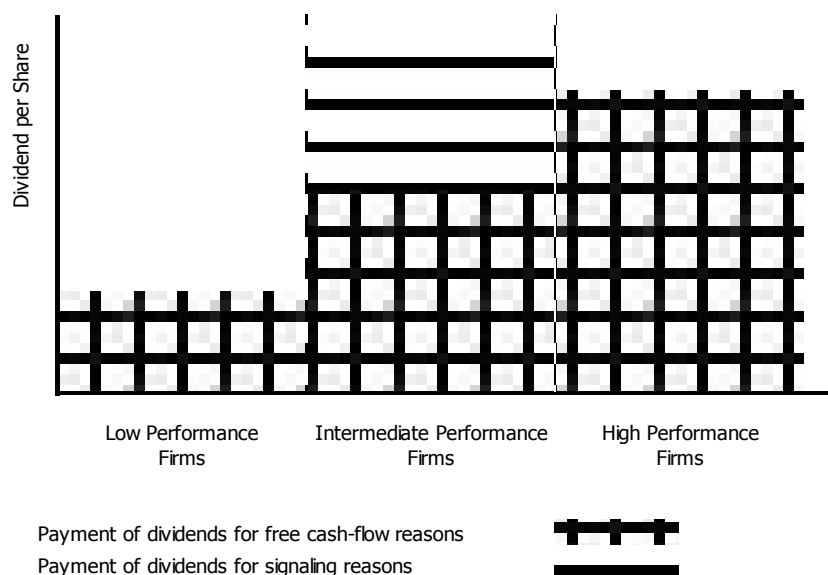


Figure 1 Dividend payout reasons and type of firm

Figure 1 shows that firms pay dividends due to free cash-flow reasons in an increasing and linear form, with low performance dividend-paying firms having the

lowest payout. Intermediate firms pay an intermediate dividend-per-share and high performance firms pay the highest dividend. However, firms located in the

intermediate performance group also pay an additional dividend due to signaling reasons: they need to differentiate their better performance from the inferior performance of companies located in the low performance group.

Hypotheses

The behavior demonstrated by the three groups of firms presented in the study framework leads to a nonmonotonic relation between dividends and firm type, that is, a relation that is not linear. This leads to three testable

hypotheses:

Hypothesis 1: Firms in the intermediate prior performance group have the highest dividend payout due to two related factors: information asymmetry and agency problems.

Hypothesis 2: Firms in the high prior performance group have the second highest dividend payout due to agency problems.

Hypothesis 3: Firms in the low prior performance group have the lowest dividend payout. They may have agency problems, but at a lower level than firms in the intermediate and high performance groups due to lower free cash-flow.

Data

The data used in the study was retrieved from the SETSMART database of the Stock Exchange of Thailand

(SET). This is due to the availability of detailed data (such as dividends payment dates) essential to the completion of the study. The period under examination starts in January 2007 and ends in December 2011. For each individual company quarterly, semiannual or annual information on dividend yields, dividend per share, market capitalization, share volume, and book value of equity was gathered. A firm was considered to be dividend-paying if dividends payment was recorded for a given year. In total, 346 firms fulfilled the data requirements to participate in the study leading to a total of 2,614 observations.

The firms were divided into three groups according to their past performance: high prior performance firms, low prior performance firms and intermediate prior performance firms. This last group also includes high and low performance firms. Firms were classified by prior earnings, measured as the firm's earnings relative to the median earnings in the industry (industry affiliation is that indicated by the Stock Exchange of Thailand). The summary statistics in Table 1 show the general profile of the dividend paying firms in the sample during the period under analysis.

The intermediate performance group presents the highest dividend per share (2.108 baht), and the highest dividend yield mean value (5.829%) in the period, followed by the high performance group (1.474 baht and 5.793 baht respectively). Low performance firms appear in last place, with 0.895 baht and 4.200 baht.

Table 1*Descriptive Statistics*

Prior Performance Group		Dividend per Share (Baht)	Dividend Yield (%)	Market Value (‘000 Baht)	Book Value (‘000 Baht)
High	Mean	1.474	5.793	27,500,000	15,130,000
	Median	0.520	5.310	6,480,000	4,515,000
Intermediate	Mean	2.108	5.829	17,440,000	9,995,000
	Median	1.000	5.030	2,020,000	1,830,000
Low	Mean	0.895	4.547	3,430,000	3,215,000
	Median	0.499	4.200	755,000	930,500
<i>Total</i>	<i>Mean</i>	<i>1.551</i>	<i>5.458</i>	<i>16,500,000</i>	<i>9,580,000</i>
	<i>Median</i>	<i>0.650</i>	<i>4.890</i>	<i>1,970,000</i>	<i>1,810,000</i>

These numbers present the nonmonotonic form expected from the theoretical argument. On the other hand, the average market value and the book value of the groups show a linear quality relationship, with high performance presenting both the highest market value and book value, followed by the intermediate performance firms and low performance firms.

Methodology

The methodology follows closely that found in Fuller and Blau (2010). In order to carry out the empirical analysis and determine if dividend-paying stocks outperform non dividend-paying stocks in declining markets, the study utilizes both univariate analysis and panel data regressions. For the relevant tables, p-values are reported by ***, **, *denoting statistical significance at the 0.10, 0.05, and 0.01 levels, respectively.

Univariate tests determine if the differences between intermediate and high, intermediate and low, and high and low performance firms are significant. The

predictions are also tested by the multivariate regression presented below:

$$Dividend = \beta_1 Low + \beta_2 Intermediate + \beta_3 High + \beta_4 Lsize + \beta_5 Mktbk + \beta_6 DivYld + \varepsilon$$

Where *Dividend* is a measure of dividends payment for either dividend-per-share or dividend yield. Three dummy variables that classify the firms based on prior performance are created: (1) Low, is 1 if the firm has low prior performance and 0 otherwise; (2) Intermediate, is 1 if the firm has intermediate prior performance and 0 otherwise; (3) High, is 1 if the firm has high prior performance and 0 otherwise.

Growth opportunities are represented by the market-to-book ratio, *Mktbk*. *Lsize* is the log of the market capitalization, *DivYld* is the firm's previous dividend yield. *Mktbk* and *Lsize* information is collected for the quarter before dividends payment, *DivYld* is for the previous year. *Mktbk* is the market-to-book ratio before the dividend is announced.

Lsize has a significant positive effect on the dividend paid, whereas *Mktbk* has a significant negative effect on

the dividend paid. These results can be explained in the context of Fama and French (2001): large firms and firms with few growth opportunities generally pay more in dividends. Thus, a positive relationship between *Lsize* and both dividend-per-share and dividend yield exists. A negative relationship between the firm's *Mktbk* and both the dividend per share and the dividend yield exists. The firm's lagged dividend yield does not have a significant effect on the dividend-per-share or the dividend yield.

Empirical results

The tests for the difference in mean value between dividend-per-share and dividend yield presented

in Table 2 confirm that there is a nonmonotonic relationship between firms' quality and dividends payment. For dividend-per-share, the difference between high and intermediate performance firms' mean values is significant at the 1% level.

The differences are also significant between intermediate and low performance firms (at 1% level of significance) and high and low performance (at 5%). With respect to dividend yield, intermediate firms present a higher value than high performance firms. However, this difference is not significant. On the other hand, differences between intermediate and low, and between high and low are significant at 5%.

Table 2

Difference in mean value test for dividends and dividend yield

Prior Performance Group	Dividend-per-Share (Baht)		Dividend Yield (%)	
High	1.474		5.793	
Intermediate	2.108		5.823	
<i>Difference</i>	-0.634	***	-0.030	
Intermediate	2.108		5.823	
Low	0.895		4.547	
<i>Difference</i>	1.213	***	1.276	**
High	1.474		5.793	
Low	0.895		4.547	
<i>Difference</i>	0.579	**	1.246	**

***, **, * indicate statistical significance at the 0.01, 0.05 and 0.10 level, respectively

The results found in Table 2 confirm all three hypotheses previously formulated: among those Thai firms that pay dividends, firms in the intermediate prior performance group have the highest payout at 2.108 baht per share. This finding supports Hypothesis 1 above.

Hypothesis 2 is confirmed by the finding that firms in the high prior performance group have the second place in terms of dividend payout, with 1.474 baht per share. Additionally, they also have higher dividend yield than low performance firms. Finally, firms of low prior

performance pay the lowest dividend of all three groups (0.895 baht per share), as described in Hypothesis 3. All of these results are in line with those found in Fuller and Blau (2010), with intermediate performance firms paying the highest dividends, followed by high performance, and at the end, by low performance firms.

The regression model presents similar results to that found in the univariate analysis. Dividend-per-share in

Table 3 shows the expected nonmonotonic outcome, with intermediate performance firms presenting the highest value, followed by high performance firms and, finally, low performance firms. As in the univariate test in Table 2, these results confirm the study hypotheses 1, 2 and 3, respectively.

Table 3

Multiple Regressions – Dividend-per-Share and Dividend Yield

Explanatory variable	Dividend-per-share	Dividend yield
Low	0.4019 (0.045)	1.8245 (0.000)
Intermediate	1.5484 (0.000)	3.5168 (0.000)
High	0.8052 (0.008)	3.2915 (0.000)
Lsize	0.0927 (0.023)	0.3721 (0.000)
Mktbk	-0.0470 (0.319)	0.1604 (0.059)
DivYld	-0.0062 (0.414)	0.3465 (0.000)
N	2614	2614
Adjusted R ²	10.61%	10.38%
F	123.73 (0.000)	50.09 (0.000)

Tests for the differences between the coefficients reveal that the difference between intermediate and low has a p-value of 0.0295, while the difference between intermediate and high has a p-value of 0.000. However,

the difference between high and low is shown to be non-significant, although the coefficient for dividend-paying high performance firms (0.8052) is higher than the coefficient for low performance firms

(0.4019). *Lsize* and *Mktbk* have the expected signals, positive and negative, respectively, but the last one is not significant.

The findings for dividend yield are less conclusive. Although the coefficients show a nonmonotonic behavior, the difference between intermediate and high is not significant. The differences between intermediate and low, as well as high and low, have p-values of 0.000 and 0.027, respectively. *Lsize* and *Mktbk* are both significant. However, the signal for the last one is the inverse of the prediction.

Conclusion

The empirical tests support the prediction that dividends payout is non-linear when a firm's performance is included as a variable affecting the firm's dividend policy: it is clear that firms that have intermediate prior

previous performance pay the highest dividends. However, differences between intermediate and high performance firms are not significant for dividend yield. Additionally, results seem to be stronger for dividend-per-share. The analysis of the Thai market shows that, overall, there is a nonmonotonic relationship between firms' quality and dividends.

Furthermore, some results did present low statistical significance – or had no significance at all – particularly with respect to dividend yield. It is possible that the sample period used for the study – five years – was not of adequate size. Another drawback related to the short sample period is that results may be specific to that period of time (2007 to 2011) and cannot be generalized to other time periods. To overcome these shortcomings, future studies should use a longer period of analysis, opening the possibility to compare different sub-periods.



References

- Aivazian, V., Booth, L., & Cleary, S. (2003). Do emerging market firms follow different dividend policies from U.S. firms? *The Journal of Financial Research*, 26(3), 371-387
- Aivazian, V., Booth, L., & Cleary, S. (2003). Dividend policy and the organization of capital markets. *Journal of Multinational Financial Management*, 13(2), 101-121
- Bhattacharya, S. (1979). Imperfect information, dividend policy, and 'the bird in the hand' fallacy. *The Bell Journal of Economics*, 10(1), 259-270.
- Black, F. (1976). The dividend puzzle. *Journal of Portfolio Management*, 2(2), 5-8
- Easterbrook, F. H. (1984). Two agency-cost explanations of dividends. *American Economic Review*, 74(4), 650-659.
- Fairchild, R. (2010). Dividend policy, signaling and free cash flow: an integrated approach. *Managerial Finance*, 36(5), 394 - 413
- Fairchild, R., Guney Y., & Thanatawee, Y. (2014). Corporate dividend policy in Thailand: theory and evidence. *International Review of Financial Analysis*, 31, 129-151.

- Fuller, K. & Blau, B. (2010). Signaling, free cash flow and nonmonotonic dividends. *The Financial Review*, 45(1), 21-56.
- Fuller, K. & Thakor, A. (2002). *Signaling, free cash flow, and 'nonmonotonic' dividend*, SSRN working paper.
Retrieved from: <http://ssrn.com/abstract=343980>
- Jensen, M C. & W. H. Meckling. (1976). The theory of the firm: managerial behavior, agency cost, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-60.
- Jensen, M. C. (1986). Agency costs of free cash flow, corporate finance, and takeovers. *American Economic Review*, 76(2) pp 323–329.
- Jensen, G., Solberg, D., & Zorn, T. (1985). Simultaneous determination of insider ownership, debt, and dividend policies. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 27(2), 247-263
- John, K., & Williams, J. (1985). Dividends, dilution, and taxes: a signaling equilibrium. *Journal of Finance*, 40, 1053–1070.
- Lang, L. & Litzenger, R. (1989). Dividend announcements: Cash flow signaling vs. free cash flow hypothesis. *Journal of Financial Economics*, 24(1), 181–191.
- La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A., & Vishny, R. (2000). Agency problems and dividend policies around the world. *Journal of Finance*, 55(1), 1-33.
- Lonkani, R. & Ratchusanti, S. (2005). Complete dividend signal. *Department of Banking and Finance, Chiang Mai University*. Retrieved from: http://www.melbournecentre.com.au/Finsia_MCFS/2007/Ravi_Lonkani.pdf
- Miller, M. H., & Modigliani F. (1961). Dividend policy, growth, and the valuation of shares. *The Journal of Business*, 34(4), 411-433.
- Miller, M., & Rock, K. (1985). Dividend policy under asymmetric information. *Journal of Finance*, 40(4), 1031–1051.
- Napompech, K. (2010). Corporate payout in Thailand. *International Journal of Business, Accounting, and Finance*, 4(1), 105-118.
- Thanatawee, Y. (2011). Life-cycle theory and free cash flow hypothesis: evidence from dividend policy in Thailand. *International Journal of Financial Research*, 2(2), 52-60.
- Thanatawee, Y. (2013). Ownership structure and dividend policy: Evidence from Thailand. *International Journal of Economics and Finance*, 5(1), 121-132.



รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้

A Healthy Organization Development Model of the Modelling School through the Application of ICT in Learning Activities

สายทิพย์ วสุธรกุลและรองศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาสุขภาพองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร การสร้างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กร และผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ ประชากร ได้แก่ โรงเรียนต้นแบบ การพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ จำนวน 2,502 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 โรงเรียน 468 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหา ได้แก่ งบประมาณและทรัพยากรไม่เพียงพอ ผู้บริหารขาดการนิเทศกำกับติดตาม ครูมีทัศนคติที่เป็นลบต่อการสร้างและการใช้ ICT ขาดการทำงานเป็นทีม สุขภาพองค์กรของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านอิทธิพลของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการมีนวัตกรรมใหม่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านพฤติกรรมการบริหารส่งผลต่อสุขภาพองค์กรมากที่สุด ด้านทรัพยากรขององค์กรส่งผลต่อสุขภาพองค์กรน้อยที่สุด รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านพฤติกรรมการบริหาร ด้านทรัพยากรขององค์กร และด้านแรงจูงใจ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์กรใน 2 มิติ คือ มิติด้านสถาบันและชุมชนและมิติด้านบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญที่ค่าสถิติ $F=89.865$ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 (Sig. = .000*) ผลการประเมินรูปแบบในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านความเป็นประโยชน์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สุขภาพองค์กร, โรงเรียนต้นแบบ ICT, ICT

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study recent conditions and problems of healthy organization, (2) identify factors affecting organizational health problems construct the model for healthy organizational development and the assessment modeling school through the application of ICT for learning activities. The population were 2,502 modeling schools 468 samples were chosen from 59 modeling schools. The instruments for this research were the structure interview and the questionnaires. The statistics used in analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that the budget and resource were not sufficient. School administrators did not regularly follow up. Teachers had negative attitude toward using ICT and colleague did not in work team. A healthy organization of school overall, was found at the high level,

influence of the executive was at the highest level, the new innovativeness was at the low level. The factors affected healthy organization overall were at the high level. The administrative behavior affected healthy organization at the highest level and organizational resources affected to healthy organization at the lowest level. A healthy organization development model of the modeling school through the application of ICT in learning activities consisted of 4 aspects, the organizational environment, the administrative behavior, organizational resources and the motivation. All the components related to healthy organization consisted of two dimensions: community and personnel.

Keywords: healthy organization model, ICT modeling schools, ICT, learning activities

ความนำ

โครงการโรงเรียนต้นแบบการใช้ ICT เพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นโครงการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ริเริ่มในปี 2546 และได้มอบหมายให้สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาให้ดำเนินการเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยใช้ ICT เป็นเครื่องมือตามแนวคิด Constructivism โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้เป็นคณิศร คนเก่ง มีความสุข สำหรับเป็นต้นแบบแก่โรงเรียนอื่น ๆ ในเบื้องต้นมีโรงเรียนที่เข้าร่วมในโครงการโรงเรียนต้นแบบ ICT จำนวน 12 โรงเรียน และปี พ.ศ. 2550 กระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาโรงเรียนที่มีพื้นฐานการใช้ ICT และผ่านการประเมินเป็นต้นแบบโรงเรียนในฝันที่มีคุณภาพ 16 โรงเรียนไปศึกษาดูงานโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อนำแนวคิดการพัฒนาศูนย์ผู้นำ ICT โรงเรียนในฝันสู่ความเป็นเลิศมาพัฒนา และได้ขยายผลโรงเรียนต้นแบบในฝันเป็นผู้นำด้านการใช้ ICT ในการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งระบบจาก 16 โรงเรียน เป็น 26 โรงเรียน และได้ใช้ชื่อโรงเรียนแกนนำด้าน ICT ทั้ง 26 โรงเรียนว่า “โรงเรียน แกนนำ 26 ICT Lab School Leadership Centre” หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “โรงเรียนแกนนำ 26 ICT โรงเรียนในฝัน” ต่อมาโรงเรียนที่สนใจเข้าร่วมเป็นเครือข่ายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและได้มีการรวมกลุ่มโรงเรียนผู้นำ ICT โรงเรียนในฝัน เป็น

“โรงเรียนผู้นำ 46 ICT โรงเรียนในฝันและโรงเรียน

เครือข่าย” ครอบคลุมทุกภูมิภาคในประเทศไทย

จากการดำเนินงานโรงเรียนผู้นำ ICT

โรงเรียนในฝันได้มีงานวิจัยของ ปราวีณา

สุวรรณฉวีโชติ (2546, หน้า 196) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศและแผนการเตรียมรับของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของไทย ระหว่างปี พ.ศ.2545-2554 พบว่า แนวคิดของผู้บริหารโรงเรียนยังมุ่งเน้น

การจัดการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์มากกว่า การพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ การพัฒนาครูเน้นการฝึกอบรม การทำผลงานทางวิชาการ และการวิจัยชั้นเรียนซึ่งอาจมิได้ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนแก่นักเรียนตามปัญหาและความเป็นจริงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ นาดยา ปลัณธนานนท์ (2547) ที่ได้เสนอความเห็นว่ารูปแบบหลักสูตรและการเรียนการสอนในโรงเรียน ICT ยังไม่มีความชัดเจน รูปแบบหลักสูตรและการเรียน การสอนในโรงเรียน ICT ยังเป็นการบริหารหลักสูตรแบบเดิมทั้งที่สถานศึกษาต้องการเป็นโรงเรียนแกนนำด้าน ICT และงานวิจัยของ ทิพย์วิภา เทศวิศาล (2552, หน้า 319-320) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานว่า สถานศึกษาได้รับการ

สนับสนุนให้เป็นโรงเรียนต้นแบบเพื่อเป็นตัวอย่างในการดำเนินงานแก่โรงเรียนอื่น แต่ในด้านการสนับสนุนงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ทุกสถานศึกษาเห็นว่าส่วนกลางสนับสนุนน้อยมาก ไม่เพียงพอกับการดำเนินงานตามนโยบาย และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, หน้า 9) ได้สรุปปัญหาด้านเทคโนโลยีว่า มีปัญหาการดำเนินการเนื่องมาจากขาดการพัฒนาเนื้อหาผ่านสื่อที่มีคุณภาพ รวมทั้งการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้สอน ครูและนักเรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ด้วยตนเองน้อย สถานศึกษามีจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ไม่เพียงพอและล้าสมัย

จากสภาพการณ์ที่กล่าวมาเป็นปรากฏการณ์ที่น่าสนใจว่าโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ จะพัฒนาตนเองไปสู่ ความยั่งยืนได้เพียงใดและยังจะต้องนำร่องเป็นต้นแบบจัดการเรียนรู้ด้วย ICT เพื่อพัฒนาการศึกษาของเด็กไทยสู่ระดับสากลเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนเครือข่ายระดับพื้นที่ บุคลากรในโรงเรียนจึงมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการผลักดันให้นโยบายด้านการศึกษาของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายและครูซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาเพราะครูคือผู้วางรากฐานทางการศึกษาแก่เยาวชนให้มีความรู้ความสามารถรู้จักดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับสังคมและสภาพเศรษฐกิจและการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามแม้ว่าครูจะมีความรู้ความสามารถมีศักยภาพเพียงใดก็ตามหากผู้บริหารโรงเรียนไม่เอาใจใส่ดูแลประสานสัมพันธ์ให้เกิดความพอใจในการทำงาน โรงเรียนนั้นก็จะมีอ่อนแอและจะเกิดปัญหาตามมาอีกหลายด้าน ดังนั้นในการดำเนินกิจการโรงเรียน “คน” จึงนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งเพราะคนเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะผลิตงานออกมา และในการดำเนินกิจการโรงเรียนด้านการบริหารนั้นคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดของการบริหาร (จันทนา

ศิริวัฒน์, 2548, หน้า 1) การที่จะดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นองค์การถ้าเปรียบเหมือนเป็นบุคคลนั้นจะต้องมีสุขภาพที่สมบูรณ์เพราะสุขภาพองค์การจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ชี้บ่งว่าองค์การนั้นมีความสามารถพร้อมเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงและจะสามารถผ่านพ้นอุปสรรคนั้น ๆ ไปได้จนประสบความสำเร็จได้หรือไม่ (Blair & Meadows, 1996, p. 9) ดังนั้น การที่องค์การจะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นองค์การจะต้องทำให้ประสบความสำเร็จในความจำเป็นขั้นพื้นฐานและการอยู่รอดขององค์การ 3 ประการ คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การได้ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมจึงจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสุขภาพดี (Hoy & Feldman, 1987) ซึ่ง Miles (1972, p. 435) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (healthy organization) ก็คือองค์การที่ไม่เพียงแต่จะดำรงกิจการอยู่ได้ในสังคมสิ่งแวดล้อมที่ตั้งอยู่แต่เป็นองค์การที่สามารถเผชิญต่อปัญหาได้อย่างเหมาะสมสามารถพัฒนาออกไปไม่หยุดยั้งซึ่งการที่องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ มีผลผลิตที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคมรวมถึงสมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย มีการตัดสินใจที่เหมาะสมรวมถึง ความขัดแย้งในองค์การ ได้รับการแก้ไข ประสบผลสำเร็จในระบบการเงินผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ พึงพอใจในวัฒนธรรมองค์การ การปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมนำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลง (Cooper & Cartwright, 1994, p. 462) นอกจากนั้น องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์นั้นจะต้องเป็นองค์การที่มีสมาชิกทำงานเป็นทีม จงรักภักดี มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมและเพียงพอจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิผลในที่สุดซึ่งสอดคล้องกับจากสภาพปัญหาดังกล่าว

ข้างต้นชี้ให้เห็นว่าบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการผลักดันให้นโยบายด้านการศึกษาของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพ เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาพรวม

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่าบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการผลักดันให้นโยบายด้านการศึกษาของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย และควรเริ่มต้นปรับปรุงสภาพองค์กรเป็นเป้าหมายแรกเพราะแนวคิดเรื่องสุขภาพองค์กรเป็นความสามารถหลักขององค์กรในการที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ของระบบ ทำให้องค์กรสามารถดำรงและอยู่รอดได้และมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจากปัญหาที่พบจากงานวิจัยดังกล่าว ประกอบกับแนวคิดเรื่องสุขภาพองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสุขภาพองค์กร โรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพตามความต้องการของสังคม และทำให้มีงานวิจัยที่เป็นข้อมูลสนับสนุนการสร้างเครือข่ายและส่งเสริมโรงเรียนในฝันรุ่นหลังให้ร่วมใช้ ICT พัฒนาองค์กรอันจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้

4. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้

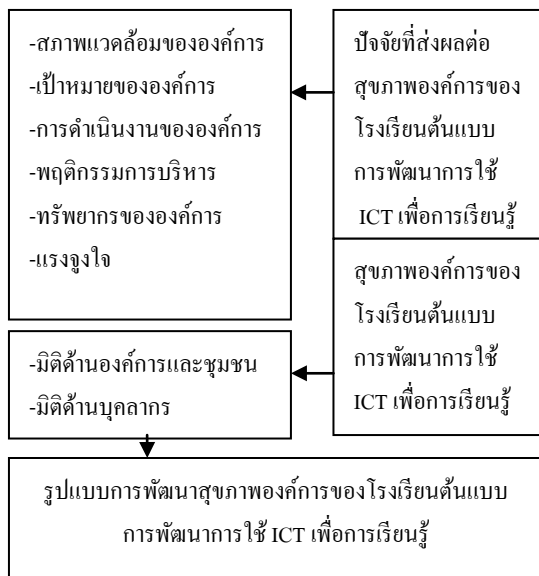
5. เพื่อศึกษาผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบ การพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้มุ่งศึกษาสุขภาพองค์กรและปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร ขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัยประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
2. หน้าที่และภารกิจการบริหารจัดการของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้
3. สภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้
4. สุขภาพองค์กร
 - 4.1 มิติด้านองค์กรและชุมชน
 - 4.2 มิติด้านบุคลากร
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร
 - 5.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร
 - 5.2 ปัจจัยด้านเป้าหมายขององค์กร
 - 5.3 ปัจจัยด้านการดำเนินงาน
 - 5.4 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร
 - 5.5 ปัจจัยด้านทรัพยากร
 - 5.6 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน
รายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนการวิจัยมี 5 ขั้นตอน คือ (1) กำหนด
กรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการศึกษาวิเคราะห์เนื้อหา
จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) ศึกษาสภาพ
ปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนา การใช้
ICT เพื่อการเรียนรู้ (3) ศึกษาระดับสภาพองค์กรและ
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบ
การพัฒนา การใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ โดยใช้
แบบสอบถาม (4) สร้างรูปแบบการพัฒนาสภาพ
องค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT
เพื่อการเรียนรู้ โดยนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1, 2
และ 3 มาร่วมกำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาสภาพ
องค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT
เพื่อการเรียนรู้ และนำร่างรูปแบบมาตรวจสอบ ความ
เหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิและ
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน (5) ประเมินรูปแบบ โดยการ
ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร

โรงเรียนต้นแบบการพัฒนา การใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้
จำนวน 15 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่
บุคลากรจากโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT
เพื่อการเรียนรู้ จำนวน 2,502 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 59 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการ
โรงเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ หัวหน้า
กลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน จำนวน 4,776 คน
การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้
ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้ตัวอย่าง
จำนวน 468 คน และผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของครู
ผู้ดูแลระบบ ICT จำนวน 23 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. แบบสัมภาษณ์สภาพปัจจุบันปัญหาของ
โรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้
2. แบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาสภาพ
องค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อ
การเรียนรู้ จำนวน 144 ข้อ ได้ ค่าความเชื่อมั่น
(Cronbach's Alpha) เท่ากับ 91.76
3. แบบสอบถามความเหมาะสมและ ความ
เป็นไปได้ของร่างรูปแบบการพัฒนาสภาพองค์กร
ของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการ
เรียนรู้ จำนวน 24 ข้อ
4. แบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบ
การพัฒนาสภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบ
การพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ จำนวน 21 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากรอบในการสร้างเครื่องมือ
2. นัดหมายเพื่อสัมภาษณ์ครูผู้ดูแลระบบ ICT เพื่อศึกษาสภาพ/ปัญหา รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้
3. นำข้อมูลจากข้อ 1 และข้อ 2 มาสร้างแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้เหมาะสม นำไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำผลการศึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
4. นำแบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ ที่ได้ไปปรับปรุงแล้วแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์พร้อมส่งคืน
5. จัดทำรูปแบบฉบับร่างโดยนำผลการศึกษาที่ได้จากการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ มากร่างองค์ประกอบ
6. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงรูปแบบโดยพิจารณาจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด
7. การประเมินรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ใช้สถิติเชิงอ้างอิง

ผลการวิจัย

1. ปัจจุบันสภาพและปัญหาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ ปัญหาที่พบคือ (1) งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอและต่อเนื่อง (2) จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ไม่เพียงพอและล้าสมัย (3) การทำงานเป็นทีมยังไม่มีประสิทธิผล (4) การพัฒนาคนด้าน ICT ของครูมีอย่างต่อเนื่องแต่ไม่ประสบความสำเร็จเมื่อเทียบกับผลงานที่ปรากฏ (5) ครูมีการบูรณาการ ICT แต่ไม่เน้นการใช้สื่อ ICT ในการจัดการเรียนรู้ (6) บุคลากรยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ไอซีทีเป็นเครื่องมือตามแนวคิด Constructivism ที่ชัดเจน
2. จากการศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการมีนวัตกรรมใหม่ ค่าเฉลี่ย 3.63
3. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03
4. รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 สามารถนำไปใช้ได้จริง เป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นเอกสารประกอบด้วยข้อความ แผนภาพ อธิบายรูปแบบแนวการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ เป็นการอธิบายให้เห็นที่มา แนวคิดและหลักการที่นำมาใช้ในการออกแบบรูปแบบ เงื่อนไข และข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบและสาระสำคัญของ รูปแบบ เป็นการอธิบายองค์ประกอบและรายละเอียด เพื่อให้มีความเข้าใจและนำไปใช้ได้ชัดเจน

ส่วนที่ 3 หลักการและแนวทางการนำรูปแบบ ไปใช้

5. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสุขภาพ องค์การของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อ รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียน ต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อ พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนั้นอยู่ในระดับมากเรียง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม

การอภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนต้นแบบ การพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้โดยภาพรวมคือ งบประมาณสนับสนุนพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศไม่เพียงพอและต่อเนื่อง จำนวนคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ไม่เพียงพอและล้าสมัย ความร่วมมือจากครูในการทำงานเป็นทีมยังไม่มี ประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองด้าน ICT ไม่ค่อย ประสบความสำเร็จเมื่อเทียบกับผลงานที่ปรากฏ รวมไปถึงการบูรณาการด้าน ICT ที่ยังไม่สอดคล้องการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด Constructivism ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนิท นันทชัย (2549, หน้า 47) และ ราตรี ดวงไชย (2550, หน้า 72-73) ได้ทำการศึกษาและสรุปได้ว่า สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา การใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ของครูผู้สอนนั้นมีหลาย

ประการ เช่น ครูแต่ละคนนอกจากต้องทำหน้าที่สอน คนละหลายวิชาและยังทำงานหลายอย่างนอกจากงาน สอน ทำให้ส่งผลต่อความพร้อมในการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ครูที่มีอายุ เกินกว่า 50 ปี ไม่มีความพร้อมในการใช้งานด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศโดยมีอุปสรรคทางด้านสายตา งบประมาณที่จะนำมาจัดซื้อ จัดจ้าง และการซ่อมบำรุง วัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารไม่เพียงพอ วัสดุ-อุปกรณ์ในการจัดการสอน ด้านเทคโนโลยีมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับจำนวน นักเรียน ขาดวัสดุ-อุปกรณ์ในการพัฒนางานด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วัสดุ-อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีใน โรงเรียนมีประสิทธิภาพต่ำ เสียหาย การใช้วัสดุ- อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารยังไม่เป็นระบบ ผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารไม่ได้ดูแลวัสดุ-อุปกรณ์ อย่างเต็มที่และสถานที่ในการจัดเก็บวัสดุ-อุปกรณ์ไม่ เหมาะสม ทั้งนี้จากสภาพปรากฏ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะระดมทุนจากชุมชนเพื่อเป็นแก้ไขปัญหา งบประมาณและทรัพยากรขององค์การ และควรมีการจัดสรรงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานสอนของครูมิให้ งานที่ครูคนใดคนหนึ่งมากเกินไป สนับสนุนการทำงานเป็นทีม อาจจะเป็นทีมย่อยก่อน เช่น ทีมงานตาม กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มีการให้ขวัญและกำลังใจ ในความสำเร็จของทีมงาน ยกย่องเพื่อให้ทีมรู้สึก ภาคภูมิใจในความสำเร็จของทีม และจะส่งผลให้ทีมเกิด ประสิทธิภาพของในที่สุด ในขณะที่เดียวกันผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีการพัฒนาความสามารถและทักษะ ของครูทั้งรุ่นเก่าและใหม่เพื่อให้ทันกับ ความ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

2. รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของ โรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้ ICT เพื่อ การเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่มี

ความเหมาะสม สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง ประกอบด้วยองค์ประกอบของปัจจัย จำนวน 4 องค์ประกอบ และมีมิติสุขภาพองค์การ จำนวน 2 มิติ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมขององค์การ (Organization environment) เป็น การร่วมกันของ องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกิดจากภายนอกและภายใน โรงเรียนทั้งทางด้านการเมือง เทคโนโลยี ความร่วมมือของชุมชน สอดคล้องกับ บรรจง เชื้อนแก้ว (2552, บทคัดย่อ) ที่วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารว่ามี 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ICT ของ สถาบันอุดมศึกษาไทย ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ ICT ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ICT และ โครงสร้างองค์การ บริหาร ICT ของสถาบัน และอภิญญา สุดา (2547) ที่ให้กล่าวไว้ว่าทุกโรงเรียนให้ความสำคัญกับการวางแผน ICT ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักการ บริหารที่นักวิชาการด้านการบริหารต่างก็กำหนดให้ การวางแผนเป็นหน้าที่การบริหารลำดับแรกๆ ที่ผู้บริหาร ต้องให้ความสำคัญโดยการวางแผนเป็นงานหลักที่ โรงเรียนจำเป็นต้องปฏิบัติก่อนที่จะมีการดำเนินการ ใด ๆ เพื่อเป็นแนวทางให้ การดำเนินการนั้น ๆ บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ และยุทธกิจ สัตยาวุธ (2550, บทคัดย่อ) ที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงาน ด้านเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ก่อให้เกิด สัมพันธภาพดีทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และ หน่วยงานเอกชนในพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และให้การสนับสนุนงบประมาณ สอดคล้องกับ สุวรินทร์ นาควัชรกรู (2551, หน้า 44) ที่พบว่า สุขภาพองค์การ โรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนสามารถจัดการ องค์การได้อย่างราบรื่น ปราศจากแรงกดดันทางสังคม

ชุมชน และผู้ปกครอง ผู้บริหารสนับสนุน ผู้ได้บังคับบัญชาในทุก ๆ เรื่อง ทั้งสวัสดิการและวัสดุ อุปกรณ์

องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการบริหาร (Behavior management) เน้นไปที่ผู้บริหารเป็นผู้ นำ การเปลี่ยนแปลง โดยการกระจายอำนาจ มอบอำนาจ และมุ่ง ประสานสร้างความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจสอดคล้องกับ อติกันต์ ปิ่นสุข (2550) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้นำกับการสร้าง องค์การที่มีสุขภาพดีว่า ภาวะผู้นำในเชิงยุทธศาสตร์ ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรมี มี บทบาทสำคัญใน การสร้างให้องค์กรมีสุขภาพดี และ บทบาทที่ผู้บริหารต้องการให้มีในผู้นำทุกระดับของ องค์การคือ บทบาทนักบริหารแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะ ช่วย ส่งเสริมบรรยากาศของความร่วมมือและ ความเข้าใจที่ ดีแก่สมาชิกสอดคล้องกับ อนงค์ แสงแก้ว (2548, หน้า 113) ที่กล่าวถึงพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารว่าจะ ใช้วิธีการตัดสินใจเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ (1) ผู้บริหาร มอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง (2) ผู้บริหารชี้ ข้อมจำกัดแล้วให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำการตัดสินใจภายใน ขอบเขตนั้น (3) ผู้บริหารเสนอปัญหาแล้วขอคำแนะนำ หรือความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชาแล้วนำมา พิจารณาตัดสินใจเอง (4) ผู้บริหารตัดสินใจแล้วแจ้งให้ ทราบ (5) ผู้บริหารตัดสินใจแล้วขอความเห็นจาก ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บริหารอาจเปลี่ยนแปลงการ ตัดสินใจใหม่เมื่อได้ข้อมูลที่ดีกว่า สอดคล้องกับ งานวิจัยของ กนกวรรณ วิเชียรเขต (2551) พบว่าภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับพฤติกรรม การตัดสินใจมีความสัมพันธ์กันทางบวก และนำเทคนิควิธี ต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา รวมทั้งเป็นผู้นำ ทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ของนักเรียนและพัฒนาประสิทธิภาพสำหรับครู ในการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 3 ทรัพยากรขององค์กร (Organizations Resource) เป็นการ จัดหางบประมาณ วัสดุอุปกรณ์โครงสร้างพื้นฐาน ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ อาคารสถานที่ และบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ โดยพิจารณาในด้านคุณภาพ ความเพียงพอ และความเหมาะสม สอดคล้องกับ วชิราพร อัจฉริยโกศล และคณะ (2547) ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านไอซีที โดยโรงเรียนควรมี

- (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ แผนพัฒนา แผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนอย่างชัดเจน รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ซึ่งไม่ควรจำกัดอยู่กับการเรียนคอมพิวเตอร์เท่านั้น
- (2) การพัฒนาบุคลากร จัดพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาโรงเรียน โดยเน้นความรู้และทักษะในการใช้ไอซีทีเพื่อเป็นเครื่องมือในการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น การเขียนแผนการสอนแบบบูรณาการ ICT กับกลุ่มสาระวิชาให้ครูและนักเรียนศึกษาฝึกทักษะทั้งด้านคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ เพื่อให้มีศักยภาพเพียงพอในการใช้แหล่งข้อมูล
- (3) การบริหารจัดการงานด้าน ICT ในโรงเรียนที่ชัดเจน มีกลุ่มบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง รวมถึง การอำนวยความสะดวกให้แก่ครูด้านต่าง ๆ เช่น ช่างเทคนิคในการดูแลและซ่อมบำรุง
- (4) การจัดตั้งกองทุนเพื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเทคโนโลยีการศึกษาภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินและการบริหารงานเนื่องจากฮาร์ดแวร์ทางเทคโนโลยีมีอายุการใช้งานค่อนข้างจำกัด มีพัฒนาการที่รวดเร็ว ดังนั้นจำเป็นต้องมีงบประมาณรองรับที่เพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดซื้อ จัดหา แลกเปลี่ยนฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ บุคลากรที่ชำนาญและลิขสิทธิ์ของฮาร์ดแวร์ เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินการ
- (5) ปรับหลักสูตรการเรียนการสอนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการบูรณาการเทคโนโลยีกับกิจกรรม

การเรียนการสอนกลุ่มสาระอื่น ๆ การใช้นวัตกรรม การศึกษาใหม่ ๆ อย่างเช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน e-Learning เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ต้องให้ความรู้แก่ครูเพื่อพัฒนาและออกแบบการสอนให้ใช้เทคโนโลยีดังกล่าวได้ (6) การจัดงบประมาณสนับสนุน ความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน ชุมชนในการระดม ทรัพยากรและลดขั้นตอนการใช้ทรัพยากร (7) การใช้เทคโนโลยีที่มุ่งสู่การพัฒนาเด็กนักเรียนอย่างแท้จริง ทั้งทางด้านการบริหารจัดการ หลักสูตร วิธี การเรียน การสอน การประเมิน และการวิจัย

องค์ประกอบที่ 4 แรงจูงใจ (motivation) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารกระตุ้นหรือทำให้ครูเกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของโรงเรียน โดยการมอบหมายงานที่มีความท้าทาย ความสามารถ ผู้บริหารให้ การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง และมีวัสดุอุปกรณ์ครบครัน ส่งเสริมครูได้รับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนต้นแบบ การพัฒนาการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ นันทวิชญ์ ฉัตรบรรยงค์ (2554, หน้า 61) ที่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจเนื่องจากการบริหารจัดการเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกหน่วย เพื่อการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการจูงใจภายในและภายนอก สอดคล้องกับกิจกิจพัฒน์ พันธุ์แจ่ม (2549) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียน ได้รับการพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตลอดจนมีการปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ มีอาคารเรียนทันสมัย และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน เมื่อครูผู้สอนทำงานประสบความสำเร็จ

ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องชมเชย ให้ความ
ยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ทำให้
ผู้ปฏิบัติงานอยากปฏิบัติงานหน้าที่เพิ่มขึ้น

มิติด้านสถาบันและชุมชน (community and
institutions) เป็นการปรับตัวของโรงเรียนเข้ากับ
สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ระหว่างโรงเรียน
กับโรงเรียน โรงเรียนกับชุมชน โดยรอบ มีการมุ่งเน้น
ทางด้านวิชาการ การสนับสนุนทรัพยากร การ
ติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับ วิเชียร คอนวิชา (2550) ที่
พบว่า การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนักเรียน ได้เข้าร่วม
กิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิด
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับ โดยคำนึงถึง
การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากชุมชน ผู้บริหารยัง
ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความเป็น
กันเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมใน
การตัดสินใจ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดหาสื่อ
และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสำหรับ
นำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนและประโยชน์เพื่อ
การสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดของ Podgurski (1990,
pp. 92-93) ได้กล่าวว่าการมุ่งเน้นวิชาการ เป็นการเน้น
ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ตั้งเป้าหมายได้สูงซึ่งนักเรียน
ต้องขยันและเอาใจใส่ต่อการเรียน มีความกระตือรือร้นที่
จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ
ซึ่งกันและกันใน การเรียน สอดคล้องกับ Hoy & Sabo
(1978, p. 144) กล่าวว่า โรงเรียนมีการตั้งมาตรฐานใน
การปฏิบัติงานการเรียนการสอน ครู-นักเรียนมีความ
พยายามอย่างมากเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง และ
ผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนทรัพยากร ให้
สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ใน การ
ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ครูจัดหาสื่ออย่างเพียงพอใน
การเรียนการสอน ครูมีการใช้สื่อใน การเรียนการสอน
หากโรงเรียนมีการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอผู้บริหาร
จัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ
บรรเจิด อุ่นมณีรัตน์ (2552, หน้า 305) ที่กล่าวว่า การ

สื่อสารถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อน
องค์การไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียน
จะต้องมีการประสานงานได้ดี ต้อง มีการจัดทำช่องทาง
ในการแลกเปลี่ยน และรับรู้ข้อมูลทั้งรูปแบบที่เป็น
ทางการ และไม่เป็นทางการ ด้วยการสื่อสารแบบ
เปิดเผย การใช้เทคโนโลยีในการบริหารและปฏิบัติงาน
การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา
และการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูรับทราบ
ข้อมูลที่ต้องการ เพียงพอ สามารถใช้ข้อมูลในการ
ปฏิบัติงาน ที่ถูกต้อง ชัดเจน และทั่วถึง

มิติด้านบุคลากร (personnel) เป็นการให้
ความสำคัญกับสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรใน
โรงเรียน ความสมดุลในการใช้ชีวิตกับการทำงานที่ส่งผล
ให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญ
กำลังใจมากขึ้น สอดคล้องกับ จรัสศรี เพ็ชรคง (2552,
หน้า 292) ที่พบว่า อาจารย์ได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน
ที่เหมาะสมกับผลงานมีการจัดระบบการให้รางวัลสิ่ง
ตอบแทนที่เหมาะสม มีการส่งเสริมสวัสดิการ มีการจัด
ภาระงานที่เหมาะสมทำให้สามารถทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ มีระบบการยืดหยุ่นเวลาในการมา
ปฏิบัติงานของอาจารย์สามารถแบ่งเวลาให้กับ การ
ทำงานและครอบครัวอย่างเหมาะสม มีบรรยากาศการ
ทำงานที่ไม่เคร่งเครียดเป็นกันเอง มีสิ่งแวดล้อมที่ถูก
สุขลักษณะส่งเสริม การทำงาน มีการจัดสรรเวลาให้
อาจารย์ในการไปศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองอย่าง
เหมาะสม การที่อาจารย์สามารถสังเคราะห์ความรู้และ
ทักษะที่ได้รับจากการอบรมพัฒนาเพื่อสร้างความรู้
ใหม่หรือนวัตกรรม เป็นส่วนหนึ่งในการสร้าง
มูลค่าเพิ่มให้กับทุนมนุษย์ ขององค์การ สอดคล้องกับ
Katzenbach (1997, p. 104) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง (top management
team) พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจาก
ความสามารถที่จะบรรลุตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ มี
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือผู้บริหารมีความ

ยึดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน สอดรับกับงานวิจัยของ บรรเจิด อุ่นมณีรัตน์ (2552, หน้า 304-305) ที่กล่าวว่า การสร้างทีมงาน การสร้างค่านิยมร่วมโดย การเชื่อมโยงค่านิยมของครูและโรงเรียนเข้าด้วยกัน การให้ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานของตนเอง และ การบริหารโรงเรียน การ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน สร้าง สัมพันธภาพและความร่วมมือระหว่างครูและทีมงาน

3.จากผลการประเมินรูปแบบการพัฒนา สุขภาพองค์การของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนา การใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารมีความ คิดเห็นในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความ คิดเห็นว่าด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนั้น คือ ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ เป็นเพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนา รูปแบบดังที่ Keeves (1988, p. 560) Willer (1988, p. 52) และสมาน อัสวภูมิ (2537, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบเป็นการสร้างรูปแบบ (construct) และการหาความจริง (validity) ของรูปแบบ ที่แสดงถึง แนวความคิด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการที่จะ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ซึ่งในการสร้าง รูปแบบผู้วิจัยได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน จากนั้นผู้วิจัยให้ความสำคัญในการตรวจสอบรูปแบบ โดยผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์คะแนนมาตรฐานสำหรับ การ ประเมินผลทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประเทศ สหรัฐอเมริกาซึ่งได้พัฒนาเกณฑ์ที่มีคุณภาพสำหรับ การประเมินผล ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน คือ ด้าน การมีประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความ เหมาะสม และด้านความถูกต้อง (นิวัตร นาคะเวศ, 2554, หน้า 68-69) โดยผู้เชี่ยวชาญต่างมีความคิดเห็น

สอดคล้องกันว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่ มี ความเหมาะสมทุกประการ

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญใน การขับเคลื่อน รูปแบบสู่การปฏิบัติ ดังนั้นใน การนำรูปแบบไปใช้ ในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในด้านการ ปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่นในการให้ ความสำคัญกับบุคลากร และเป็นแบบอย่างในการ เปลี่ยนแปลง สร้างบรรยากาศให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องวางแผนมุ่งสู่การเป็นโรงเรียน ICT โดยกระจายอำนาจ มอบอำนาจ และมุ่งประสาน สร้างความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมใน การ บริหาร รวมทั้งเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยี

2. ในการนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องศึกษารายละเอียดของรูปแบบ ให้ ความสำคัญในการจัดตั้งทีม และพัฒนาทีมใน การร่วมมือกันทำงาน ให้โอกาสทุกคนใน การเรียนรู้ งานใหม่ ให้ทุกคนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ก่อน ดำเนินการใช้รูปแบบต้อง ประชุมชี้แจงให้ครูและผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบตรงกัน ได้แสดง ความ คิดเห็นที่มีต่อรูปแบบอย่างอิสระ

3. ในการบริหารจัดการตามรูปแบบนี้ ควรให้ ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมกันจัดทำคู่มือ การพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนต้นแบบ การพัฒนา การใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้เอง ทั้งนี้เพราะ แต่ละสถานศึกษามีบริบทที่แตกต่างกัน ดังนั้น คู่มือ การพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนต้นแบบการ พัฒนาการใช้ ICT เพื่อ การเรียนรู้ ของแต่ละ สถานศึกษาจะไม่เหมือนกัน ภายในคู่มืออาจ ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าหมายของ สถานศึกษาที่เกิดจากการหลอมรวมเป้าหมายของครู

แต่ละคน วัฒนธรรมสถานศึกษา มีการวิเคราะห์	ประเมินผล การดำเนินงานของแต่ละสถานศึกษา
SWOT จัดทำมาตรฐาน การปฏิบัติงาน โครงสร้างและ	เป็นต้น เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูใช้เป็น
ระบบงาน ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น กิจกรรมการ	แนวทางในการดำเนินงาน

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ วิษัยเขต. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิจกิจพัฒน์ พันธุ์แจ่ม. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรัสศรี เพ็ชรคง. (2552). *การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทนา ศิริวัฒน์. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครู โรงเรียนอนุบาลร่มไม้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์วิภา เทศวิศาล. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- นันทวิชญ์ จิตถะบรรจง. (2555). *รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทยเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6(1), 54-66.
- นาคยา ปิลันธนานนท์. (2547). *การออกแบบหลักสูตร ICT และการสอน e-Collaborative Learning*. ค้น จาก <http://www.ku.ac.th/e-magazine/august47/it/ecolla.html>
- นิวัตร นาคะเวส. (2554). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ โรงเรียนในฝัน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- บรรจง เชื้อนแก้ว. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถาบันอุดมศึกษาไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บรรเจิด อุ่นมณีรัตน์. (2552). *รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ปราวีณา สุวรรณรัฐโชติ. (2546). *การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศและแผนการเตรียมรับของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2545-2554*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บุษกริจ สัตยาธุ. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหาร และการดำเนินงานเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในเขตพื้นที่ ชายฝั่งทะเลอันดามัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราตรี ดวงไชย (2550) ความพร้อมการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารในการบริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและ โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วชิราพร อัจฉริยโกศล และคณะ. (2547). รายงานการวิจัยการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพการจัดการศึกษาไทยกับ มาตรฐานการจัดการศึกษาที่ควรจะเป็นในโครงการวิจัยบูรณาการ เรื่องการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษาสู่ยุค เศรษฐกิจฐานความรู้. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร คอนวิชา. (2550). การศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สนิท นันทชัย. (2549). แนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สมาน อัสวภูมิ. (2537). การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการ ศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550). รายงานการวิจัยประเมินผลการดำเนินงาน โรงเรียนในฝัน. กรุงเทพฯ: โรง พิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุวรินทร์ นาควัชรางกูร. (2551). สุขภาพองค์การโรงเรียนของอำเภอพนสนิมคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย บูรพา.
- อดิگانต์ ปิ่นสุข. (2550). บทบาทของผู้นำกับการสร้างองค์กรที่มีสุขภาพดี กรณีศึกษาบริษัทไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทฤษฎากรรมมนุษย์และองค์กร), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนงค์ แสงแก้ว. (2548). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิญา สุดา. (2547). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนในโครงการ โรงเรียนต้นแบบการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Blair, G., & Meadows, S. (1996). *A real-life guide to organizational change*. Aldershot: Gower.
- Cooper, C. L. & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization—A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4), 455-471.

- Hoy, W. K. & Feldman, J. A. (1987). Organizational health: The concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*, 20(4), 30-37.
- Hoy, W. K. & J. D. Sabo. (1978). *Quality middle schools: Open and healthy*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. New York: Row Peterson.
- Katzenbach, J. R. (1997). The myth of the top management team. *Harvard Business Review*, 11, 104.
- Keeves, P. J. (1988). *Education research. methodology. methodology and measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Miles B. M. (1972). *Planned change and organizational health: Figure and ground*. Boston: Allyn and Bacon.
- Podgurski, T. P. (1991). School effectiveness as it relates to group consensus and organizational health of elementary schools. Doctoral dissertation, Rutgers The State University of New Jersey-New Brunswick. *Dissertation Abstract International*, 52(03), 769A.
- Willer, D. (1988). *Scientific sociology: Theory and method*. University of South Florida: Englewood Cliffs.



การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Analyses of Factors Affecting Classroom Research Quality of Primary School Teachers, Office
of the Basic Education Commission

วัฒนธรรม ระเบียบศรี และ วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการวิจัยนี้เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน (2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน (3) ศึกษาเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา และ (4) สร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการด้านการวิจัยในชั้นเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่มีวิทยะฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป ผลการวิจัย พบว่า (1) ครูทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ (2) ในภาพรวมทุกปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด (3) เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยสมรรถภาพการวิจัยส่งผลและมีอิทธิพลทางตรงมากที่สุด ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก และปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลทางอ้อมมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สมการพยากรณ์ที่ชื่อ PIEERC MODEL สามารถทำนายคุณภาพของงานวิจัยในชั้นเรียนได้ร้อยละ 59.0 (4) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติสำหรับการพัฒนาคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนประถมศึกษามี 3 ข้อ ได้แก่ (1) ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม (2) จัดหาที่ปรึกษาและ (3) ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนให้ได้รับการเผยแพร่

คำสำคัญ : การวิจัยในชั้นเรียน, ปัจจัย, คุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน, ครู โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study situations and classroom research quality of primary schools teachers, (2) to analyze the factors that affect classroom research quality (3) to study the relationships between causes and factors that affect to research quality, and (4) to give suggestions on policies and practices in order to develop the quality of classroom research. The sample groups included researchers, school executives and teachers who are in specialist level. The result found that: (1) Primary school teachers conducted classroom research in order to solve the problems concerning students' achievements and behaviors, research quality was at fair level (2) A factors affect to the quality of classroom research were at the highest level (3) The relationships between causes and factors that effect to research quality in 5 aspects found that quality of research effect directly in the highest level as .05, external motivation and personnel factors affecting indirectly at the highest level. PIEERC MODEL equation can predict quality of research in class room at 59.4 %.

predict quality of research in class room at 59.4 %. Suggestion from this research were (1) support teachers to participate training (2) provide consultant and (3) promotes class room research.

Keywords: classroom research quality, factor, school teacher



ความนำ

เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อ
พัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ
สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมใน
การดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
จึงเกิดแนวคิด การปฏิรูปการศึกษาโดยมีเป้าหมาย คือ การ
พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และผู้เรียนให้ได้มาตรฐาน
จากผลการศึกษาสภาพเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตาม
แผนพัฒนาการศึกษาที่ผ่านมาของ วิทยาการ
เชิงกล (2550, หน้า 51) ซึ่งให้เห็นว่า การจัดการศึกษาใน
ทุกระดับยังต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างมากโดยเฉพาะ
คุณภาพการศึกษาของไทย อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่ยัง
ใช้การสอนแบบเดิมคือ การบรรยายไม่เน้นกระบวนการให้
ผู้เรียนได้สามารถพัฒนาการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์
การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และครูยังใช้สื่อการเรียน
การสอนไม่มากนัก (กลิ่น สระทองเนียม, 2554) ซึ่งการ
พัฒนาการเรียนรู้เป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องศึกษาหาวิธีการ
มาปรับปรุงหรือแก้ไขการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ลูกศิษย์
ได้พัฒนาตนเองตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3
พ.ศ. 2553 มาตรา 24 (5) ว่าครูต้องใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่ง
ของการเรียนการสอนและยังกำหนดในมาตรา 30 ว่า
ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อ
พัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน การวิจัยเป็น
กิจกรรมที่ได้รับการยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็นวิธีการ

หรือเครื่องมือในการพัฒนาภูมิปัญญาของประเทศให้
ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป (ปริดา เบญจการ, 2548,
หน้า 3) และจากการศึกษาของวราณี โพธิ์บุตรดี (2547) ที่
วิจัยการศึกษาการใช้ผลการวิจัยและผลกระทบจากการทำ
วิจัยในชั้นเรียนของครูนักวิจัยพบว่า การทำวิจัยในชั้นเรียน
ของครูนักวิจัยในโรงเรียน ส่งผลกระทบบางข้อต่อ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แต่การทำวิจัยในชั้น
เรียนของครูยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และยังไม่เป็นงาน
ประจำของครู เพราะครูมีการสอนมาก และยังมีภาระอื่น ๆ
ในโรงเรียน ที่สำคัญครูยังไม่มีทิศทางที่ชัดเจนในเรื่องการ
ทำวิจัยในชั้นเรียน (อุทุมพร จามรمان, 2544,
หน้า 43)

จากการสังเคราะห์งานวิจัยในชั้นเรียนของครูสภา
(2550); จินตนา ศรีราตรี (2549) และจากงานวิจัยของดิเรก
สุขสุนัย (2547); ณัฐพร พวงโรตง (2546); นวรัตน์ พูลไย
(2545) พบว่า คุณภาพของการวิจัยในชั้นเรียนของครูอยู่ใน
ระดับปานกลาง การที่จะทำให้การวิจัยในชั้นเรียนของครูมี
คุณภาพมากขึ้นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพนั้นจำเป็นต้อง
ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัย ซึ่งปัจจัย
ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนมีหลายปัจจัย
แต่ละปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น
แตกต่างกันไป

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิเคราะห์
ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม

คุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพการวิจัย

ในชั้นเรียนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการวิเคราะห์แนวคิด/หลักการ/ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน และองค์ประกอบของคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

- (1) ความทันสมัยและสมบูรณ์ของเนื้อหา
- (2) ความถูกต้องตามหลักวิชาการ (3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (4) การพิมพ์และการจัดรูปเล่ม (5) ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน
- (6) การเผยแพร่ผลการวิจัยในชั้นเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) มี 4 ขั้นตอน (1) ศึกษาสภาพและคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนครู (2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู (3) ศึกษาเส้นทางความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู (4) สร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การศึกษาสภาพและคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ประชากรประกอบด้วยนักวิชาการด้านการวิจัยในชั้นเรียนตามบัญชีผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(กคศ.) ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีวิทยะฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 คน เลือกมาแบบเจาะจงจากประชากร

2. การวิเคราะห์ปัจจัยและการศึกษาเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ประชากร เป็นครูปฏิบัติการสอนที่มีวิทยะฐานะ ตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 21,642 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 379 คน เลือกจากประชากรด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

3. การสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ประชากรที่ใช้ประกอบด้วย นักวิชาการด้านนโยบายและแผน ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ 1 เพื่อสนทนากลุ่มตรวจสอบและ ประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ ประกอบด้วย นักวิชาการด้านนโยบายและแผน และผู้อำนวยการโรงเรียน รวมจำนวน 9 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

กลุ่มตัวอย่างที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อ ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและแผน ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู รวมจำนวน 9 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงเช่นกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม จำนวน 96 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .95 และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ และแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จัดสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของนโยบายและการปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำผลที่ได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทางสังคมศาสตร์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model--SEM)

ผลการวิจัย

ข้อค้นพบของการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้ สามารถสรุปได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. สภาพและคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1) จากการสัมภาษณ์นักวิชาการด้านการวิจัยในชั้นเรียนตามบัญชีผู้ทรงคุณวุฒิของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีวิทยะฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 คน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับครูพบว่า ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน ไม่ค่อยได้รับการเผยแพร่และนำไปใช้กับนักเรียนกลุ่มอื่น ๆ การทำวิจัยส่วนใหญ่ไม่ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนยังไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยมีระดับคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ ส่วนประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร

โรงเรียน พบว่า มีการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม การวิจัยในชั้นเรียนแต่ไม่มีความต่อเนื่อง ครูขาดแหล่ง ค้นคว้าอ้างอิงและที่ปรึกษา โรงเรียนมีนโยบายสนับสนุน ให้ครูทำและนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ใน กระบวนการจัดการเรียนการสอน มีการสร้างแรงจูงใจ และให้ขวัญกำลังใจรวมถึงการเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้น เรียนกับหน่วยงานต่าง ๆ

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูควรมีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปและเข้า รับการฝึกอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเป็น ประจำและต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัยในชั้นเรียน ตลอด ถึงมีความตระหนักว่าต้องทำและนำผลการวิจัยในชั้น เรียนไปใช้แก้ปัญหาและใช้เป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนการสอน ครูควรมีความรู้ความสามารถ ด้านระเบียบวิธีวิจัยการเขียนรายงานการวิจัย มีลักษณะ นิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน และมีประสบการณ์ ในการทำวิจัยทั้งใน ระหว่างเรียนในมหาวิทยาลัยและทำวิจัยในชั้นเรียนใน โรงเรียนที่สอน

สำหรับด้านคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ตัว บ่งชี้ของคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนประกอบด้วย เนื้อหา มี ความสมบูรณ์และทันสมัย มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ การเขียนรายงานถูกต้องตามหลัก วิชาการ ใช้ประโยชน์ได้ตรงตามวัตถุประสงค์และมีการ ยอมรับให้เผยแพร่ในช่องทางต่าง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับใน สังคมวิชาการ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการ วิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยสมรรถภาพการวิจัย ($\bar{X} = 4.78$) รองลงมา คือ

ปัจจัยสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.28$)

3. ผลการศึกษาเส้นทางความสัมพันธ์เชิงเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัย ปรากฏผล ดังนี้

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.10 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.22 ส่วนอิทธิพลรวมต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.32

(2) ปัจจัยแรงจูงใจภายใน พบว่า

มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.20 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.03 ส่วนอิทธิพลรวมต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.23

(3) ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก พบว่า มีอิทธิพล ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.22 และมี อิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.02 ส่วน อิทธิพลรวมต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.24

(4) ปัจจัยสภาพแวดล้อม พบว่า มีอิทธิพล ทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05

มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.11 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.18 ส่วนอิทธิพลรวมต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.29

(5) ปัจจัยสมรรถภาพการวิจัย พบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.36 ส่วนอิทธิพลรวมต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.36 นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังสามารถเขียนในรูปสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model Analysis--SEM) ได้ดังนี้ $CR = 0.10* PF + 0.20* IMF + 0.22* EMF + 0.11* EF + 0.36* RCF$; $R^2 = 0.59$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างของคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า มีค่าเท่ากับ .59 แสดงว่าตัวแปรโมเดล สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน ได้ร้อยละ 59 สมการโดยสร้างพยากรณ์คุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียนชื่อว่า PIEERC MODEL โดยมีความหมาย ดังนี้ (1) PF หมายถึง ตัวแปรแฝงปัจจัยส่วนบุคคล (2) IMF หมายถึง ตัวแปรแฝงปัจจัยแรงจูงใจภายใน (3) EMF หมายถึง ตัวแปรแฝงปัจจัยแรงจูงใจภายนอก (4) EF หมายถึง ตัวแปรแฝงปัจจัยสภาพแวดล้อม (5) RCF หมายถึง ตัวแปรแฝงปัจจัยสมรรถภาพการวิจัย (6) CR หมายถึง ตัวแปรแฝงคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ผลการสนทนากลุ่ม และการวิเคราะห์แบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ พบว่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การปฏิบัติมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

การอภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพและคุณภาพการวิจัย

ในชั้นเรียนของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน โดยครูคนเดียวสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่สอนในระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่สอนประจำชั้นและสอนทุกวิชา ทำให้มีภาระในการสอนมาก จึงไม่ได้ทำวิจัยในเชิงป้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับมณีนทร พลไชยวงศ์ (2552) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนวัดคูสิดาราม สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูส่วนใหญ่ทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และกระจายอยู่ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ การทำวิจัยส่วนใหญ่ไม่ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย และมีการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนยังไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยมีระดับคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปี ซึ่งยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่วนประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร โรงเรียนพบว่า การอบรมไม่มีความต่อเนื่อง ขาดแหล่งค้นคว้าอ้างอิงและที่ปรึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่กระจายอยู่ในส่วนภูมิภาคที่ห่างไกลจากแหล่งค้นคว้าและผู้รู้สำหรับอ้างอิงและปรึกษา โรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนให้ครูทำและนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ในการกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียนและมีการสร้างแรงจูงใจและให้ขวัญกำลังใจ

รวมถึงการเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนกับหน่วยงานต่าง ๆ ผลการวิจัยสอดคล้องกับวิสัยพรณ์ เสรีวัฒน์ (2544) ที่วิจัยเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียนของครูแกนนำ กรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมและมีการสร้างแรงจูงใจให้กับครูที่ทำวิจัย อาจเนื่องมาจากสภาพบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในชนบทห่างไกล และใช้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องและได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมือนกัน ผลการวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าวจึงสอดคล้องกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดและปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยสมรรถภาพการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยสมรรถภาพการวิจัยเป็นเรื่องความรู้ความสามารถและทักษะด้านการวิจัยที่จะทำให้ครูสามารถทำวิจัยได้สำเร็จ สอดคล้องกับ สุพรรณิ ลิ้นโพธิ์ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถภาพการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ ปัจจัยสมรรถภาพการวิจัย ส่วนที่ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ยังส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อาจเป็นเพราะว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนให้มีคุณภาพนอกจากความรู้ความสามารถของตัวครูผู้ทำวิจัยแล้วยังต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่าย อาทิ ผู้บริหารโรงเรียน ที่ปรึกษาและแหล่งค้นคว้า ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ภิญโญ ทองศรี (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 ที่พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ คุณลักษณะของผู้ทำวิจัย กระบวนการทำงาน การได้รับการยอมรับ การ

ได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารด้านแหล่งข้อมูล การได้รับ การสนับสนุนจากผู้บริหารด้านวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก

3. เส้นทางการความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ปัจจัยสมรรถภาพการวิจัย มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.36 ส่วนอิทธิพลรวมต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.36 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.10 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.21 ส่วนอิทธิพลรวมต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.31 สอดคล้องกับเลอชัย โชคสวัสดิ์ (2546, หน้า 124) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสพการณ์ในการทำวิจัยและการเข้ารับการฝึกอบรม ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ช่อลดา วิชัยพาณิชย์ (2554, หน้า 119) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีซึ่งแม้จะต่างระดับการศึกษากัน แต่พออนุมานได้โดย พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย และปัจจัยด้านคุณลักษณะของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำวิจัย มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจัยสภาพแวดล้อม พบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

โดยมีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.11 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.18 ส่วนอิทธิพลรวมต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ข้อเสนอแนะ

1. การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมด้านการวิจัยในชั้นเรียน แนวทางการปฏิบัติ (1) โรงเรียนกำหนดให้มีการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนในแผนปฏิบัติการประจำปี (2) ครูกับโรงเรียนสร้างข้อตกลงร่วมกันให้ครูต้องทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อย 1 เรื่อง ในระยะเวลา 2 ปี (3) ให้โรงเรียนส่งครูเข้ารับการอบรมสัมมนาด้านการวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (4) ให้เขตพื้นที่การศึกษามีการจัดอบรมสัมมนาด้านการวิจัยในชั้นเรียน (5) ให้เขตพื้นที่การศึกษาจัดตั้งศูนย์การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน

2. การจัดหาที่ปรึกษารวมถึงจัดหาสารสนเทศเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน
แนวทางการปฏิบัติ (1) ให้มีที่ปรึกษาและสารสนเทศสำหรับการวิจัยในชั้นเรียน (2) ให้มีการจัดสรร

งบประมาณพัฒนาระบบสารสนเทศและการจัดหาที่ปรึกษา สนับสนุนส่งเสริมด้านการวิจัยในชั้นเรียน (3) ให้มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานด้านการวิจัยในชั้นเรียน

3. ส่งเสริมผลการวิจัยในชั้นเรียนให้ได้รับการเผยแพร่ แนวทางการปฏิบัติ (1) ให้มีการจัดตั้งศูนย์การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน (2) ให้มีการจัดประชุมเชิงวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลการวิจัยในชั้นเรียน (3) ให้มีการเผยแพร่ทางเอกสารและช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนในกลุ่มตัวอย่างในสังกัดอื่น ๆ

2. ควรเพิ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน เช่น ปัจจัยด้านงบประมาณ ซึ่งอาจทำให้อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยเพิ่มขึ้นได้

3. ควรวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้คุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กลิ่น สระทองเนียม. (2554). *ครูขาดคุณภาพ. คุณภาพดีจะเป็นอย่างไร?* ค้นจาก [ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน-ธันวาคม 2557](http://www.moe.go.th/moe/th/news/จินตนา ศรีราตรี. (2549). การสังเคราะห์งานวิจัยในชั้นเรียนของครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครูศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาสถิติการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.</p><p>ชอลดา วิชัยพาณิชย์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณบุรี. <i>วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย</i>, 5(3/2554), 115-122.</p><p>ณัฐพร พวงโธสง. (2546). <i>การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการทำวิจัย พฤติกรรมการทำวิจัยและคุณภาพงานวิจัย ของครูระดับประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิจัยการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.</i></p></div><div data-bbox=)

- ดิเรก สุขสุนัย. (2547). อิทธิพลขององค์ประกอบในโมเดลเคนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ในโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์) วิทยาลัยการศึกษาศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวัฒน์ พูลโย. (2545). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีดา เบญจการ. (2548). การส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนในกระบวนการพัฒนาการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎี (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภิญโญ ทองศรี. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มณีนทร พลไชยวงศ์. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนวัดคูสิดาราม สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เลอชัย โชคสวัสดิ์. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สำนักงานบัณฑิตศึกษา, สถาบันราชภัฏเลย.
- วารุณี โพธิ์บุตรดี. (2547). การศึกษาการใช้ผลการวิจัยและผลกระทบจากการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูนักวิจัย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยากร เขียงกุล. (2550). อนาคตเศรษฐกิจโลกและทางออกของไทย. กรุงเทพมหานคร: บ้านพระอาทิตย์.
- วิไลพรรณ เสรีวัฒน์. (2544). การวิจัยในชั้นเรียนของครูแกนนำกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุพรรณิ ลิ้นโพธิ์. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถภาพการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร จามรมาน. (2544). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร: พันนี้.



รูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Effective Quality Management Model According to the International Standard of
Secondary Schools under the upper Secondary School Administration Education Office, the
Office of the Basic Education Commission

สุรินทร์ เนียมสุวรรณ และ วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพการบริหารจัดการ (2) ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ (3) วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการตามคุณภาพมาตรฐานสากล (4) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลและ (5) ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,372 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการประชุมสนทนากลุ่ม เป็นเครื่องมือ ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ยเบนมาตรฐาน และสมการพยากรณ์การถดถอย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) สภาพการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ระดับมากที่สุด (2) ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากล อยู่ในระดับมากที่สุด (3) ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกด้าน ได้แก่ การจัดกระบวนการ (4) การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 7 ปัจจัยหลัก 18 องค์ประกอบย่อย (5) การประเมินรูปแบบพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการคุณภาพ, โรงเรียนมัธยมศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purposes of this research were to: (1) Identify the quality management situations in high schools; (2) Determine the effectiveness of the international standard quality management in high schools. (3) Analyze the critical factors affecting the international standard quality management in high schools. (4) Construct the model and (5) Evaluate the model. The population were 2,372 people, the samples were 330 from high school principals under the upper Secondary education administration education office of the basic education commission. The statistical data

analyses were content analysis, mean, standard deviation, and multiple regression The results found that: (1) The current quality management situations in the high schools administration were found at the high level ; (2) The effectiveness of the usage of the international standard quality management in high schools administration was found to be at the very high level, (3) The factors affecting the effectiveness of the international standard quality management in high schools administration were the process management. (4) The researcher had developed the model comprised of seven main factors which contained eighteen components after implementing this model. (5) The evaluating the model was found that effective at the highest level in every aspect .

Keywords: effective quality management, secondary schools



ความนำ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นสถาบันแห่งชาติเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการเร่งรัดกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้คนไทยได้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตไปสู่ยุคแห่งความเป็นเลิศ จึงได้เสนอรูปแบบการปฏิรูปการศึกษาแนวใหม่ ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานสามประการ คือ ประการแรก เรื่องคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเรียนรู้ของคนไทย โอกาสทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี และมีใจรักมาเป็นครู ได้อย่างยั่งยืนภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประการที่สอง เรื่อง การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย มีโอกาสเข้าถึงการศึกษา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ประการที่สาม เรื่อง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ในการบริหารจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษา ภายใต้เป้าหมายยุทธศาสตร์ 4 เป้าหมาย คือ (1) เป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ 1 คนไทยและการศึกษาไทย มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล (2) เป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ 2 คนไทยใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ได้

ด้วยตนเอง รักการอ่าน และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (3) เป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ 3 คนไทยใฝ่ดี มีคุณธรรมพื้นฐาน มีจิตสำนึกและค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีจิตสาธารณะ และมีวัฒนธรรมประชาธิปไตย และ (4) เป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ 4 คนไทยคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ มีทักษะในการคิดและปฏิบัติ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

จากผลการประเมินโครงการ PISA (Program for International Student Assessment) ในปี 2000 พบว่าในด้านความสามารถในการเรียนรู้ด้านการอ่าน นักเรียนไทยคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศ OECD (Organization For Economic Co-operation and Development) และมีแนวโน้มจะลดต่ำลงตามลำดับ สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, หน้า 14) ที่ว่าประเทศไทยใช้งบประมาณทางการศึกษา ค่อนข้างสูงถึงร้อยละ 25.5 ของงบประมาณแผ่นดินแต่ผลสัมฤทธิ์และศักยภาพต่ำ นอกเหนือจากนี้ ผลการทดสอบระดับชาติ จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปี 2546-2547 และ 2549 พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ทั้ง 5 วิชาหลัก คือ คณิตศาสตร์

วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา และภาษาไทย แต่ยกเว้น ภาษาไทย ในปี 2546 และผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O-Net) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2548-2549 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในวิชาหลัก 5 วิชา คือ ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ต่ำกว่าร้อยละ 50 ทั้ง 2 ปี ยกเว้น วิชาภาษาอังกฤษในปี 2549 (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 3-4)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากล ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เพื่อเป็นรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล มุ่งการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนสู่มาตรฐานระดับสากล ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน

มัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลของ Baldrige National Quality Program (2010) และตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award -- TQA) (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2554, หน้า 7) มีสาระสำคัญ โดยสรุปดังนี้

1. โครงร่างองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ที่สำคัญระดับองค์กร
2. เกณฑ์คุณภาพการบริการจัดการที่เป็นเลิศ ประกอบด้วย องค์ประกอบคุณภาพหลัก 7 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะมีความเชื่อมโยงกันเพื่อแสดงให้เห็นถึงการบริการที่ดี มีความสอดคล้องและบูรณาการกันอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งองค์ประกอบคุณภาพทั้ง 7 องค์ประกอบ ออกเป็น 2 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นกระบวนการ มีองค์ประกอบคุณภาพที่ 1-6 จะแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่การนำองค์กร คือ องค์ประกอบคุณภาพที่ 1-3 (1) การนำองค์กร (2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (3) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มพื้นฐานประกอบด้วย องค์ประกอบคุณภาพที่ 4 (4) คือ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ กลุ่มปฏิบัติการประกอบด้วย องค์ประกอบคุณภาพที่ 5-6 คือ

(4) คือ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดความรู้ กลุ่มปฏิบัติการประกอบด้วย องค์ประกอบคุณภาพที่ 5-6 คือ (5) การมุ่งเน้นครูและบุคลากร (6) การจัดการกระบวนการ ส่วนที่ 2 เป็นผลลัพธ์ คือ องค์ประกอบคุณภาพที่ 7 ซึ่งแต่ละองค์ประกอบ มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

องค์ประกอบคุณภาพที่ 1 การนำองค์กร ประกอบด้วย นำองค์กรของผู้ในระดับสูง และ การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์ประกอบคุณภาพที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การพัฒนากลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

องค์ประกอบคุณภาพที่ 3 การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ความผูกพันของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย เสียงของผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

องค์ประกอบคุณภาพที่ 4 การวัด วิเคราะห์ และการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ประกอบด้วย การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการ การจัดการสารสนเทศ ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

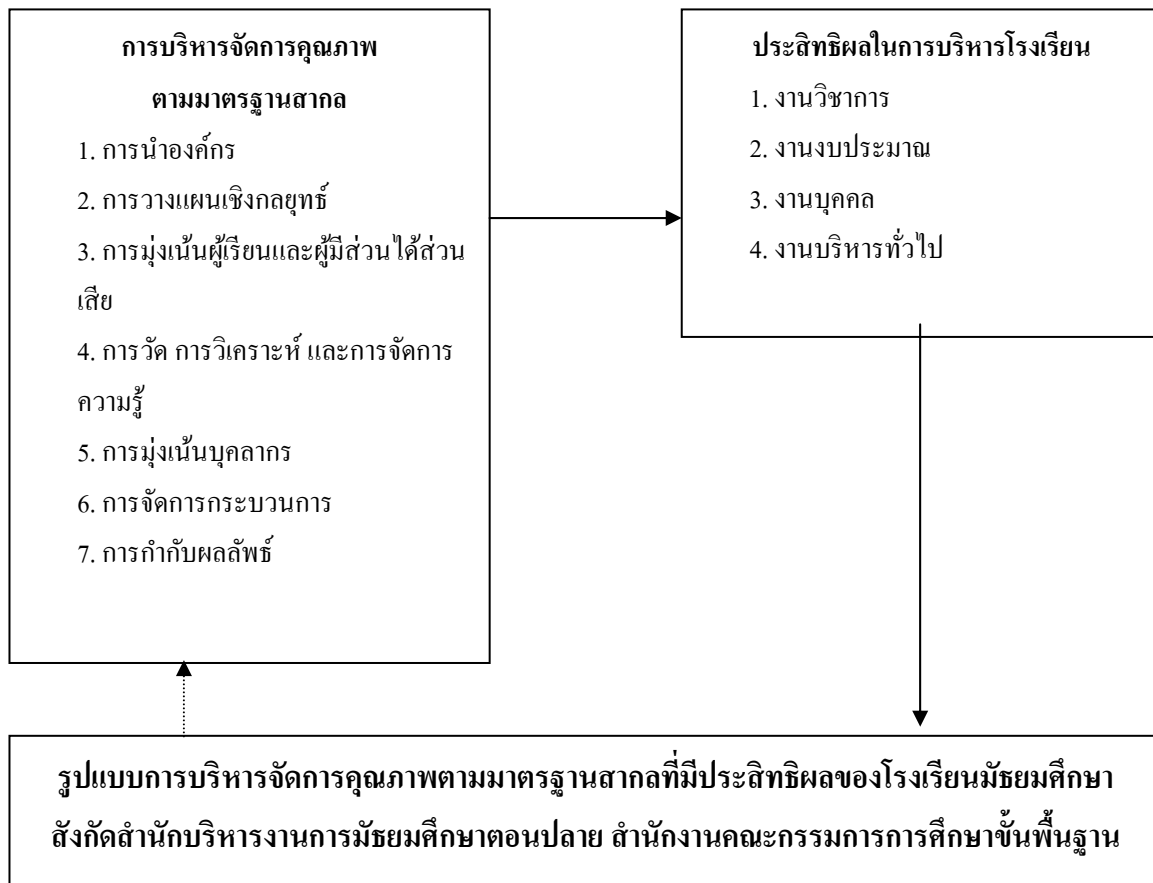
องค์ประกอบคุณภาพที่ 5 การมุ่งเน้นครู และบุคลากร ประกอบด้วย ความผูกพันของครู และสภาพแวดล้อมของครู และบุคลากร

องค์ประกอบคุณภาพที่ 6 การจัดการกระบวนการ ประกอบด้วย ระบบงาน กระบวนการทำงาน

องค์ประกอบคุณภาพที่ 7 ผลลัพธ์ ประกอบด้วย ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นครู และบุคลากร ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการ ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร

Cameron (1986, p. 539) และ Steers

(1977) กล่าวไว้โดยสรุปได้ตรงกันว่า การวัดประสิทธิผลตามแนวคิดแบบเกณฑ์วัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยว (univariate effectiveness measures) ที่สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 แนวทางสำคัญด้วยกันคือ แนวทางตัวแบบเชิงเป้าหมาย แนวทางตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ แนวทางตัวแบบกระบวนการภายในองค์กร และแนวทางตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2554) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลของการจัดการศึกษาว่าเป็นเรื่องของผลสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ความสามารถในการบริหาร และการตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานทั่วไป เป็นไปได้อย่างเรียบร้อย และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานกรมการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานกรมการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานกรมการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 4 พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานกรมการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานกรมการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานกรมการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,372 คน ได้

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และมีผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ แบบสอบถาม จำนวน 136 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

การวิจัยเชิงคุณภาพ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับมา 100 % ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 12 คน ด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงปริมาณ

ใช้ความถี่ และร้อยละ

เชิงคุณภาพ

ใช้การอธิบายผลแบบความเรียง

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ผลการศึกษาการปฏิบัติการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมมีการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากล ร้อยละ 93.93 เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ การนำองค์กร

ร้อยละ 93.13 การวางแผนกลยุทธ์ ร้อยละ 95.41 การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร้อยละ 89.84 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ร้อยละ 94.13 การมุ่งเน้นบุคลากร ร้อยละ 95.55 การจัดกระบวนการ ร้อยละ 95.58 และการกำกับผลลัพธ์การจัดการศึกษา ร้อยละ 93.93 ตามลำดับ

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหาร

จัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบการนำองค์กรจัดการกระบวนการการกำกับผลลัพธ์การจัดการศึกษาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และการมุ่งเน้นบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด การวางแผนกลยุทธ์ และการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมาก เท่านั้น

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของการบริหาร

จัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ผลการศึกษาประสิทธิผลของ

โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามลำดับประสิทธิผล ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวิชาการด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารบุคลากร ตามลำดับ

2.2 ผลการสัมภาษณ์การบริหาร

จัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก รับ

ข้อเสนอแนะและได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์ของ
ผู้บริหาร ด้านการนำองค์กร สรุปได้ว่า การนำวิสัยทัศน์สู่
การปฏิบัติ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุก
ระดับทั้งรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่ม
สาระและคุณครู โดยมอบหมาย ภาระหน้าที่ ในการนำ
วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ รวมทั้งผู้บริหารควรสร้าง
บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นผลงาน และ
ความรับผิดชอบต่อสังคมที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ
ปัญหาที่พบในการนำองค์กรของผู้บริหาร โดยเฉพาะ
การมอบหมายภาระหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบตัดสินใจได้ ณ
จุดปฏิบัติการกระทำได้น้อย ส่วนการวางแผนกลยุทธ์
และปัญหาโดยรวม กล่าวถึงการพัฒนากลยุทธ์และการ
นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประเด็นสำคัญ คือ การขาดข้อมูล
เชิงเปรียบเทียบที่เหมาะสม ส่วนการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้
มีส่วนได้ส่วนเสียและปัญหา กล่าวถึง การดำเนินการ
ส่วนนี้มุ่งเน้นการนำหลักสูตรสู่ผู้เรียน โดยมีการระบุ
คณะกรรมการชุดต่างๆ พร้อมทั้งระบุกระบวนการ
ปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่วนการพัฒนานวัตกรรม
กระบวนการสร้างนวัตกรรมเป็นปัญหาที่กล่าวถึงเกือบ
ทุกราย ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
การมุ่งเน้นบุคลากร การจัดการกระบวนการ การกำกับ
ผลลัพธ์รวมทั้งปัญหาโดยรวม กล่าวถึงการวิเคราะห์และ
ปรับปรุงผลการดำเนินงานการจัดการสารสนเทศ การ
สำรวจข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร วิธีดำเนินการในทุก
ประเด็นที่เกี่ยวข้องจะมีการกล่าวถึงในระดับต้น ๆ ของ
การสัมภาษณ์

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร
จัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการ
มัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

3.1 ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพ
ตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอน

ปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้าน
งานวิชาการ มีองค์ประกอบดังนี้ การจัดการกระบวนการ
การกำกับผลลัพธ์ของการจัดศึกษา การมุ่งเน้นผู้เรียนและ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์
และการมุ่งเน้นบุคลากร

3.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการ
บริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผล
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการ
มัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ด้านงานงบประมาณมีองค์ประกอบดังนี้ การจัด
กระบวนการ การนำองค์กร การมุ่งเน้นบุคลากร การวัด
การวิเคราะห์ และการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ
ความรู้ และการวางแผน กลยุทธ์

3.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการ
บริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มี
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนัก
บริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านงานบุคลากร มี
องค์ประกอบดังนี้ การจัดการกระบวนการ การวางแผนกล
ยุทธ์ การนำองค์กร การวัด การวิเคราะห์ และการวัด
การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นผู้เรียน
และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการมุ่งเน้นบุคลากร

3.4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการ
บริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มี
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนัก
บริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านงานบริหาร
ทั่วไปมีองค์ประกอบดังนี้ การจัดการกระบวนการ การกำกับ
ผลลัพธ์ของการจัดศึกษา การวัด การวิเคราะห์ และการ
วัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การวางแผนกล
ยุทธ์ การนำองค์กร การมุ่งเน้นบุคลากร และการมุ่งเน้น
ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพ
ตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน

มัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสรุปการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามผลการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย โครงสร้างการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป หลักการของรูปแบบการบริหารคุณภาพ แนวคิดและค่านิยมของรูปแบบการบริหารคุณภาพ วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารคุณภาพ เกณฑ์คุณภาพของรูปแบบการบริหารคุณภาพ การให้คะแนนรูปแบบการบริหารคุณภาพ แนวทางดำเนินการในองค์ประกอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารคุณภาพ 7 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. การนำองค์กรประกอบด้วย

1.1 การนำองค์กรโดยผู้บริหาร

สถานศึกษา

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและความ

รับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

2. การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย

2.1 การจัดทำแผนกลยุทธ์

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

3. การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประกอบด้วย

3.1 ความรู้ของผู้เรียนได้รับการ

พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.2 ความพึงพอใจของผู้เรียน

ผู้ปกครอง และชุมชน

4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ประกอบด้วย

4.1 การวิเคราะห์และพัฒนาผลการจัด

การศึกษา

4.2 การจัดการสารสนเทศ ความรู้และ

เทคโนโลยี

5. การมุ่งเน้นบุคลากร ประกอบด้วย

5.1 สมรรถนะของบุคลากร

5.2 ความผูกพันของบุคลากรต่อ

สถานศึกษา

6. การจัดกระบวนการ ประกอบด้วย

6.1 ออกแบบระบบงาน

6.2 การพัฒนากระบวนการทำงาน

7. การกำกับผลลัพธ์การจัดการศึกษา

ประกอบด้วย

7.1 ด้านการเรียนรู้ของนักเรียน

7.2 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วน

ได้ส่วนเสีย

7.3 ด้านงบประมาณ การเงิน และ

การตลาด

7.4 ด้านการมุ่งเน้นครูและบุคลากร

7.5 ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ

7.6 ด้านการนำองค์กร

8. การประเมินรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพ

ตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน

มัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอน

ปลายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการ

คุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน

มัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอน

ปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย

พิจารณาถึงความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้

และความเป็นประโยชน์ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุดทุกด้าน

การอภิปรายผล

รูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานกรมการศึกษานานาชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษา การบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานกรมการศึกษานานาชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมมีการบริหารจัดการคุณภาพ เรียงลำดับดังนี้ การจัดการศึกษา การนำองค์กร และการมุ่งเน้นผู้เรียนและชุมชน ผู้วิจัย วิเคราะห์ผลว่า ที่มีผลจากการปฏิบัติในภาพรวม ร้อยละ 93.93 เนื่องมาจากสถานศึกษาทุกแห่งมีการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนจะต้องประเมินอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับการประเมินจาก สมศ. รอบที่ 1 2 และ 3 และเตรียมพร้อมรับการนิเทศติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัด แต่ถึงกระนั้นก็ตาม ในบางรายการ เช่น การมุ่งเน้นผู้เรียนและชุมชน มีค่าร้อยละในการปฏิบัติเพียง 89.84 อาจเป็นไปได้ว่า โรงเรียนให้ความสำคัญกับรายการอื่นและอาจมีปัญหาค้างคาเข้ามา ครุมีงานอื่นที่ต้องปฏิบัติ นอกจากงานสอนเป็นจำนวนมากและอาจเป็นไปได้ว่า โรงเรียนจัดข้อมูลสารสนเทศยังไม่สมบูรณ์ สรุปรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานกรมการศึกษานานาชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามผลการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบการบริหารคุณภาพ แนวคิดและคำนิยามของรูปแบบการบริหารคุณภาพ วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารคุณภาพ เกณฑ์คุณภาพของรูปแบบการบริหารคุณภาพ การให้คะแนนรูปแบบการบริหารคุณภาพ แนวทางดำเนินการในองค์ประกอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารคุณภาพ 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การนำองค์กร (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย (4) การวัด การวิเคราะห์ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (5) การมุ่งเน้นบุคลากร (6) การจัดการกระบวนการ (7) การกำกับผลลัพธ์การจัดการศึกษา สอดคล้องกับแนวทางของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (The Malcom Baldrige National Quality Award -- MBNQA) ที่มีต้นกำเนิดจากแนวคิดของมัลคอม บัลดริจ (Malcom Baldrige) ขณะที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนด แนวทางการบริหารการศึกษามูลนิธิมาตรฐานสากล กล่าวคือ ในปัจจุบัน ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร ทำให้สังคมโลกมีการเคลื่อนไหวระหว่างวัฒนธรรมมากขึ้น ประเทศไทยจะมีความสัมพันธ์กับสังคมโลกบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมกันมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการศึกษาให้สามารถพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีสมรรถนะในการแข่งขันมีคุณภาพสูงขึ้น รู้จักเลือกที่จะรับกระแสของวัฒนธรรมต่างชาติ ปลูกจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นคนไทย รวมถึงการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 16) ที่ว่ารัฐ มีเจตนารมณ์มุ่งมั่นที่จะบรรลุความคาดหวังสำคัญ ดังนี้ (1) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพอันหมายถึงเป็นคนดี เป็นคนเก่งเป็นคนที่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและมีความสุข บนพื้นฐานของความเป็นไทยภายใต้บริบทสังคมโลกใหม่รวมทั้งเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร เพื่อการพึ่งตนเองและเพื่อสมรรถนะในการแข่งขัน (2) โรงเรียนพัฒนาหลักสูตร รูปแบบและวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นความแตกต่างตามศักยภาพของผู้เรียนโดยคำนึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ จำเป็นต้องมีสื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เหมาะสม และปรับประยุกต์ใช้ได้สมประโยชน์ ทันต่อการเคลื่อนไหว

เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก (3) ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการ พัฒนาด้วยวิธีการที่เหมาะสมหลากหลายอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้และเพิ่มพูน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในระดับ สากล ตลอดจนเพื่อจรรโลงความพึงพอใจและความ ผูกพันต่อวิชาชีพ (4) โรงเรียนมีภาคีเครือข่ายการวัด การ วิเคราะห์ และการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และร่วมพัฒนากับสถานศึกษาระดับท้องถิ่น ระดับ ภูมิภาค ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ ตลอดจน เครือข่ายสนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษาและองค์กร อื่นๆที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นศูนย์และร่วมเป็นเครือข่าย พัฒนาความรู้ให้กับประชาชนในชุมชนและบุคคลทั่วไป โรงเรียนมาตรฐานสากล โดยการยกระดับโรงเรียนชั้นนำ ที่มีความพร้อมสู่โรงเรียนดีมีมาตรฐานและ (5) โรงเรียน ยกระดับคุณภาพสูงขึ้นสู่มาตรฐานสากล ผ่านการรับรอง มาตรฐานคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ที่จัดการศึกษาแบบ องค์กรรวมและบูรณาการเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมศาสนา และการเมืองเพื่อพัฒนาประเทศอย่าง ยั่งยืนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษา ตอนปลายและ คณะทำงาน ได้ทำการศึกษา สังเคราะห์เอกสาร ที่ เกี่ยวข้อง ตลอดจนการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นจาก โรงเรียนและผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจัดทำเป็นเอกสาร แนว ทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยมี วัตถุประสงค์ เพื่อให้โรงเรียนในโครงการโรงเรียน มาตรฐานสากล ได้เข้าใจในเจตนารมณ์ ขอบข่าย ความสำเร็จ ทิศทางและกรอบการดำเนินงาน ตลอดจน สามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา ยกระดับโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล การบริหารจัดการ ระบบคุณภาพ คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่ง ที่จะ แสดงว่าโรงเรียนได้พัฒนาสู่มาตรฐานสากล คือ การ บริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบคุณภาพซึ่งได้รับการ ยอมรับว่าเป็นระบบที่จะพัฒนาองค์กรให้มีผลดำเนินการ

ที่เป็นเลิศ โดยอิงแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award -- TQA) มาพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ องค์กร เพื่อให้มีวิสัยปฏิบัติและผลการดำเนินการในระดับ มาตรฐาน โลก เนื่องจากมีพื้นฐานทางด้านเทคนิคและ กระบวนการตัดสินใจรางวัลเช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพ แห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (The Malcom Baldrige National Quality Award--MBNQA) ซึ่งเป็นต้นแบบ รางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่าง ๆ หลายประเทศทั่ว โลกนำไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายโดยได้กำหนด กรอบเกณฑ์ด้านการจัดการศึกษาเพื่อผลงานที่เป็นเลิศ (Baldrige Education Criteria for Performance Excellence) ตั้งแต่ปี พ.ศ.2541 เพื่อช่วยให้มีการทำความเข้าใจและปรับใช้ในวงการศึกษาเพื่อการปรับปรุง คุณภาพของโรงเรียน โดยยึดหลักการดำเนินงานเชิง ระบบเพื่อช่วยให้องค์กร โรงเรียนสร้างการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ โดยมีแนวคิดพื้นฐานที่จะทำให้ผู้นำ องค์กรมีความมั่นใจในการดำเนินการที่ต่อเนื่องเพื่อให้ เกิดความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ในการ เริ่มดำเนินการไว้ 4 ประการ ตามที่ Hart and Bogan, (1992, p. 13) ได้กล่าวไว้ คือ (1) ช่วยกระตุ้นให้บริษัท ต่างๆ ในอเมริกามีการปรับปรุงคุณภาพ (2) เป็นวิธีการ วัดประเมินผลเพื่อการปรับปรุงคุณภาพ (3) ใช้กำหนด แนวทางและขอบเขตการบริหารคุณภาพทั่วไปทั้งใน วงการธุรกิจหน่วยงานภาครัฐการวัดประเมินผลใน องค์กรต่าง ๆ และ (4) ใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์กร ต่างๆ ในอเมริกาศึกษาเรื่องการบริหารคุณภาพมีการ กำหนดคะแนนแต่ละองค์ประกอบในแต่ละส่วนคือการ ขับเคลื่อน (driver) ระบบ (system) การวัดความก้าวหน้า (measures of progress) และเป้าประสงค์ (customer focus and satisfaction) มีการวัดประเมินผลในขอบเขตการ ดำเนินงาน 7 ด้านคือการใช้ภาวะผู้นำในองค์กร สารสนเทศและการวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์การบริหาร คุณภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการคุณภาพและบทสรุปการดำเนินการความต้องการของลูกค้ำและการจัดการที่เน้นลูกค้ำเป็นสำคัญ (Bonstingl, 2001, pp. 114-115) สำหรับรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานกรมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารจัดการคุณภาพ กับประสิทธิผล ขององค์ประกอบในรูปแบบอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญ ในการกำกับคุณภาพของการดำเนินการของรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพ โดยยึดหลักสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ หลักการบูรณาการ หลักการมุมมองเชิงระบบ หลักการมีส่วนร่วม หลักการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง หลักการประเมินตนเองและหลักธรรมาภิบาล หลักการสำคัญที่ยึด คือ หลักการมีส่วนร่วมและหลักการประเมินตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของ HKU Reports (2003) ที่ว่าความสำคัญของการประกันคุณภาพ ในการพัฒนากระบวนการบริหารและการจัดการอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย แนวคิดและค่านิยมหลักการของรูปแบบ ยึดแนวทางการจัดการคุณภาพทั้งทั้งองค์กร 11 ประการ ได้แก่ การนำองค์กร อย่างมีวิสัยทัศน์ การศึกษาที่มุ่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ขององค์กรและของแต่ละบุคคล การให้คุณค่าของครู บุคลากรและคู่ความร่วมมือ ความคล่องตัว การมุ่งเน้นอนาคต การจัดการเพื่อนวัตกรรม การบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง ความรับผิดชอบต่อสังคม การมุ่งเน้นผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า และมุมมองเชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉรา โพธิยา-นนท์ (2555, หน้า 107) ที่ว่าทำงานโดยมุ่งผลลัพธ์เป็นสำคัญ จึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและค่านิยมหลักในโรงเรียน วัตถุประสงค์กำหนดไว้ 4 ประการคือ (1) เป็นเครื่องมือ ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานสากล (2) เป็นแนวทางในการ

ยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (3) สร้างวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมและหลักธรรมาภิบาล (4) ให้เกิดการบริการการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านประสิทธิภาพและความสามารถในการบริหาร เกณฑ์คุณภาพในรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพ แสดงภาพรวมของสถานศึกษาโดยแยกเป็นสองส่วน ได้แก่ โครงร่างองค์กร และองค์ประกอบคุณภาพ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล สถานศึกษาด้วยตนเอง อำนาจความสะดวกในการเขียน รายงานการประเมินตนเอง ในการระบุข้อมูลสารสนเทศ ของการดำเนินงานซึ่งโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย (1) ลักษณะองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์กรและความสัมพันธ์ระดับองค์กร (2) สภาวะองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมการแข่งขัน บริบทเชิงกลยุทธ์ และระบบปรับปรุงผลการดำเนินการ เหล่านี้คือข้อมูลพื้นฐานของระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา องค์ประกอบคุณภาพผู้วิจัยได้นำเสนอประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การจัดกระบวนการ และการกำกับผลลัพธ์การจัด การศึกษา โดยมีองค์ประกอบย่อยดังนี้ องค์ประกอบย่อยของปัจจัยการนำองค์กรประกอบด้วย การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูงและ การกำกับดูแลองค์กรและความ รับผิดชอบต่อสังคมสอดคล้องกับเกณฑ์เพื่อดำเนินการที่ เป็นเลิศของ Criteria Performance Excellence (2009 – 2010) ที่ว่า การดำเนินการของผู้นำระดับสูงในด้านการ นำองค์กรให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน การสื่อสารกับ พนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรโดยผู้นำระดับสูงใน การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม ผู้นำระดับสูงดำเนินการ อย่างไรในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยม โดยผ่าน ระบบการนำองค์กรไปยังบุคลากรผู้ส่งมอบและคู่ค้าที่ สำคัญ ลูกค้ำรวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เพื่อนำไป

ปฏิบัติการ การปฏิบัติตนของผู้ในระดับสูงสะท้อนถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยม การกำกับดูแลกิจการและความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการอธิบายถึงระบบธรรมาภิบาลขององค์กรและการดำเนินการเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณะและทำให้มั่นใจว่าองค์กรมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและบำเพ็ญตนเป็นพลเมืองดี เป็นจุดมุ่งหมายที่องค์กรต้องการที่จะไปให้ถึงในอนาคต โดยผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ทั้งหมดขององค์กรในอนาคต และเป้าหมายปฏิบัติการเป็นเป้าหมายที่กำหนดโดยผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (Daft, 2000, pp. 221-229) ในการวัดเป้าหมายขององค์กรมีนักวิชาการหลายคน (Locke & Latham, 2000; Cooper & Other, 1994 & Latham, 2003) ได้เสนอการสร้างมาตรวัดเป้าหมายขององค์กรจากองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การกำหนดเป้าหมายเฉพาะ ความชัดเจน ความท้าทายของเป้าหมาย ระดับความยาก ความสอดคล้องของเป้าหมายในทุกระดับ การมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดเป้าหมายและการป้อนกลับของข้อมูล (Latham, 2003, pp. 309-318) และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายแม้ว่าจะเป็นเป้าหมายที่มีความยากลำบากในการดำเนินงานแต่บุคลากรก็ยอมรับเป้าหมายและช่วยสนับสนุนในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น ขณะเดียวกันการป้อนกลับของข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็นและส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร การจัดหาและการใช้ทรัพยากร เป็นลักษณะที่องค์กรตั้งเป้าหมายการใช้ทรัพยากรขององค์กร ทั้งทรัพยากรทางกายภาพและทรัพยากรทางการเงินเพื่อใช้ในการผลิตสินค้าหรือให้บริการภายในองค์กร (Bedeian & Zammuto, 1991, p. 128) ขณะเดียวกันองค์กรยังมีความจำเป็นต้องจัดหาทรัพยากร หรือวัตถุดิบ และทรัพยากรทางการเงิน บุคลากรที่มีความชำนาญ โดยเฉพาะวัตถุดิบที่มีต้นทุนต่ำจากสภาพแวดล้อมมาลงทุนในองค์กร (Daft, 1992, pp. 82-89)

องค์ประกอบย่อยการวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย การจัดทำกลยุทธ์และ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติกำหนดว่าการจัดทำกลยุทธ์ องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการจัดกลยุทธ์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการจัดทำกลยุทธ์มีอะไรบ้าง และผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญมีใครบ้าง กระบวนการดังกล่าวสามารถระบุจุดบอดที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างไร มีวิธีการอย่างไรในการกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบที่อธิบายได้ในโครงสร้างองค์กร กรอบเวลาของการวางแผนระยะสั้นและระยะยาวคืออะไร มีวิธีการอย่างไรในการกำหนดกรอบเวลา และทำให้กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์มีความสอดคล้องกับกรอบเวลาดังกล่าววัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรมีอะไรบ้าง ให้ระบุตารางเวลาที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น เป้าประสงค์ที่สำคัญที่สุดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เหล่านั้นการถ่ายทอดกลยุทธ์เพื่อนำไปปฏิบัติ ถ่ายทอดกลยุทธ์เพื่อนำไปปฏิบัติอย่างไร การจัดทำแผนปฏิบัติการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติองค์ประกอบย่อย การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ความรู้ของผู้เรียนและความพึงพอใจของชุมชนกำหนดว่า ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้เสีย และชุมชน โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและเพิ่มความพึงพอใจและความภักดีของผู้เรียน วิธีการสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้ลูกคำ สร้างความพึงพอใจ และรักษาไว้เพื่อเพิ่มความภักดี รวมทั้งให้อธิบายวิธีการประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน และการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน องค์ประกอบย่อยการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงานและการจัดการสารสนเทศ ความรู้และเทคโนโลยี ที่กำหนดว่า ถึง การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กรและการจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ องค์ประกอบย่อย การมุ่งเน้นบุคลากร ประกอบด้วย

สภาพแวดล้อมของบุคลากรและความผูกพันของบุคลากรกำหนดความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ การเพิ่มคุณค่าของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและผู้นำการประเมินความผูกพันของบุคลากร สภาพแวดล้อมของบุคลากร ได้แก่ จิตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรและบรรยากาศการทำงานของบุคลากร องค์ประกอบการจัดกระบวนการ ประกอบด้วย ระบบงาน กระบวนการทำงาน กล่าวถึง การออกแบบระบบงาน องค์การมีวิธีการอย่างใดในการออกแบบระบบงาน และการจัดการและการปรับปรุงกระบวนการทำงาน องค์การมีวิธีการอย่างไรในการจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญขององค์การ องค์ประกอบย่อยการกำกับผลลัพธ์การจัดการศึกษา ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านงบประมาณการเงิน และการตลาด ด้านการมุ่งเน้นครูและบุคลากร ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ ด้านการนำองค์การเพื่อประเมินความสามารถในการตอบสนอง

วัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในแนวคำเนิการของรูปแบบได้ดีเพียงใดในอันที่จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ การแสดงถึงคุณภาพและควมมีชื่อเสียงของสถานศึกษา สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารัตนะ (2544, หน้า 39) และ วาสนา ไชยพรรณ (2546, หน้า 28) ที่ว่า ความสำคัญ ของประสิทธิผลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือตัดสิน ว่าการบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จเป็น สถานศึกษาดี มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของชุมชนและ สังคม ส่วนโครงสร้างการบริหาร ผู้วิจัยได้ออกแบบให้ เห็นความเชื่อมโยงของการบริหารคุณภาพกับลักษณะ งานในโรงเรียน เพื่อให้การบริหารคุณภาพมีความ คล่องตัวในการดำเนินการ โครงสร้างการบริหาร รูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพ จึงให้คณะกรรมการ ตรวจสอบประเมินคุณภาพภายใน หัวหน้างานขึ้นตรงต่อ ผู้อำนวยการโรงเรียนและมีภาระงาน ด้านบริการ ด้าน บุคคล ด้านงบประมาณและด้านบริหารทั่วไป และแสดง

ขอบข่ายของรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพ ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารคุณภาพ คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน กลุ่มงานทั้ง 4 งาน และภาระงานที่สำคัญของกลุ่มงานเช่น กลุ่มงานวิชาการ มีภาระงานหลักสูตรภาระงานจัดการเรียนรู้ ภาระงานวัด และประเมินผล ภาระงานควบคุมคุณภาพ ภาระงาน ตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพ ภาระงานประเมินและ รับรองคุณภาพ กลุ่มงานการเงิน บัญชีมีภาระงานการเงิน บัญชีและภาระงานพัสดุ กลุ่มงานบริหารบุคลากร มี ภาระงานบุคลากร กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป มีภาระงาน แผนงานและโครงการภาระงานข้อมูลสารสนเทศ ภาระ งานตรวจสอบภายใน ภาระงานติดตามประเมินผล โครงการ โดยระบุบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ทุก ภาระงาน เพื่อนำแนวการบริหารจัดการคุณภาพสู่การ ปฏิบัติ และกำกับผลลัพธ์ตามรูปแบบ ซึ่งตรงกับควม คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาจากการสนทนากลุ่ม ที่ ต้องการเห็นภาพความสัมพันธ์ของการบริหารงานทั้ง 4 งาน กับการบริหารจัดการคุณภาพที่ชัดเจน ส่วนแนว คำเนิการ 7 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย ผู้วิจัยได้ยึดข้อกำหนดของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาของ มัลคอล์ม บัลดริจ และจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนว ทางการบริหารจัดการคุณภาพจากผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละองค์ประกอบคุณภาพของรูปแบบการบริหาร จัดการคุณภาพ เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นเครื่องมือใน การบริหารจัดการคุณภาพตามบริบทของตนเอง ทั้ง 18 องค์ประกอบย่อยนี้ องค์ประกอบที่น่าสนใจได้แก่ ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวิเคราะห์และการ ปรับปรุงผลการดำเนินการ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและการตลาด เนื่องจากการวิเคราะห์เอกสารใน บทที่ 2 พบว่า องค์ประกอบดังกล่าวนี้ระบุไว้นอกเหนือ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สมศ.

ส่วนการให้คะแนนของรูปแบบการบริหารจัดการทั้งสอง มิติ มิติด้านกระบวนการและมิติด้านผลลัพธ์ ในประเด็น รายการประเมินและน้ำหนักคะแนน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์

น้ำหนักคะแนนของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาของ มัลคอม บัลดริจ 2009-2010 ที่กำหนดไว้ทุกองค์ประกอบ 1000 คะแนน แบ่งเป็นด้านกระบวนการ คือ องค์ประกอบที่ 1-6 รวม 550 คะแนน มิติด้านผลลัพธ์ คือ องค์ประกอบที่ 7 รวม 450 คะแนน จะเห็นได้ว่าการให้คะแนนมิติด้านผลลัพธ์มีความสำคัญสูงพอสมควร ส่วนมิติด้านกระบวนการ ให้ความสำคัญที่ องค์ประกอบการนำองค์กร โดยมีคะแนนสูงสุด 120 คะแนน ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีนทร สนธิศิริกฤตย์ (2550) การใช้เกณฑ์ประเมินองค์กรตามเกณฑ์ ระบบ มัลคอม บัลดริจ (MBNQA) ที่ว่าการเปลี่ยนแปลง ในหมวดที่ 1 การนำองค์กรเป็นหมวดที่สำคัญที่สุด ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงในหมวดนี้แล้ว การดำเนินการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ จะทำได้ยาก ส่วนมิติด้านผลลัพธ์ขององค์ประกอบย่อยที่มีคะแนนสูงสุดได้แก่ ผลลัพธ์ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ที่ว่าการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในหมวดที่ 4 มาตราที่ 22 การจัดการศึกษาต้องยึดผู้เรียนทุกคนความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ส่วนการแปรผลและการให้คะแนน แบ่งเป็นสองมิติ คือ มิติด้านกระบวนการ และมิติด้านผลลัพธ์ โดยมีมิติกระบวนการระบุคะแนน ที่ได้จากการประเมินแนวทาง (A) การเรียนรู้ (L) และการบูรณาการ (I) โดยปัจจัยทั้งหมดมีการเชื่อมโยงกัน มีการอธิบายถึงแนวทางที่ระบุไว้ในองค์ประกอบคุณภาพนั้น ๆ มิติด้านผลลัพธ์ระบุคะแนนที่ได้จากการประเมินแนวโน้ม (T) การเปรียบเทียบ (C) และการบูรณาการ (I) ของผลลัพธ์

ข้อกำหนดหลัก ๆ ขององค์กรส่วนการรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา เป็นหลักฐานของการประเมิน รวมทั้งเป็นสารสนเทศในการพัฒนาสถานศึกษาโดยระบุประเด็นของการตรวจประเมิน

ตนเอง ทั้ง 7 องค์ประกอบหลัก และ 18 องค์ประกอบย่อย สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) มาตราที่ 48 ให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดย มีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ส่วนรายงานการประเมินตนเอง ระบุสาระสำคัญไว้ 3 ส่วน คือ ส่วนนำ ส่วนเนื้อหาและส่วนภาคผนวก การรายงานการประเมินตนเองก็คือ การระบุระบบประกันคุณภาพที่ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาคุณภาพ การตรวจติดตามคุณภาพและการประเมินคุณภาพภายในนั่นเอง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรทำการศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
3. ควรทำการศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของโรงเรียนมัธยมศึกษา และประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ควรทำการศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหาร: หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วาสนา ไชยพรรณนา. (2546). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ*. ปรินญาณินพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *รายงานการติดตามผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2554). *มัธยมศึกษายุคใหม่สู่มาตรฐานสากล 2561*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการศึกษาระเบียบวาระแห่งชาติ พ.ศ. 2551 - 2555*. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *สาระสำคัญการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 – 2561*. ค้นจาก <http://chusak.igetweb.com/index.php.518285>
- อัญญา โพธิยานนท์. (2555). *การบริหารจัดการระบบคุณภาพในสถานศึกษา*. วารสารบริหาร การศึกษา คุณภาพสู่สากล, 1(1).
- Bonstingl, J. J. (2001). *School of quality*. New York: Corwin Press.
- Cameron, K. S. (1981). *The enigma of organizational effectiveness, in measuring effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Daft, R. L. (1992). *Organization theory and design* (4th ed). Ohio: West.
- Daft, R. L. (2000). *Organization theory and design* (7th ed). Ohio: South-Western college.
- Hart, C. W. L., & Bogan., C. E. (1992). *The baldridge*. New York: McGraw-Hill.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (2000). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice –Hall.



การบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Medical School Library Administration toward Learning Organization

สุชีรา เลี้ยงสมบูรณ์ และประณต นันทิยะกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยสนับสนุน กลยุทธ์ และการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การใช้แบบสอบถามจากผู้บริหาร นักวิชาการ บรรณารักษ์ ผู้ใช้บริการ และการสนทนากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสนับสนุนกลยุทธ์การบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการสืบค้น มาตรฐานการให้บริการ ความคิดสร้างสรรค์ งบประมาณ บรรยากาศการเรียนรู้ และการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงควรให้สอดคล้องกับปัจจัยที่สนับสนุนกลยุทธ์การบริหารจัดการห้องสมุดดังกล่าว ดังนั้นการก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ควรเริ่มจากการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบเครือข่ายห้องสมุดแห่งโรงเรียนแพทย์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม การเพิ่มพูนและแบ่งปันทรัพยากรสารสนเทศและความรู้ประสานงานกันเพื่อให้เกิดความคิดเชิงระบบทั้งในการวางแผนยุทธศาสตร์ การปฏิบัติตามแผน การกระตุ้นและส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์ระบบการให้บริการ การบริหารระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการบริหารงบประมาณ

คำสำคัญ: โรงเรียนแพทย์, การบริหารห้องสมุด, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

To initiate a learning organization, the purpose of this research was to examine factors supporting Medical School Library Administrative Strategy. Tools and techniques used in this study included documentary analysis, in-depth interview, questionnaire, and focus group. Respondents included managers, educators, librarians, and users. Results showed that factors supporting medical school library administrative strategy are knowledge in Information Technology (IT), information searching skill, standard of service providing, creative thinking, budgeting, learning atmosphere, and integrating of IT knowledge and administration. Medical library administrative towards learning organization should include these supporting factors. Therefore, learning organization should begin with initiating an organizational culture of medical

library network, which supports team learning, and resources pooling and sharing. Cooperation of a network will initiate systematic thinking, strategic planning, implementation of the plans, motivate learning activities, service system analysis, IT system management, and budget analysis

Keywords: medical school, library administration, learning organization



ความนำ

การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรอยู่รอดและได้เปรียบเชิงแข่งขันเปรียบเทียบในการดำเนินธุรกิจ และพร้อมที่จะพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา (Senge, 1990, pp.7-23) ปัจจัยสำคัญในกระบวนการเรียนรู้คือ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ (information) ซึ่งการจัดระบบข้อมูลที่จะช่วยแปรรูปสารสนเทศให้เป็นความรู้ (knowledge) และแปรรูปจากความรู้เป็นกิจกรรม (activities) รูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม คือ การตัดสินใจว่า ข้อมูลสารสนเทศและความรู้ใดที่จะนำมาใช้เพื่อให้กิจกรรมมีประสิทธิภาพ ซึ่งนับเป็นนวัตกรรมที่สำคัญในยุคข้อมูลข่าวสาร

โดยที่ทรัพยากรบุคคลหรือบุคลากรขององค์กรถือเป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กรเนื่องจากบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการขององค์กรซึ่งความรู้และความสามารถของบุคลากรในองค์กรนี้จะถูกจำกัดด้วยระดับการศึกษา ประสบการณ์และสติปัญญาที่จะนำมาใช้ในการทำงาน (ยุพร สุทธิรัตน์, 2552, หน้า 90) ดังนั้นการบริหารจัดการสินทรัพย์ที่เป็นความรู้ขององค์กร เช่น ทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ (knowledge worker) รวมทั้งองค์กร

ที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้สามารถแข่งขันเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ได้ทั้งภายในและภายนอกประเทศ การขับเคลื่อนการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2551-2555 และฉบับที่ 11 พ.ศ. 2559 ในการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้จะต้องอาศัยทุกภาคส่วนในสังคมให้มีบทบาท ในการมีส่วนร่วมส่งเสริมการจัดการศึกษาและเรียนรู้ในสังคม ส่งเสริมให้มีแหล่งความรู้ที่ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงสื่อทุกประเภทและสามารถศึกษาหาความรู้ได้โดยสะดวกซึ่งในปัจจุบันนี้บทบาทของห้องสมุดนับเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาประเทศไปสู่การปฏิบัติและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคนไปสู่การเรียนรู้ด้วยการเปิดโอกาสให้คนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุก ๆ ด้าน ห้องสมุดในฐานะศูนย์กลางข้อมูลที่สำคัญที่สุดสมควรจัดเป็นองค์กรแห่งเรียนรู้ที่บุคลากรต้องแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา เนื่องจากห้องสมุดเป็นคลังความรู้ของสถาบันการศึกษาและเป็นหัวใจสำคัญในการที่ทุกคนเข้ามาแสวงหาความรู้ได้อย่างหลากหลายซึ่งบรรณารักษ์ นักวิชาการ หรือผู้ปฏิบัติงานห้องสมุดต้องมียุทธศาสตร์ความรู้เพื่อทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเข้าถึงความรู้ของผู้ใช้บริการและรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านข่าวสาร เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว

ห้องสมุดในยุคแรกเปรียบได้ว่าเหมือนกับห้องเก็บหนังสือ มีบรรณารักษ์เป็นผู้เฝ้าห้องสมุดเพื่อ

ไม่ให้หนังสือหายเท่านั้นซึ่งไม่ต่างจากปัจจุบันคนส่วนใหญ่ยังเข้าใจเช่นนั้นอยู่ว่าทำงานห้องสมุด เจ้าหน้าที่ไม่ต้องทำอะไรมากมายหรือบางครั้งบุคลากรห้องสมุดไปฝึกอบรม สัมมนาวิชาการต่างๆ ก็ไม่มีการถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงานได้เรียนรู้ร่วมกันเพราะกลัวเพื่อนร่วมงานจะเก่งกว่าจึงไม่อยากถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงานได้รับทราบ บางครั้งบุคลากรดังกล่าวลาออกทำให้องค์กรต้องสูญหายความรู้ (The Federal Chief Information Officers Council -- CIO Council, 2001; U.S. Department of Navy, 2001; Dalkir, 2011; เจนเนตร มณีนาค, 2546; ภราดร จินดาวงศ์, 2549) จึงเป็นที่มาของปัญหาว่าห้องสมุดต้องมีการปรับเปลี่ยนยุทธวิธีที่ต้องให้บริการเชิงรุก กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่สำคัญต้องตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้ ดังนั้นผู้บริหาร บรรณารักษ์ เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายต้องตระหนักถึงปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่จะอย่างไรถึงจะนำเอาองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้กับห้องสมุดได้ซึ่งห้องสมุดยุคใหม่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ กระตุ้นความสนใจเป็นคลังความรู้โดยสร้างแนวร่วมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานสร้างกระแสให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมแห่งการเรียนรู้ได้ในอนาคต โดยอาศัยเครื่องมือทุกรูปแบบ เช่น บุคลากร เครื่องมือ สารสนเทศและเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์ มีหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการให้กับนิสิตแพทย์ อาจารย์แพทย์ แพทย์ ฯลฯ เป็นหน่วยงานทางการศึกษา จำเป็นต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การที่จะขับเคลื่อนดังกล่าวได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ห้องสมุดต้องผลักดันให้ทุกคนมีนิสัยรักการอ่านเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้และภาพลักษณ์ของห้องสมุดต้องทำการส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมของการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยการบริหารห้องสมุด

ยุคใหม่จะมีความเชื่อมโยงไปถึงการจัดการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคและปัจจัยสนับสนุนการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และศึกษากลยุทธ์ที่สนับสนุนการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารของห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ทั้งในและต่างประเทศ 3 แห่ง ได้แก่ หอสมุดแพทย์แห่งชาติสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นศูนย์กลางข้อมูลความก้าวหน้าทางวิชาการด้านการแพทย์และได้รับการยอมรับว่าเป็นห้องสมุดแพทย์ที่ทันสมัยและเก่าแก่ที่สุดในโลก หอสมุดศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นห้องสมุดแพทย์ที่มีประวัติความการก่อตั้งและพัฒนาการที่สำคัญเป็นแหล่งข้อมูลการวิจัยและวิชาการสาธารณสุขและการแพทย์ที่ทันสมัยที่สุดของประเทศในขณะนี้ ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นห้องสมุดแพทย์ที่ได้รับการจัดตั้งและพัฒนาขึ้นมาใหม่และมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาเพื่อให้เป็นแหล่งความรู้ด้านการแพทย์ ตอบสนองความต้องการองค์ความรู้ด้านการแพทย์สมัยใหม่ที่พัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วภายใต้ความก้าวหน้าทั้งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในประเทศและระหว่างประเทศในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดโรงเรียนแพทย์

3. เพื่อศึกษากลยุทธ์ที่สนับสนุนการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีเชิงคุณภาพ โดยผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งสรุปกรอบการศึกษา ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร นักวิชาการ บรรณารักษ์ และผู้ใช้บริการ จำนวน 20 คน และข้อมูลเชิงปริมาณแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 317 คน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงคุณภาพโดยสัมภาษณ์เชิงลึก
สำหรับสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม

2.1 การสร้างแบบสอบถามโดยนำความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมาจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อหาความสอดคล้องและยืนยันต้นแบบการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้สรุปไปแล้วจากการสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (check list) ตอนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านบุคลากร งบประมาณ สถานที่ เทคโนโลยีสารสนเทศ บริการ และด้านการจัดการความรู้ ตอนที่ 3 ปัจจัยการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (likert scale)

2.2 เสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

2.3 วิเคราะห์หาค่าตรงกันความสอดคล้องระหว่างคำถามของแบบสอบถามกับจุดมุ่งหมายโดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence 221) เพื่อหาตรงกันความสอดคล้อง

2.4 เมื่อนำแบบสอบถามไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องแล้วผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (Tryout) เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

รอบที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหาโดยพิจารณาความเหมือนความแตกต่างของสาระที่ได้รับจากการ

สัมภาษณ์ และจัดหมวดหมู่ให้ได้ประเด็นหลัก

ประเด็นรอง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

รอบที่ 2 แบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จาก

แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคำถามแต่ละข้อ โดยแปลความหมายตามเกณฑ์

รอบที่ 3 จัดการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) เพื่อยืนยันผลและตรวจสอบการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประการสุดท้ายพิจารณาข้อมูลทั้ง 3 รอบ มาบูรณาการอีกครั้งหนึ่งเพื่อพัฒนาเป็นการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4 ประการ ดังนี้

ปัญหาการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประกอบด้วย ด้านบุคลากรขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ความรู้ทางด้านการแพทย์และทักษะการสืบค้นข้อมูล ความสนใจในการให้บริการ ตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์และการปรับปรุงตนเอง ด้านงบประมาณจำกัดในขณะที่ทรัพยากรสารสนเทศการแพทย์ต้องสั่งซื้อจากต่างประเทศ เนื้อหามีการเปลี่ยนแปลงบ่อย และราคาค่อนข้างสูง ด้านสถานที่ การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้โดยบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศต้องสร้างแรงดึงดูดให้ผู้ให้บริการเกิดความรู้สึกรักอยากใช้บริการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ด้านบริการ สร้างบรรยากาศ

แห่งการเรียนรู้และส่งเสริมการอ่านโดยจัดมุมสำหรับการอ่าน กิจกรรมเพื่อกระตุ้นการให้บริการในเชิงรุก และด้านการจัดการความรู้ ส่งเสริมการกิจกรรม แลกเปลี่ยนความรู้

ปัจจัยสนับสนุนการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียน แพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ห้องสมุดต้องสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยให้บริการในเชิงรุกตลอดจนเอื้ออำนวยสำหรับการ ค้นหาข้อมูลโดยให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึง ฐานข้อมูลและทรัพยากรสารสนเทศได้ในระยะไกล โดยไม่มีการจำกัดเวลาและสถานที่และการสำรวจ ความต้องการของผู้ใช้บริการ สร้างความพึงพอใจแก่ ผู้ใช้บริการ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ดังนี้

1. ด้านความรู้ของบุคคล ในการเป็น ห้องสมุดโรงเรียนแพทย์แห่งการเรียนรู้นั้นบุคลากร ห้องสมุดจะต้องมีความรอบรู้ในหลากหลาย คือ วิชาชีพที่ดี เข้าใจหลักการวิธีการจัดการความรู้ สร้าง องค์ความรู้ทั้งจากประสบการณ์ ผู้ให้ความรู้และการจด บันทึกรู้ มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานบริหาร จัดการ ความรู้ทางวิชาชีพ เช่น การค้นคว้าข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลทางการแพทย์ มีความรู้ด้านภาษา มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความรอบรู้ในการจัดลำดับข้อมูล มีการ ใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ด้านแบบแผนความคิด ต้องมีการวางแผน กลยุทธ์และแผนการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและ ชัดเจน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ เรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา มีทัศนคติที่ดีและมีความเข้าใจต่อ การพัฒนาห้องสมุด สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบ เครือข่ายห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ ออกแบบการ ให้บริการที่เอื้อต่อผู้ใช้บริการ ทั้งด้านเวลา การค้นคว้า การติดต่อและการรับความรู้ข้อมูล

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหาร ห้องสมุดต้องมีวิสัยทัศน์สำหรับการให้บริการที่จะเป็น แรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายได้ ซึ่งใน การกำหนดวิสัยทัศน์นั้นควรมีการจัดทำประชาพิจารณ์ เพื่อให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมและใน

ขณะเดียวกันสนับสนุนให้สมาชิกได้รับการพัฒนา วิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กรที่จะ ก่อให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวัง ความก้าวหน้าภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของทั้งองค์กร

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ห้องสมุดต้องมีการ ทำงานเป็นทีมเพื่อให้สามารถพัฒนาเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ได้และต้องมีการจัดกลุ่มให้ความรู้ใน ลักษณะที่เป็นกลุ่มย่อยเพื่อตอบโจทย์ความรู้เฉพาะ กลุ่มและสร้างการทำงานเป็นทีม

5. ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้บริหารต้อง วางแผนยุทธศาสตร์เพื่อที่บุคลากรห้องสมุดจะได้ ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ให้บรรลุผลสำเร็จตลอดจน กระตุ้นและส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ ระบบการให้บริการในแต่ละขั้นตอนเพื่อสร้างความ สะดวกให้กับผู้รับบริการทำให้เข้าถึงความรู้ได้อย่าง รวดเร็วและง่าย

กลยุทธ์ในการบริหารห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้

การบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการบริหารห้องสมุดดังนี้ (1) การวางแผนกล ยุทธ์และมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ มีการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ มีการติดตามผล การดำเนินการ การประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และปรับปรุงผลการดำเนินการให้สอดคล้องในการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) ใช้กลยุทธ์การสร้าง เครือข่าย--Network Creation ห้องสมุด (3) ใช้กลยุทธ์ Customer Emphasis โดยการสำรวจความต้องการของ ผู้ใช้บริการให้ทราบความต้องการของผู้รับและมี

บริการเชิงรุก (4) การประชาสัมพันธ์ห้องสมุดโรงเรียน แพทย์ให้ผู้ใช้บริการเห็นความสำคัญและเข้ามาใช้บริการห้องสมุดเพิ่มมากขึ้น (5) จัดหางบประมาณจากแหล่งสนับสนุนอื่นๆ เพื่อนำมาปรับปรุงห้องสมุดให้มีความทันสมัยมากขึ้น (6) กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยส่งบุคลากรไปอบรมและดูงาน รวมทั้งความรู้ในด้านอื่นๆ เช่น การสืบค้นข้อมูล การผลิตหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การจูงใจบุคลากรโดยการให้รางวัลสำหรับหน่วยงานที่มีการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (7) จัดสภาพแวดล้อมของห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการความรู้

การบริหารจัดการห้องสมุดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตามทฤษฎีการจัดองค์การสมัยใหม่ที่ใช้การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ การบูรณาการ โดยต้องมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งรวมกันเป็นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย คือการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดโดยมีตัวบ่งชี้ตามแนวคิดของ Balanced Scorecard มีตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ ความพึงพอใจในการใช้บริการ โดยองค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ หรือการบริหารเชิงกลยุทธ์ ห้องสมุดฯ และคณะแพทย์ฯ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับอนาคตของห้องสมุดและคณะแพทยศาสตร์ คนในองค์กรมีความปรารถนาร่วมกัน ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานเพื่อให้การเรียนรู้ริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ๆ ของคนในองค์กรเป็นไปในทิศทางหรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจะต้องมีการ (1) กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดการสร้างสรรค์ (2) พัฒนาวิสัยทัศน์

ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร (3) สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพัน และ (4) การทำให้วิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นทิศทางไปสู่จุดมุ่งหมายที่เห็นได้ชัดและจับต้องได้

2. บุคลากร ในการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรหรือคน ถือเป็นทรัพยากรในการบริหารที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งลักษณะของบุคลากรห้องสมุดที่จะทำให้เป็นห้องสมุดโรงเรียนแพทย์แห่งการเรียนรู้ บุคลากรจะต้องมีลักษณะดังนี้

2.1 การคิดเชิงระบบ (systems thinking)

ผู้บริหารและบุคลากรห้องสมุดต้องวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อที่บุคลากรทุกคนในห้องสมุดจะได้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนกระตุ้นและส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้ต้องมีการวิเคราะห์ระบบการให้บริการในแต่ละขั้นตอน เพื่อสร้างความสะดวกให้กับผู้รับบริการ ทำให้เข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็ว และง่าย

2.2 ความรอบรู้แห่งตน (personal mastery)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องสามารถส่งเสริมให้คนในองค์กรสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเอง คือ การสร้างจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล สร้างสรรค์ผลที่มุ่งหวังและสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายถึงการจัดกลไกต่างๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์กร ระบบสารสนเทศ ระบบการพัฒนาบุคคล หรือแม้แต่ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อให้คนในองค์กรได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์ประกอบพื้นฐานของความรอบรู้แห่งตนมี 3 ประการ คือ (1) การมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (personal vision) (2) การจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ (holding creative tension) และ (3) การเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก (subconscious)

2.3 แบบแผนความคิด (mental model) คือ การตระหนักถึงกรอบแนวคิดของตนเอง ทำให้เกิด

ความกระจ่างกับรูปแบบ ความคิด ความเชื่อ ที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และเพียรพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัย และสามารถที่จะบริหารปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตนซึ่งสอดคล้องกับความคิดในเชิงการรีออกแบบงาน (reengineering) การจะทำให้บุคคลมีแบบความคิดได้นั้นมีองค์ประกอบพื้นฐาน 2 ประการ คือ การใช้ทักษะการวางแผนสืบค้นเป็นกระบวนการเรียนรู้ (inquiry skill) และต้องมีการฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญและตั้งคำถาม (reflection skill)

2.4 การเรียนรู้เป็นทีม (team learning)

ห้องสมุดมีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้สามารถพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ และต้องมีการจัดกลุ่มให้ความรู้ในลักษณะที่เป็นกลุ่มย่อยเพื่อตอบโจทย์ความรู้เฉพาะกลุ่มและสร้างการทำงานเป็นทีม นอกจากการสร้างทีมงานในห้องสมุดแล้วต้องมีการสร้างทีมระหว่างห้องสมุดเพื่อแบ่งปันทรัพยากรสารสนเทศและความรู้ทั้งนี้ห้องสมุดสามารถที่จะสร้างทีมงานโดยอาศัยบุคคลต่างๆ ในวงการแพทย์ทั้งที่เป็นศิษย์เก่าศิษย์ปัจจุบัน

3. การบริหารจัดการ ในการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ห้องสมุดต้องใช้ทรัพยากรในการบริหารให้คุ้มค่าและบรรลุวัตถุประสงค์ของห้องสมุดโดยจะต้องมีการบริหารจัดการ งบประมาณ เทคโนโลยี การบริการ และการจัดการความรู้ดังนี้

3.1 งบประมาณ งบประมาณเป็นสิ่งสำคัญสำหรับห้องสมุดเพราะในการดำเนินงานด้านต่างๆ หรือการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ห้องสมุดจะต้องมีงบประมาณในการสนับสนุนจึงจะสามารถดำเนินงานได้ โดยเฉพาะห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ที่ต้องจัดซื้อทรัพยากรสารสนเทศทางด้านการแพทย์

3.2 เทคโนโลยี ในการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นั้น เทคโนโลยีถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการในห้องสมุดและการให้บริการผู้ใช้ ห้องสมุดต้องมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

3.3 การบริการ ห้องสมุดจะต้องมีการให้บริการเชิงรุก สามารถให้บริการแก่ผู้ใช้ได้ตามความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว มีเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการให้บริการ ผู้ให้บริการมีความรู้ในวิชาชีพและจำเป็นต้องมีความรู้ในการค้นหาข้อมูลทางด้านการแพทย์ร่วมด้วย

3.4 การจัดการความรู้ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้อาคารเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ โดยห้องสมุดต้องสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการใฝ่รู้และการสานเสวนา กระตุ้นความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม สร้างระบบในการจัดเก็บและการแบ่งปันความรู้ เอื้ออำนาจให้แก่บุคลากรผ่านวิสัยทัศน์ร่วม เชื่อมโยงองค์กรเข้ากับสภาพแวดล้อม และสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้

4. สถานที่ ต้องจัดบรรยากาศในห้องสมุดให้น่าเข้ามาใช้ เหมาะเป็นแหล่งเรียนรู้ค้นคว้าของผู้ใช้บริการ ซึ่งประกอบด้วย

4.1 ที่ตั้ง ต้องมีความสะดวกในการเข้าใช้บริการ มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ระยะเวลาการเปิดบริการสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ

4.2 การอำนวยความสะดวกภายในต้องพร้อมสำหรับให้บริการ ทั้งเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลและเทคโนโลยีอื่น ๆ ให้ผู้ใช้บริการใช้ได้อย่างรวดเร็ว และตรงตามความต้องการของผู้ใช้

4.3 วัสดุอุปกรณ์ มีความพร้อมสำหรับผู้ใช้ โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศทางการแพทย์จะต้องมีเพียงพอและทันสมัย เทคโนโลยีในการจัดเก็บและ

ค้นคืนข้อมูลต้องทันสมัยผู้ใช้บริการสามารถค้นหาได้อย่างรวดเร็วและตรงตามความต้องการ

4.4 เอกสารการจัดการความรู้ การนำเอาการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานของห้องสมุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งห้องสมุดเฉพาะที่มีทรัพยากรอันเอื้อต่อการรวบรวมความรู้เฉพาะด้านอยู่แล้ว ห้องสมุดจำเป็นต้องสร้างความรู้จากสถิติการใช้ข้อมูล การเข้าถึงข้อมูล การใช้ห้องสมุดและใช้ความรู้มาสร้างจุดแข็งให้ห้องสมุดเอง

การอภิปรายผล

องค์กรแห่งการเรียนรู้คือองค์กรที่มีการปรับปรุงขีดความสามารถขององค์กรและมีการตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ขององค์กรเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคลเพื่อให้มีการเรียนรู้คงอยู่และกระจายไปทั่วทั้งองค์กรเป็นการเพิ่มศักยภาพเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งระบบเช่นนี้จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสร้างความรู้และถ่ายโอนความรู้ไปสู่ผู้อื่นและบุคลากรจะปรับพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับความรู้ที่ได้รับมาเพื่อทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น (Blanchard & Thacker 2004, pp. 44-45) การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ (1) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถ (competency) ของบุคลากรในทุกระดับ (2) การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร (3) การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ (4) การปรับเปลี่ยนองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (5) การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรและ (6) การให้ความสำคัญในเรื่องความต่อเนื่องกัน (continuity) ของระบบ กระบวนการและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เช่น การเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง การปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สำหรับการบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นไปตามทฤษฎี

การจัดการองค์การสมัยใหม่ที่ใช้การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ การบูรณาการและทฤษฎีระบบทำให้สามารถมองเห็นรูปแบบการบริหารจัดการชัดเจนขึ้นโดยต้องมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย บัญชีนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์รวมกันเป็นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุด สอดคล้องตามแนวคิดของสุเทพ เชาวลิศ (2552) กล่าวว่าการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการจัดหาทรัพยากรการบริหารมาอย่างประหยัด (economy) การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (effectiveness) องค์ประกอบของการบริหารจัดการห้องสมุดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ หรือการบริหารเชิงกลยุทธ์ ห้องสมุดฯ และคณะแพทย์ฯ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งการที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์เป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตของห้องสมุดและคณะแพทยศาสตร์ที่ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนา ร่วมกัน ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทผนึกแรงกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การเรียนรู้ริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ ๆ ของคนในองค์กรเป็นไปในทิศทางหรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน นั่นคือให้การบริหารจัดการห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge กล่าวว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ใช้เรื่องเฉพาะของผู้บริหารอีกต่อไปต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) เกิดจากการกำหนดร่วมกันของสมาชิกในองค์กร แม้ว่าจะต้องใช้เวลากว่าตามและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Cummings and Worley (2005, p. 500) กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงาน มุ่งเข้าสู่เป้าหมายได้อย่างมีเจตจำนงและผูกพันกับค่านิยม ปรัชญา ความคิด และความเชื่อที่ส่งผลให้มีการร่วมมือกัน

2. บุคลากร ในการบริหารจัดการห้องสมุด
โรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
บุคลากรหรือคน ถือเป็นทรัพยากรในการบริหารที่มี
ความสำคัญที่สุด ซึ่งลักษณะของบุคลากรห้องสมุดที่จะ
ทำให้เป็นห้องสมุดโรงเรียนแพทย์แห่งการเรียนรู้
บุคลากรจะต้องมีลักษณะดังนี้

2.1 การคิดเชิงระบบ (systems thinking)

ผู้บริหารและบุคลากรห้องสมุดต้องวางแผน
ยุทธศาสตร์เพื่อที่บุคลากรทุกคนในห้องสมุดจะได้
ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ ตลอดจน
กระตุ้นและส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้ต้อง
มีการวิเคราะห์ระบบการให้บริการในแต่ละขั้นตอน
เพื่อสร้างความสะดวกให้กับผู้รับบริการ ทำให้เข้าถึง
ความรู้ได้อย่างรวดเร็วและง่าย สอดคล้องกับแนวคิด
ของ Senge (2006) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ (systems
thinking) คือ ความสามารถในการคิดเชิงระบบ ซึ่งคน
ในองค์กรสามารถมองเห็นวิถีคิดและภาษาที่ใช้อธิบาย
พฤติกรรมความเป็นไปต่าง ๆ ถึงความเชื่อมโยง
ต่อเนื่องของสรรพสิ่งและเหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งมี
ความสัมพันธ์ผูกโยงกันเป็นระบบเป็นเครือข่ายผูกโยง
ด้วยสภาวะการพึ่งพาอาศัยกัน สามารถมองปัญหาที่
เกิดขึ้นได้เป็นวัฏจักรโดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้
ใหม่ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมี
ประสิทธิผลสอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่ง
ความจริง

2.2 ความรอบรู้แห่งตน (personal mastery)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องสามารถส่งเสริมให้คนใน
องค์กรสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเอง คือ การสร้าง
จิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล
สร้างสรรค์ผลที่มุ่งหวัง และสร้างบรรยากาศกระตุ้น
เพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้
ซึ่งหมายถึงการจัดกลไกต่างๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น
โครงสร้างองค์กร ระบบสารสนเทศ ระบบการพัฒนา
บุคคล หรือแม้กระทั่งระเบียบวิธีการปฏิบัติงานประจำวัน
เพื่อให้คนในองค์กรได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ เพิ่มเติมได้อย่าง

ต่อเนื่อง โดยองค์ประกอบพื้นฐานของความรอบรู้แห่ง
ตนมี 3 ประการ คือ (1) การมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล
(personal vision) (2) การจัดการกับความตึงเครียด
อย่างสร้างสรรค์ (holding creative tension) และ (3)
การเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก (subconscious)
สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภรณ์ อนุอัน (2549)
ศึกษาเรื่องกลยุทธ์และปัจจัยบ่งชี้การพัฒนาสู่องค์กร
การเรียนรู้ของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย
ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาที่นำไปสู่องค์กร
การเรียนรู้ของห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย
ตามกรอบแนวคิดของ Senge ด้านความรอบรู้ของ
บุคคล ห้องสมุดมีโครงการพัฒนาบุคลากรที่ทำให้
บุคลากรมีความสนใจใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของ
ตนเองให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ มีการสร้างแรงจูงใจในการ
พัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3 การเรียนรู้เป็นทีม (team learning)

ห้องสมุดมีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้สามารถพัฒนา
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ และต้องมีการจัดกลุ่มให้
ความรู้ในลักษณะที่เป็นกลุ่มย่อยเพื่อตอบโจทย์ความรู้
เฉพาะกลุ่มและสร้างการทำงานเป็นทีม นอกจากการ
สร้างทีมงานในห้องสมุดแล้วต้องมีการสร้างทีม
ระหว่างห้องสมุดเพื่อแบ่งปันทรัพยากรสารสนเทศและ
ความรู้ทั้งนี้ห้องสมุดสามารถที่จะสร้างทีมงานโดย
อาศัยบุคคลต่าง ๆ ในวงการแพทย์ทั้งที่เป็นศิษย์เก่า
ศิษย์ปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Marsick and
Watkins (1999, p. 10) กล่าวว่าสิ่งสำคัญของการ
พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ 1 ใน 7 ปัจจัยนั้นคือ
กระตุ้นความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (encourage
collaboration and team learning) ซึ่งจะนำไปสู่การ
จัดการความรู้อันจะนำไปสู่การยกระดับผลการ
ดำเนินการและคุณค่าขององค์กร

3. การบริหารจัดการ ในการบริหารจัดการ

ห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
นั้น ห้องสมุดต้องใช้ทรัพยากรในการบริหารให้คุ้มค่า
และบรรลุวัตถุประสงค์ของห้องสมุดโดยจะต้องมีการ

บริหารจัดการ งบประมาณ เทคโนโลยี การบริการ และ การจัดการความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของสุเทพ เชาวลิศ (2546) ที่กล่าวว่า การ บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการจัดหาทรัพยากรการ บริหารมาอย่างประหยัด การบริหารทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ (efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุ เป้าหมายขององค์กร (effectiveness) ซึ่งมี องค์ประกอบดังนี้

3.1 งบประมาณ งบประมาณเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับห้องสมุดเพราะในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ หรือการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ห้องสมุดจะต้องมี งบประมาณในการสนับสนุนจึงจะสามารถดำเนินงาน ได้ โดยเฉพาะห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ที่ต้องจัดซื้อ ทรัพยากรสารสนเทศทางด้านการแพทย์ซึ่งส่วนใหญ่มี การเปลี่ยนแปลงบ่อยและสั่งซื้อจากต่างประเทศทำให้ มีราคาแพงดังนั้นการบริหารงบประมาณจึงจำเป็นต้อง มีการวางแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบและตรวจสอบ ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ (ณรงค์ สักพัน โจน์, 2536, หน้า 5-12) กล่าวว่า งบประมาณมีความสำคัญกับ ห้องสมุดมาก เพราะในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ หรือ การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ห้องสมุดจะต้องมี งบประมาณในการสนับสนุนจึงจะสามารถดำเนินงาน ได้ งบประมาณที่ดีควรมีลักษณะเป็นศูนย์กลางของเงิน งบประมาณทั้งหมด มีลักษณะพัฒนาองค์กร หรือ หน่วยงาน มีระยะเวลาในการดำเนินงานที่เหมาะสม มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ มีลักษณะชัดเจนเข้าใจง่าย เปิดเผยได้ และมีความยืดหยุ่น

3.2 เทคโนโลยีในการบริหารจัดการห้องสมุด โรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น เทคโนโลยีถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากทั้งใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารจัดการในห้องสมุดและการ ให้บริการผู้ใช้ ห้องสมุดจะต้องมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสอดคล้องกับ Marquardt and Reynolds (1994, p. 55) ที่ได้สรุปว่า การสื่อสารในองค์กรแห่ง

การเรียนรู้จะต้องมีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้โดย องค์กรแห่งการเรียนรู้จะประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการ ปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึงเพื่อให้มีการเก็บ ประมวลผลและถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและ ถูกต้อง มีการสร้างเครือข่ายและสร้างฐาน ข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่เทียบเคียงได้กับการทำงานของ สมอมนุษย์อันจะทำให้การฝึกอบรมในอนาคต รวดเร็วและกระชับขึ้นเป็นที่น่าสนใจและสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ได้

3.3 การบริการ เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก สำหรับห้องสมุดห้องสมุดจะต้องมีการให้บริการเชิงรุก สามารถให้บริการแก่ผู้ใช้ได้ตามความต้องการของผู้ ใช้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว มีเทคโนโลยีใหม่ๆ ใน การให้บริการ ผู้ให้บริการมีความรู้ในวิชาชีพและ จำเป็นต้องมีความรู้ในการค้นหาข้อมูลทางด้านการ แพทย์ร่วมด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996, pp. 4-7) กล่าวว่าวิธีการแสวงหา ความรู้มาเผยแพร่เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มี ประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิธีหนึ่งคือคำนึงถึงความต้องการและความคาดหวัง ของลูกค้า ผู้ใช้บริการ

3.4 การจัดการความรู้ ในการบริหารจัดการ ห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ห้องสมุดเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ โดยห้องสมุดจะต้อง สร้าง โอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการใฝ่รู้และ การสานเสวนา กระตุ้นความร่วมมือและการเรียนรู้เป็น ทีม สร้างระบบในการจัดเก็บ และการแบ่งปันความรู้ เอื้ออำนาจให้แก่บุคลากรผ่านวิสัยทัศน์ร่วม เชื่อมโยง องค์กรเข้ากับสภาพแวดล้อม และสร้างภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996) กล่าวว่าการจัดการความรู้ (knowledge management) เป็นสิ่งสำคัญขององค์กร สมัยใหม่ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้าง ความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการถ่ายโอนและใช้

ความรู้ ซึ่งความรู้เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อการอยู่รอด ดังนั้นในการที่หน่วยงานหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งจะอยู่รอดได้ในสังคมลักษณะดังกล่าว จำเป็นต้องมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบซึ่งเอื้อต่อการต่อยอดความรู้ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Drucker, 1994)

4. สถานที่ ในการบริหารจัดการห้องสมุด โรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องจัดบรรยากาศในห้องสมุดให้น่าเข้ามาใช้ เหมาะเป็นแหล่งเรียนรู้คุณค่าของผู้ใช้บริการ ซึ่งอาคารสถานที่ที่มีความจำเป็นสำหรับห้องสมุดเฉพาะ เพราะเป็นสถานที่ในการจัดเก็บรวบรวมทรัพยากรสารสนเทศ เป็นสถานที่ที่ให้ผู้ใช้นั่งอ่านหนังสือ เป็นที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคลากรห้องสมุด และเป็นที่จัดกิจกรรมต่าง ๆ ในห้องสมุด ซึ่งประกอบด้วย

4.1 ที่ตั้ง ต้องมีความสะดวกในการเข้าใช้บริการ มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ระยะเวลาการเปิดบริการสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ

4.2 การอำนวยความสะดวกภายในต้องพร้อมสำหรับให้บริการ ทั้งเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูล และเทคโนโลยีอื่นๆ ให้ผู้ใช้บริการใช้ได้อย่างรวดเร็ว และตรงตามความต้องการของผู้ใช้

4.3 วัสดุอุปกรณ์ มีความพร้อมสำหรับผู้ใช้ โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศทางการแพทย์จะต้องมีเพียงพอและทันสมัย เทคโนโลยีในการจัดเก็บและค้นคืนข้อมูลต้องทันสมัยผู้ใช้บริการสามารถค้นหาได้อย่างรวดเร็วและตรงตามความต้องการ

4.4 เอกสารการจัดการความรู้ การนำเอาการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานของห้องสมุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งห้องสมุดเฉพาะที่มีทรัพยากรอันเอื้อต่อการรวบรวมความรู้เฉพาะด้านอยู่แล้ว ห้องสมุดจำเป็นต้องสร้างความรู้จากสถิติการใช้ข้อมูล การเข้าถึงข้อมูล การใช้ห้องสมุด และใช้ความรู้มาสร้างจุดแข็งให้ห้องสมุดเอง ซึ่งเอกสารการจัดการ

ความรู้มีความสำคัญเป็นอย่างมากดังที่ Marquardt (1996) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบ มุ่งเน้นเรื่องการจัดการความรู้ (knowledge management) เป็นสิ่งสำคัญขององค์กรสมัยใหม่ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการถ่ายโอนและใช้ความรู้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

ผลจากการวิจัยการบริหารจัดการห้องสมุด โรงเรียนแพทย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. กำหนดแผนจัดการความรู้ที่เด่นชัดให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนจัดการความรู้

2. สร้างเครือข่ายห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารตลอดจนแบ่งปันทรัพยากรสารสนเทศ

3. กำหนดแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ชัดเจน เพื่อวางแผนในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรให้สามารถติดต่อสื่อสารได้

4. สร้างทีมงานสำหรับการบริหารดำเนินงานในห้องสมุด ซึ่งทีมงานดังกล่าวจะประกอบด้วยบุคลากรทางการแพทย์และบุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์สามารถถ่ายทอดความรู้ทางการแพทย์แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดได้

5. ห้องสมุดต้องให้บริการในเชิงพาณิชย์ เพื่อให้สามารถจัดหาเงินสำหรับดำเนินการในห้องสมุดได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาสมรรถนะของบรรณารักษ์
ห้องสมุดโรงเรียนแพทย์ที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่ง
การเรียนรู้

2. เปรียบเทียบการบริหารงานของห้องสมุด

โรงเรียนแพทย์ระหว่างที่สังกัดหน่วยงาน
รัฐบาลและภาคเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- เจนเนตร มณีนาค, ครุฑรัตน์ วิบูลศิลป์ ภาวินี บุญเกษมสันติ และอสา เตตวิวัฒน์. (2546). *สร้างองค์กร
อัจฉริยะในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพมหานคร: ชัม ชิสเท็ม.
- ณรงค์ สัจพันธุโรจน์. (2536). *การจัดทำ อนุวัติและการบริหารงบประมาณแผ่นดิน (ทฤษฎีและปฏิบัติ)*
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- ภราดร จินดาวงศ์. (2549). *การจัดการความรู้ KM: Knowledge Management the Experience*.
กรุงเทพมหานคร: ซีดับบลิวซี.
- ยุรพร สุทธรัตน์. (2552). *องค์กรเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟ พรินท์.
- วรรณภรณ์ อนุอัน. (2549). *กลยุทธ์และปัจจัยบ่งชี้การพัฒนาสู่องค์กรการเรียนรู้ของห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุเทพ เชาวลิศ. (2552). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- Blanchard, N. P. & Thacker, J. W. (2004). *Effective training system strategies and practice* (2th ed.).
Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2005). *Organization development & change*. Mason, OH: Thomson
Learning.
- Dalkir, K. (2011). *Knowledge management in theory and practice*. Amsterdam: Elsevier Butterworth-
Heinemann.
- Drucker, P. F. (1994). *Post-capitalist society*. New York, NY: Harper Business.
- The Federal Chief Information Officers Council (CIO Council). (2001). *Knowledge management cases in
asia/knowledge management pioneer of non government organization in asia*. Retrieved from
http://en.wikibooks.org/wiki/Knowledge_Management_Cases_in_Asia/Knowledge_Management_Pioneer_of_Non_Government_Organization_in_Asia
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: a systems approach to quantum
improvement and global success*. New York: McGraw-Hill Book.

Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. Burr Ridge, IL: Irwin Professional.

Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (1999). *Facilitating learning organizations: making learning counts*. Hampshire, England: Gower Publishing Limited.

Senge, P. M. (1990). The leader's new work: building learning organization. *Sloan Management Review*, 32(1).



รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

The Learning Development Model Enhancing Learning Organization Status of Basic Educational Institutions under the Bangkok Metropolitan Administration

กิ่งแก้ว วานิชกุล และ วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (3) ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ (4) กำหนดรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ประชากรได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 433 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนผลการวิจัย พบว่า (1) การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการศึกษาวรรณกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) การศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความเชื่อและค่านิยม รูปแบบพฤติกรรม และบรรทัดฐานและมาตรฐาน (4) ได้รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร และ (5) การประเมินรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, กรุงเทพมหานคร

Abstract

This research aims to study Educational Institutions under the Bangkok Metropolitan Administration as follows: (1) learning organization; (2) learning culture; (3) learning culture factors affecting learning organization; (4) Proposing a learning culture development Model for enhancing basic educational institutions . The sample were randomly selected from 433 executives of basic educational institutions under the Bangkok Metropolitan Administration. The statistics for data analysis included frequency and percentage. Research procedures divided into 3 steps. The research results revealed as the following: (1) The learning organization status of basic educational institutions under the Bangkok Metropolitan Administration was at the highest level. (2) The overall learning culture

of basic educational institutions under the bangkok metropolitan administration was at the highest level. (3 Factors affecting learning organization status of basic educational institutions under the bangkok metropolitan administration comprised of belief, and value. (4) The proposed model of learning culture development enhancing learning organization status of basic educational institutions under the Bangkok Metropolitan Administration was found to be possible, appropriate, and useful at the highest level.

Keywords: learning culture, learning organization, basic educational institutions, under Bangkok metropolitan Administration

ความนำ

การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน ถือเป็นการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียน และการเรียนรู้ให้เข้ากันได้อย่างลงตัว ที่แสดงให้เห็นในลักษณะของรูปแบบพฤติกรรม และกระบวนการที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียนนั้น และถ่ายทอดสู่บุคคลอื่นต่อไป ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ความคิด การพูด การกระทำ เจตคติ และค่านิยมอย่างถาวร สำหรับโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเป็นการเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นที่ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ ความสามารถในการกำหนดแนวทางการเรียนรู้ การเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาได้ทั่วทั้งองค์กร ซึ่งสำหรับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูนั้น การเรียนรู้ของครูเกิดขึ้นจากการเผชิญกับการทำหน้าที่ในห้องเรียนเป็นหลัก ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ของครูควรเน้นการเรียนรู้เนื้อหาใหม่ ๆ ความรู้ใหม่ ๆ และวิธีการใหม่ ๆ จากห้องเรียนของตนเอง จากเพื่อนครู จากนักพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา และจากผู้บริหารภายในโรงเรียนของตนเอง ซึ่งสอดคล้องเหมาะสมยิ่งกับการสร้างการเรียนรู้จากการปฏิบัติขึ้นในสถานศึกษา และก่อรูปเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน ดังนั้น วัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน จึงเป็นความเชื่อและค่านิยม บรรทัด

ฐานและมาตรฐาน พฤติกรรมของบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน เป็นวิถีชีวิต และเป็นภาพลักษณ์ของโรงเรียนที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติงาน โดยเน้นที่ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ ความสามารถในการกำหนดแนวทางการเรียนรู้ การเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ได้ทั่วทั้งองค์กร (Sergiovanni & Starratt, 1998, p. 191) และอาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) (ลือชัย จันทรโป๊, 2546, หน้า 136-142)

ดังนั้นการที่สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครจะก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ได้จำเป็นต้องมีรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครที่ครอบคลุมเรื่องวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน เนื่องจากในปัจจุบันสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครไม่ได้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทุกสถานศึกษา ทั้ง ๆ ที่รับนโยบายด้านการจัดการศึกษามาเหมือนกัน แต่สิ่งที่สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร มีแตกต่างกัน คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการสร้างความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาขึ้น

พื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ต้องสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนด้วย ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน ส่งผลให้ผู้เรียน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เริ่มจากผลงานการเขียนที่เสนอแนวความคิดต่าง ๆ ของ Chris Argyris ในปี ค.ศ.1978 ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็นผลงานเขียนร่วมกับ Donald Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) เรื่อง Organizational Learning : A Theory of Action Perspective เขียนขึ้นใน ค.ศ. 1978 ซึ่งถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระยะเริ่มแรกทั้งสองได้ใช้คำว่า การเรียนรู้ในองค์กร (Organization Learning-OL) Senge (1990) ซึ่งหมายถึง การเรียนรู้ทั้งหลายที่

เกิดขึ้นในองค์กร Chris Argyris เป็นผู้สนใจศึกษาด้านการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กรมากกว่า 40 ปีแล้ว เนื่องจากงานเขียนของเขาค่อนข้างที่จะเป็นวิชาการและอ่านยาก จึงไม่ค่อยเป็นที่นิยมแพร่หลาย (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544, หน้า 52-53) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) หมายถึง องค์กรที่สมาชิกมีการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของตนอย่างต่อเนื่อง มีรูปแบบความคิดใหม่ๆ มีการตั้งความมุ่งหวังไว้สูง โดยสมาชิกมีการคิด การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างอิสระ และเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบ องค์กรได้พัฒนาตนเองตลอดเวลา

กรอบแนวคิดการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวคิดวินัย 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) ตามความเชื่อที่ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ต้องเริ่มจากการพัฒนาตัวบุคคลให้มีความรอบรู้แห่งตน (personal mastery) ในองค์กร โดยการเสริมสร้างนิสัยให้เป็นบุคคลผู้ใฝ่รู้ทั้งด้านความคิดวิทยาการและข้อมูลใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พร้อมกับนำข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ เหล่านั้นมาพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างความคิดที่มองโลกตาม การเรียนรู้ จากความสำเร็จและความล้มเหลวของเพื่อนร่วมงาน ท้ายที่สุดจากการปรับปรุงทัศนคติลักษณะการทำงานต่างๆ เป็นจริงก็ก่อให้เกิดแบบจำลองความคิด (mental models) เป็นการมองโลก และการตัดสินใจให้เหมาะสม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม ต่อจากนั้นจึงโยงเข้าสู่ความสัมพันธ์กับองค์กร โดยการ

สร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ตรงกัน พูดยาสื่อสารด้วยภาษา แห่งความเข้าใจเดียวกัน เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) และเมื่อเข้าใจถึงสิ่งที่จะทำในอนาคตแล้ว จึงก้าวไปสู่การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ความรู้ในข้อมูลเพื่อการตัดสินใจวิธีการคิดการมองปัญหาและที่สำคัญยิ่งก็คือ การที่จะบรรลุถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ได้ ก็ด้วยการที่สมาชิกแต่ละคนนำความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้มาสร้างความคิดเชิงระบบ (systems thinking) ทั้งนี้เพื่อให้เห็นภาพรวมและความสามารถ ระบุประเด็นที่ต้องตัดสินใจ ได้ถูกต้องตรงจุด แทนการตัดสินใจแก้ไข ปัญหาไปในแต่ละจุดย่อย ๆ เป็นการแก้ไขที่อาจไม่ตรงจุด ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอและไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไป

นอกจากนั้น ในการศึกษาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษาจะใช้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมสถานศึกษาตามแนวคิดของ Sergiovanni and Starratt (1998) ที่ว่า วัฒนธรรมสถานศึกษา และการก่อตัวของวัฒนธรรมสถานศึกษา มี 5 ประการ ได้แก่ (1) ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา (2) ความเชื่อ (3) ค่านิยม (4) บรรทัดฐาน และมาตรฐาน และ (5) แบบแผนของพฤติกรรม ซึ่งการก่อตัวของวัฒนธรรมสถานศึกษาจะเกิดขึ้นจากประวัติความเป็นมาของสถานศึกษาที่จะมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐาน และมาตรฐาน บรรทัดฐาน และมาตรฐานมีอิทธิพลต่อแบบแผนของพฤติกรรม และแนวคิดของ Patterson et al. (1986 cited in Sergiovanni, 1998) ที่ว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา 10 ประการ ได้แก่ (1) ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (school purpose) (2) การมอบอำนาจ (empowerment) (3) การตัดสินใจ (decision making) (4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (sense of community) (5) ความไว้วางใจ (trust) (6) ความมี

คุณภาพ (quality) (7) การยอมรับ (recognition) (8) ความเอื้ออาทร (caring) (9) ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) และ (10) ความหลากหลายของบุคลากร (diversity) ผสมผสานกับแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของ Marquardt (2002) แล้วทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความเชื่อ และค่านิยม (2) บรรทัดฐาน และมาตรฐานและ (3) รูปแบบพฤติกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 433 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 17 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แนวทางเพื่อการพัฒนา
สนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการ
เรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บโดยการจัดประชุม
สนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา
ขั้นตอนที่ 3

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 โรงเรียน ในเขต
กรุงเทพมหานคร โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบประเมินความ
เหมาะสมของรูปแบบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บด้วยตนเอง
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัย

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาราย
ด้าน พบว่า การคิดเชิงระบบ การเรียนรู้ร่วมกัน และ
การสร้างความรู้แห่งตนอยู่ในระดับมากที่สุด
สำหรับการสร้างรูปแบบความคิด และการสร้างวิสัยทัศน์
ร่วม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

วัฒนธรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด
กรุงเทพมหานคร

ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาราย
ด้าน พบว่า ความเชื่อและค่านิยมและรูปแบบพฤติกรรม
อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับบรรทัดฐานและมาตรฐาน
อยู่ในระดับมาก เท่านั้น

ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด
กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างความรู้แห่งตน
ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร
ประกอบด้วย ความเชื่อและค่านิยม รูปแบบพฤติกรรม
และบรรทัดฐานและมาตรฐาน ตามลำดับ

ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างรูปแบบความคิด
ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร
ประกอบด้วย ความเชื่อและค่านิยม รูปแบบพฤติกรรม
และบรรทัดฐานและมาตรฐาน ตามลำดับ

ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ของ
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร
ประกอบด้วย ความเชื่อและค่านิยม รูปแบบพฤติกรรม
และบรรทัดฐานและมาตรฐาน ตามลำดับ

ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการการเรียนรู้ร่วมกัน ของ
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร
ประกอบด้วย ความเชื่อและค่านิยม

ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดเชิงระบบ ของ
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร
ประกอบด้วย ความเชื่อและค่านิยม

ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด
กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความเชื่อและค่านิยม
และรูปแบบพฤติกรรม

การกำหนดรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่
ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่
ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5
ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของ องค์การ

1.1 ทำความเข้าใจกับเป้าหมาย
วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์การ ลำดับความสำคัญของ
กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์การโดยรวม

1.2 พิจารณากำหนดวัฒนธรรม
องค์การที่คาดว่าจะเอื้อต่อการสนับสนุนการดำเนินงาน
ตามกลยุทธ์และเป้าหมายให้ชัดเจน รวมทั้งการสร้าง
วัฒนธรรมให้เอื้อต่อการกระจายอำนาจการตัดสินใจ
นวัตกรรมความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ ทั้ง
ในระดับองค์การและผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้
บุคลากรทำงานอย่างถูกต้องตามกฎระเบียบและหลัก
จริยธรรม

1.3 ผู้นำในระดับบริหารควรร่วม
ดำเนินการในขั้นตอนนี้เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วม/เห็น
ถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยน/สนับสนุนใน
กิจกรรมขั้นอื่น ๆ ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินวัฒนธรรมองค์การที่มีอยู่
เก็บข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์การใน
การดำเนินงานขององค์การในปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่
ต้องการปรับเปลี่ยน

3.1 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หา
ช่องว่างและระดับของวัฒนธรรมที่แตกต่าง

3.2 ระบุและทบทวนวัฒนธรรมที่
องค์การที่คาดหวังเพื่อให้สามารถดำเนินงานสนับสนุน
กลยุทธ์จริง

3.3 ผู้นำในระดับบริหารควร
ร่วมดำเนินงานในขั้นตอนนี้เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วม/เห็น
ถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยน/สนับสนุนใน
ขั้นตอนนี้ต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดแนวทางสนับสนุนและ
ผลักดันวัฒนธรรมที่ต้องการ

4.1 การพัฒนาผู้นำอย่างต่อเนื่องเป็น
สิ่งจำเป็นเพื่อเป็นต้นแบบ(Role Model) ของวัฒนธรรม
ที่ต้องการ

4.2 การกำหนดแนวทางสนับสนุนอื่น ๆ ดังนี้

4.2.1 การกำหนด Competency ที่
จำเป็นและพัฒนาตามลำดับ

4.2.2 การศึกษาโครงสร้างของ
องค์การและปรับเปลี่ยนบางส่วนเพื่อสนับสนุนการสร้าง
วัฒนธรรม

4.2.3 การศึกษากระบวนการและ
ปรับเปลี่ยนบางส่วนเพื่อสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรม

4.2.4 การกำหนดระบบค่าตอบแทน
และระบบการบริหารทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อเป็นการจูงใจ
การปรับเปลี่ยน

4.2.5 พิจารณาปรับสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน

ขั้นตอนที่ 5 การวัดผล/การประเมินอย่าง
ต่อเนื่อง

5.1 เมื่อดำเนินการไประยะเวลาหนึ่ง
ขององค์การต้องดำเนินการประเมินว่าระดับของ
วัฒนธรรมที่พึงประสงค์ได้ปรับเปลี่ยนไปมากน้อย
อย่างไร

5.2 ปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงาน/
แนวทางการสนับสนุนหรือผลักดันให้สอดคล้องเป้าหมาย
ขององค์การและส่งผลลัพธ์งานโดยรวมขององค์การ
เพิ่มขึ้น

ลักษณะของวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริม
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

1. การสร้างความรอบรู้แห่งตน ลักษณะของ
วัฒนธรรม ด้านความเชื่อและค่านิยม ด้านบรรทัดฐาน
และมาตรฐาน และด้านรูปแบบพฤติกรรม

2. การสร้างรูปแบบความคิด ลักษณะของวัฒนธรรม ด้านความเชื่อและค่านิยม ด้านบรรทัดฐานและมาตรฐาน และด้านรูปแบบพฤติกรรม
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ลักษณะของวัฒนธรรม ด้านความเชื่อและค่านิยม และด้านรูปแบบพฤติกรรม
4. การเรียนรู้ร่วมกัน ลักษณะของวัฒนธรรม ด้านความเชื่อและค่านิยม
5. การคิดเชิงระบบ ลักษณะของวัฒนธรรม ด้านความเชื่อและค่านิยม

การประเมินรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาถึงความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

การอภิปรายผล

รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์การ ขั้นตอนที่ 2 ประเมินวัฒนธรรมองค์การที่มีอยู่ ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ต้องการปรับเปลี่ยน ขั้นตอนที่ 4 กำหนดแนวทางสนับสนุนและผลักดันวัฒนธรรมที่ต้องการ และ ขั้นตอนที่ 5 การวัดผล/การประเมินอย่างต่อเนื่องและ ลักษณะของวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร (1) การสร้างความรอบรู้แห่งตน ลักษณะของวัฒนธรรม ด้านความเชื่อและค่านิยม ด้านบรรทัดฐานและมาตรฐาน และ

ด้านรูปแบบพฤติกรรม (2) การสร้างรูปแบบความคิด ลักษณะของวัฒนธรรม ด้านความเชื่อและค่านิยม ด้านบรรทัดฐานและมาตรฐาน และด้านรูปแบบพฤติกรรม (3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ลักษณะของวัฒนธรรม ด้านความเชื่อและค่านิยม และด้านรูปแบบพฤติกรรม (4) การเรียนรู้ร่วมกัน ลักษณะของวัฒนธรรม ด้านความเชื่อและค่านิยม และ (5) การคิดเชิงระบบ ลักษณะของวัฒนธรรม ด้านความเชื่อและค่านิยม สอดคล้อง กับนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วยอุทัย บุญประเสริฐ (2546, หน้า 36) ที่นิยามว่า รูปแบบหมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ Tosi and Carroll (1982, p. 163) กล่าวว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริง หรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ไปจนถึงรูปแบบที่มีความซับซ้อนมาก ๆ มีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (physical model) เช่น รูปแบบหอสมุด รูปแบบเครื่องบินขับไล่ เอฟ 16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (qualitative model) ที่ใช้อธิบายสภาพการณ์หรือปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ Bardo and Hartman (1982, p. 70) กล่าวว่า รูปแบบในทางสังคมศาสตร์หมายถึง ชุดของ ข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่สนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ / หรือ บรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่ทุกมุม เพราะการทำเช่นนี้จะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อน และยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นค่อยๆ ลดลงไป ส่วนการที่จะระบุว่ามีรูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมียุทธศาสตร์อย่างน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ๆ ควรมียุทธศาสตร์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้าง รูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ Keeves (1998, p. 559) กล่าวว่า

รูปแบบหมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร สมาน อัสวภูมิ (2545, หน้า 11) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึง สิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็น ต้นแบบของอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น รูปแบบสิ่งก่อสร้าง รูปแบบในการพัฒนาชนบท รูปแบบในการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้แทนราษฎร เป็นต้น กรรณิกา เจริญชัย (2544, หน้า 82) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือ ย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น เพื่อแสดงอธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้นหรือบางกรณีอาจใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป พูลสุข หิงคานนท์ (2544, หน้า 50) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา อุทุมพร จามรمان (2545, หน้า 22-25) กล่าวว่า โมเดลหมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ของหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้น โมเดลจึงน่าจะมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปร และตัวแปรต่างมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์หรือเชิงเหตุและผล โดยสรุปแล้วรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามการให้ความหมายหรือนิยามที่ว่ารูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป หรือ คือ รูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม ในรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่ Tosi and Carroll (1982, p. 163) กล่าวถึงเอาไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรม ของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบ

ทางกายภาพ (physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ หรือ สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของหลักการหรือแนวคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครที่ประกอบไปด้วยไปด้วยขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร ขั้นตอนที่ 2 ประเมินวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการปรับเปลี่ยน ขั้นตอนที่ 4 กำหนดแนวทางสนับสนุนและผลักดันวัฒนธรรมที่ต้องการ และ ขั้นตอนที่ 5 การวัดผล/การประเมินอย่างต่อเนื่อง มีองค์ประกอบไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดของ Marquardt and Reynolds (1994, pp. 51-77) ที่กล่าวว่า การที่จะเป็น การเรียนรู้ระดับสากล (The global learning company) ต้องมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กรด้วยกัน 11 ประการ คือ (1) โครงสร้างที่เหมาะสม (appropriate structure) ได้แก่ โครงสร้างที่เล็กและคล่องตัวไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป มีคำพรรณานำที่ความรับผิดชอบหรือลักษณะงาน (job description) ที่ยืดหยุ่นแบบไม่ตายตัว ในอนาคตอาจต้องใช้ความสามารถหรือสมรรถนะ (competencies) แทนคำบรรยายลักษณะงาน ไม่มีการบังคับบัญชาที่เน้นการควบคุมมากเกินไป และ กระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อนเกินจำเป็น เพื่อเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้และที่สำคัญ องค์กรต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวม (holistic structure) ที่มีองค์ประกอบที่ต่างทำหน้าที่ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นๆ อย่างแยกอิสระจากกันไม่ได้ แม้จะแยกเป็นหน่วยย่อยก็ต้องมีสภาพทุกอย่างเหมือนระบบทั้งหมดขององค์กรอยู่ดี นอกจากนี้ โครงสร้างขององค์กรจะมีลักษณะแบบทีมงานข้ามหน้าที่ (cross functional work teams) เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของทีม พัฒนาวิธีการ ใหม่

ๆ ที่เชื่อถือได้ เรียนรู้ที่จะประสานงานและมุ่งตรงไปยังการทำงานที่ซับซ้อนขึ้นของทีมและเอาชนะความแตกต่างขององค์กร (2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (corporate learning culture) ได้แก่ บรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ แม้จะเสี่ยงต่อความผิดพลาดบ้างก็ตาม ซึ่งการวัดผลสำเร็จของการเรียนรู้พิจารณาจากการบูรณาการความคิดทั้งหมดขององค์กรเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์กรต้องช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่จะตระหนักถึงตนเอง (self-awareness) การใคร่ครวญ (self-reflective) และการสร้างสรรค์ (creative way) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยให้คนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับรวมทั้งมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง แก่ทุกคน เช่น มีหลักสูตร การอบรม สัมมนา อุปกรณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง ครุฝึก พี่เลี้ยงและศูนย์ข้อมูล ให้เกิดนิสัยการเรียนรู้จากทุกอย่างในการทำงาน รวมทั้งต้องมีการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจและการเงินจากองค์กรอย่างจริงจังด้วย(3) การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (empowerment) การส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ลดความรู้สึกที่พึ่งพาผู้อื่นในการแก้ไขปัญหาขยายการเรียนรู้ของตนให้บังเกิดผลงอกงามและ การเพิ่มพูนผลผลิต มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่ระดับล่างหรือผู้ปฏิบัติเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงานขององค์กร(4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (environmental scanning) คาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร ต้องเฝ้าระวังให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนา การคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้ การสร้างผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในฐานะการเรียนรู้โดยเจตนาและการเลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมว่าควรที่จะเลือกเรียนรู้อะไร (5) การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (knowledge creation and transfer)

หน้าที่การสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ ๆ มิใช่เป็นเพียงหน้าที่ของฝ่ายวิจัยและพัฒนา R & D (research and development) ผู้ปฏิบัติทุกคนจะมีบทบาทเสริมสร้างความรู้ เรียนรู้จากส่วนอื่น ฝ่ายอื่นจากเครือข่ายสัมพันธ์ติดต่อกันผ่านช่องทางการสื่อสาร และเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน โดยการสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่าย ใช้บรรทัดฐานข่าวสารเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ใช้ประโยชน์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ในการสื่อสารระยะไกล และแลกเปลี่ยนข้อมูล อิเล็กทรอนิกส์ในการสร้างระบบเครือข่ายที่ซับซ้อนขึ้น มีการสร้างความรู้ใหม่ ที่นอกจากจะเกี่ยวข้องกับข่าวสารภายนอกแล้วยังรวมถึงการเรียนรู้ภายในและการหยั่งรู้ใหม่ ความคิดของแต่ละบุคคลในองค์กรด้วย (6) เทคโนโลยีการเรียนรู้ (learning technology) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ เช่น การใช้การสื่อสารทางไกลมาใช้ในการเรียนรู้ระยะไกล ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อช่วยถ่ายโอน การเรียนรู้ไปทั่วทั้งองค์กร และการฝึกอบรม โดยการเล่นเกม เพื่อพัฒนาพนักงานโดยเรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยตนเอง เป็นต้น ทำให้การฝึกอบรมในอนาคตจะรวดเร็ว สั้นกระชับ เป็นส่วนที่น่าสนใจประยุกต์ใช้ได้ (7) มุ่งเน้นคุณภาพ (quality) การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม ที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น โดยถือหลักว่าจะพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ และไม่มีคำว่า “ต่อรองคุณภาพ” เสมือนหนึ่งศาสนาที่จะได้รับการยอมรับโดยไม่มีข้อกังขา (8) กลยุทธ์ (strategy) การใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนา และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (action learning) เป็นจิตสำนึกขององค์กรควบคู่ไปกับการทำงาน กระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ ทั้งในด้านการยกย่อง การดำเนินการ

และการประเมิน ผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่ทดลองมากกว่าจะเป็นผู้กำหนดแนวทางปฏิบัติหรือมีคำตอบไว้ให้ (9)บรรยากาศที่สนับสนุน (supportive atmosphere) จุดมุ่งหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน นั่นคือการพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ที่เต็มเปี่ยม การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การยอมรับกับความแตกต่างของบุคคล ความเท่าเทียมกันแรงงานที่มีประชาธิปไตยและความเป็นมนุษย์ โดยมีความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและองค์การในการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อที่จะทำงานให้ได้ต้องการจึงต้องพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ (10) การทำงานเป็นทีมและแบบเครือข่าย (teamwork and networking) การที่องค์กรตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปันและสร้างผลรวมที่สูงกว่าจากทรัพยากรทั้งภายในองค์กรที่เรียกว่าการทำงานเป็นทีม และภายนอกองค์กรที่เรียกว่าการทำงานแบบเครือข่าย ซึ่งไม่ใช่เพียงแต่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ต้องร่วมมือแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาวและริเริ่มสิ่งใหม่ เพื่อสร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วมอันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต และ (11) วิสัยทัศน์ (vision) วิสัยทัศน์ เป็นความคิดเห็นร่วมกันของสมาชิกในองค์กรเพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจ (mission) และจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงอย่างผูกพัน การเน้นและใช้พลังงานในการเรียนรู้ ไปยังเรื่องที่เป็นทิศทางที่ต้องการร่วมกันทั้งองค์กร บนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อถือคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

ลักษณะของวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร (1) การสร้างความรอบรู้แห่งตน ลักษณะของวัฒนธรรม ด้านความเชื่อและค่านิยม ด้านบรรทัดฐานและมาตรฐาน และด้านรูปแบบ

พฤติกรรม (2) การสร้างรูปแบบความคิด ลักษณะของวัฒนธรรม ด้านความเชื่อและค่านิยม ด้านบรรทัดฐานและมาตรฐาน และด้านรูปแบบพฤติกรรม (3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ลักษณะของวัฒนธรรม ด้านความเชื่อและค่านิยม และด้านรูปแบบพฤติกรรม (4) การเรียนรู้ร่วมกัน ลักษณะของวัฒนธรรม ด้านความเชื่อและค่านิยม และ (5) การคิดเชิงระบบ ลักษณะของวัฒนธรรม ด้านความเชื่อและค่านิยม สอดคล้องกับแนวคิดของสุพรรณิ สมานญาตี (2540, หน้า 43-44) ที่กล่าวว่า นักวิชาการที่ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน มีแนวคิดในการศึกษาที่ต่างกัน ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนจึงมีหลากหลาย และไม่สามารถสรุปเป็นแนวคิดเดียวกันได้ และได้จัดกลุ่มความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้ **กลุ่มที่ 1 วัฒนธรรมโรงเรียน** เป็นรูปแบบของพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนที่ได้เรียนรู้อย่างบูรณาการ วัฒนธรรมโรงเรียนมีรูปแบบ และเนื้อหาเฉพาะของโรงเรียนปรากฏให้เห็นชัดเจนแน่นอนเป็นวัตถุ เป็นรูปแบบของพฤติกรรม และเป็นกระบวนการและถ่ายทอดผ่านเครือข่ายของการสื่อสารเป็นการเฉพาะรูปแบบของพฤติกรรมเน้นวัฒนธรรมสำคัญ 3 ส่วน คือ **ส่วนที่ 1 เนื้อหาของวัฒนธรรม** ประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญ 3 เรื่อง ได้แก่ (1) ระบบความเชื่อ เป็นค่านิยมสำคัญ และเป็นความเชื่อที่จะชี้นำบุคคลให้แสดงออกทางพฤติกรรม หรือการกระทำ (2) บรรทัดฐานเป็นมาตรฐานร่วมของพฤติกรรมที่มาจากระบบความเชื่อ และ (3) ประเพณี เป็นวิถีทางของค่านิยมในอดีต **ส่วนที่ 2 สิ่งที่แสดงออกของวัฒนธรรม หรือปรากฏให้เห็นได้** ได้แก่ วัตถุที่สังเกตเห็นได้ พฤติกรรม และกระบวนการ **ส่วนที่ 3 วิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรม หรือวิธีสื่อความหมายของวัฒนธรรม** ซึ่งมีการสื่อสารที่แน่นอนชัดเจน มีวิธีการหลักที่ทำให้เนื้อหาของวัฒนธรรมปรากฏให้เห็น 4 วิธี คือ (1) ภาษาเฉพาะที่ใช้ในกลุ่มสมาชิก (2) พิธีการ และงานพิธีของโรงเรียน (3) เรื่องเล่าหรือเรื่องที่เป็นคติสอนใจที่สมาชิกร่วมกันกำหนด และ

(4) สื่อที่ใช้ในการถ่ายทอดความหมายสำคัญของวัฒนธรรม หรือถ่ายทอดค่านิยมสำคัญ เช่น คำขวัญ เครื่องหมาย รางวัล เป็นต้น (Gratthorn, 1990) **กลุ่มที่ 2** วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นรากฐานของความรู้ ความเชื่อ คติฐาน และค่านิยมซึ่งเกิดขึ้นร่วมกันในหมู่สมาชิกของโรงเรียน **กลุ่มที่ 3** วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับ เป็นลักษณะของสถาบัน เป็นประเพณี และค่านิยม มีแนวโน้มที่จะปรากฏเป็นส่วนสำคัญของชีวิตในโรงเรียน โดยแปลความหมายของค่านิยมไปสู่แผนปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจว่า จะทำอะไร และทำให้ดีได้อย่างไรวัฒนธรรมโรงเรียนรวมถึงบรรทัดฐาน ความคาดหวัง ความคิด และอุดมคติซึ่งทุกโรงเรียนต่างมีวัฒนธรรมเฉพาะในโรงเรียนของตน (Sergiovanni, 1991) **กลุ่มที่ 4** วัฒนธรรมโรงเรียนหมายถึง สิ่งทั้งหลายที่เกิดจากการบูรณาการรูปแบบความคิดโครงสร้าง และประสบการณ์ของบุคลากรในโรงเรียน เป็นสิ่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวิธีการ และกระบวนการทุกอย่างที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียน โดยมีรูปแบบ คุณลักษณะของพฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพแตกต่างกันในแต่ละโรงเรียน (Reid, 1992) และ **กลุ่มที่ 5** วัฒนธรรม หมายถึง กลุ่มของความเข้าใจ หรือความหมายร่วมซึ่งเป็นที่เข้าใจกันดีในกลุ่มบุคคล และเป็นความหมายที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับกลุ่มนี้โดยเฉพาะ รูปแบบของความหมายนี้เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวสมาชิกในกลุ่ม ทำให้แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นผลสะท้อนจากค่านิยมร่วม ความเชื่อ และความผูกพันของสมาชิกในโรงเรียน ลักษณะสำคัญของเนื้อหาของวัฒนธรรมมีความลึกซึ้ง มีความหมาย และมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่โรงเรียนยึดถือ เป็นความเชื่อเกี่ยวกับการศึกษา เป็นความเชื่อเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือเป็นภาพลักษณ์ของโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นกรอบความคิดของบุคคลที่จะหาคำตอบว่า มีวิธีดำเนินการ

เกี่ยวกับองค์กรโรงเรียนอย่างไร และชีวิตในโรงเรียนเป็นอย่างไร (Sergiovanni, 1991) วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อกลุ่ม และสมาชิกในกลุ่มว่า จะคิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร มีพฤติกรรมอย่างไร และสิ่งใดมีคุณค่าสำหรับกลุ่ม วัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วย ค่านิยม สัญลักษณ์ ความเชื่อ และความหมายร่วมของผู้ปกครองนักเรียน ครู และคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ลักษณะที่แท้จริงของวัฒนธรรมโรงเรียนรวมถึงประเพณีของโรงเรียน ประวัติ และความเข้าใจในความหมายร่วมกัน ซึ่งไม่มีการเขียนบันทึกไว้ และไม่ได้ตีตประกาศแจ้งให้ทราบ ความเข้าใจ และการยอมรับในวัฒนธรรมโรงเรียนทำให้เกิดความสามัคคี พร้อมเพรียง และยึดมั่นในความคิดตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย

ลักษณะของวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

(1) การสร้างความรอบรู้แห่งตน (2) การสร้างรูปแบบความคิด (3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (4) การเรียนรู้ร่วมกัน และ (5) การคิดเชิงระบบ เป็นไปตามแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกับ พร้อมภักดี กัลยาณิสีป (2544, หน้า 133-140) ที่ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อหลักการแต่ละหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge ได้แก่ หลักการที่ 1 การสร้างความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) โดยบุคลากรที่สามารถสร้างความรอบรู้แห่งตนได้ดีจะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงมาก ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้ประสบการณ์ในการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของตนเอง รวมทั้งตระหนักและเห็นภาพอนาคตที่ต้องการ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างความรอบรู้แห่งตน (personal mastery) คือ การให้รางวัล การศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี การมีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน Cepetelli (1995) ที่ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงพยาบาล Vermont ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในเครือข่าย

ทั้งสิ้น 15 แห่ง ผู้วิจัยศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดของ Senge ซึ่งมีองค์ประกอบให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ Personal Mastery Mental Models Shared Vision Team Learning และ System Thinking ผู้วิจัยดำเนิน การศึกษาโดยให้ผู้บริหารของฝ่ายพยาบาลจาก โรงพยาบาล 7 แห่ง เข้าร่วมประชุมเพื่อที่จะเสนอการใช้ แหล่งข้อมูลเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยในขั้นแรกมีการชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของสถานการณ์ปัจจุบันกับ วิสัยทัศน์ (personal vision) ได้ ซึ่งช่องว่างที่มีอยู่นี้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความตึงแห่งแนวคิดสร้างสรรค์ (creative tension) ซึ่งจะเป็นพลังที่จะนำมาใช้ถึงความเจริญไปสู่ วิสัยทัศน์ ผลการศึกษาพบว่า ผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ ประกอบด้วย บทบาทใหม่ของผู้ที่จะเป็นและไม่เป็น พยาบาล มีการนำรูปแบบการบริหารจัดการที่สร้างขึ้น ไปใช้ นอกจากนี้ยังพบว่า ระยะเวลาที่อยู่โรงพยาบาลลดลง วัฒนธรรม การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงเป็นบวก ความพึงพอใจของผู้ป่วย พยาบาล ความร่วมมือของแพทย์และ พยาบาลเป็นไปทางบวก มีการสร้างเครือข่ายด้านการ ปฏิบัติงานและด้านการศึกษา ผลการสัมภาษณ์ พบว่า พยาบาลเข้าร่วมโครงการมีความกระตือรือร้น การ เปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นเพราะพยาบาลมีความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการที่การสร้างวัฒนธรรม องค์กรต้องผสานกับแนวการบริหารสอดคล้องกับ จำเริญ จิตรหลัง (2549, หน้า 129-138) ที่ศึกษา ปัจจัยการ จัดการความรู้กับองค์กร แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สรุปได้ว่า สังคมไทยในปัจจุบันได้เริ่มเข้าสู่กระแสใหม่ ของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า สังคมความรู้และระบบ เศรษฐกิจฐานความรู้โดยใช้ความรู้และนวัตกรรมเป็น

ปัจจัยหลักในการพัฒนาการผลิตบุคคลที่มีความรู้มีคุณค่า ต่อองค์กร ความรู้จะเป็นปัจจัยสำคัญ ที่บ่งชี้ความสำเร็จ ทุกๆ ด้าน ปัจจัยสำคัญที่เป็นองค์ประกอบให้องค์กร พัฒนาไปสู่องค์กรแห่ง การเรียนรู้ได้ ประกอบด้วย ภาวะ ผู้นำแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการจัดการ ความสามารถ ของบุคลากร และการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ

ข้อเสนอแนะ

1. กระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำผลการวิจัย รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานครไปเป็นกรอบในการกำหนด นโยบายได้
2. สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขึ้น พื้นฐาน สามารถนำผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนา วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร ไปเป็นกรอบในการจัดทำคู่มือการสร้างวัฒนธรรม องค์กรได้
3. สามารถนำผลการวิจัยพัฒนาวัฒนธรรมการ เรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครไปเป็น กรอบในการสร้างหรือกำหนดนโยบายในการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรได้

เอกสารอ้างอิง

กรรณิกา เจิมเทียนชัย. (2544). *การพัฒนา รูปแบบการประเมินประสิทธิภาพของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จำเริญ จิตรหลัง. (2549). ปัจจัยการจัดการความรู้กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พร้อมภักดี กัลยาณิพัฒน์. (2544). ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลสุข หิงคานนท์. (2544). การพัฒนารูปแบบการจัดองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลือชัย จันทร์โป. (2546). รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิตบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีเข้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมาน อัสวภูมิ. (2545). การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุสิตบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณิ สมานญาติ. (2540). การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). หลักการบริหารแบบฐานโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: พระรามสี่การพิมพ์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2545). โมเดล. วารสารวิชาการ, 1-2, 22-26.
- Cepetelli, F. B. (1995). Building a organization beyond the wall. *Journal of Nursing Administration*, 25(10), 1-2.
- Bardo, J. W. & Hartman, J. J. (1982). *Urban society : A systematic introduction*. U.S.A.: F.E. Peacock
- Keeves, P. J. (1998). *Educational research, methodology and measurement : An international handbooks*. Oxford: Pergamon Press.
- Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York: Irwin.
- Sergiovanni, T. J. & Thonus, J. (1991). *The principal ship a reflective practice perspective*. Messachusette: Allyn and Bacon.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Sergiovanni, T. J. & Staratt, R. J. (1998). *Supervision : A redefinition*. New York: McGraw-Hill.
- Tosi, Alessandra & Carroll, A. (1982). *School community relations a new approach*. New York: McGraw-Hill.



**การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริม
ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง**

**Development of Curriculum for Training Chief Executives of the Sub-District
Administrative Organization to Enhance the Change Leadership**

ไอศูรย์ คีรัตน์ และ วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเพื่อการพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองการบริหารส่วนตำบล (2) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองการบริหารส่วนตำบล และ (3) ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประชากรได้แก่ นายกองการบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด จำนวน 2,313 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มและการฝึกอบรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันของนายกองการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (2) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ การพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมและพัฒนา และการประเมินผล และ (3) การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรม นายกองการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาถึง ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: นายกองการบริหารส่วนตำบล, ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

Abstract

The purposes of this research were as follows: (1) to study the change leadership of the chief executive of the sub-district administrative organization. (2) To develop training curriculum for the chief executives of the sub-district administrative organization, and (3) to evaluate the curriculum. Sample group of 331 were randomly selected from 2,313 chief executives of the sub-district administrative organization in the northeast region. The obtained data were analyzed by using statistical analysis such as percentage, average. The results manifested as follows: (1) The condition of change leadership of the chief executives of the sub-district administrative organization were at high level. (2) The developed training curriculum element comprised

of : the curriculum, the training and development, and a 3-step evaluation. (3) Assessing the suitability of training courses to promote chief executives of the sub-district leadership change, considered to be a reasonable possibility and useful at the highest level.

Keywords: chief executive, sub-district administrative organization, leadership, training curriculum development



ความนำ

ปัญหาในการบริหารจัดการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

1. การบริหารงานทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การบริหารงบประมาณ (1) ขาดงบประมาณ (2) งบประมาณส่วนใหญ่ได้ดำเนินการเพื่อการพัฒนา ระบบโครงสร้างพื้นฐาน (3) การใช้งบประมาณเป็นไปเพื่อตอบสนองต่อฝ่ายการเมืองมากกว่าการให้บริการสาธารณะที่เป็นประโยชน์ในระยะยาว

3. การให้บริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงและทั่วถึง เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ยังขาด (1) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน (2) ขาดทักษะหรือขาดความชำนาญ เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ ในด้านการบริหาร วัสดุอุปกรณ์ หรือการจัดซื้อจัดจ้าง ตลอดจนด้านการออกแบบและการควบคุมงาน ไม่ทั่วถึง (3) ทักษะหรือการแสดงความรับผิดชอบ

ในการให้บริการยึดติดกับรูปแบบของทางราชการมากจนไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

ดังนั้น การที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะก้าวสู่การพัฒนาตนเองภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสูงสุด และให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีความพึงพอใจสูงสุดนั้น ประเด็นสำคัญที่สมควรมองข้าม คือ หลักสูตรการฝึกอบรมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (โกวิท พวงงาม, 2544) ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นผู้นำและสร้างความร่วมมือได้ง่ายขึ้น โดยการสนับสนุนการร่วมกิจกรรมและความร่วมมือ ร่วมทำ ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีความรับผิดชอบต่อการมีวิสัยทัศน์ การฟื้นฟูพันธกิจ การชี้แนะและการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ หรือแผนกลยุทธ์ การสนับสนุนบรรยากาศทางบวก (positive climate) การสนับสนุนความสัมพันธ์ของชุมชน และ การพัฒนาสถาบันทางสังคมในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพทางการเงิน ตลอดจนการสร้างสรรคถ่ายโอนความรู้ พฤติกรรม การหยั่งรู้ และมีความรู้ใหม่ ๆ เป็นการมุ่งใจใช้กระบวนการเรียนรู้ ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และระบบขององค์กร เพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กร ไปในทิศทางที่

กระบวนการเรียนรู้ ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และระบบขององค์กร เพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรไปในทิศทางที่ตอบสนองต่อความต้องการในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Sheppard & Brown, 1996, p. 1)

การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถือเป็นประเด็นเร่งด่วนภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่ต้องรีบดำเนินการ ซึ่งหลักสูตรการฝึกอบรมต้องถูกสร้าง และพัฒนามาอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความทันสมัย เนื้อหาของหลักสูตรต้องบูรณาการความรู้ภายใต้บริบทของการบริหารการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันกับการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง โดยหลักสูตรการฝึกอบรมต้องอยู่บนพื้นฐานของความสนใจ และความต้องการของนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลที่จะเข้ารับการอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถเสริมความเป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงของนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล และให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับบริการอย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มและการฝึกอบรมกับนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองกิจการบริหาร ส่วนตำบล ครั้งนี้ คือ นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 20 จังหวัด รวมจำนวน 2,313 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2554)

กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน การสุ่มอาศัยหลักความน่าจะเป็น โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ที่อัตราความคลาดเคลื่อน 0.5 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 94.86

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม
2. แบบสัมภาษณ์
3. แนวทางเพื่อการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับ

หลักสูตร

4. การฝึกอบรมนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการหาค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับได้ค่า 0.996

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประสานกับนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 20 จังหวัด เพื่อทำ

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยแบบสอบถาม และเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ ด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสำรวจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วย สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน จากนั้นนำเสนอในรูปของตารางประกอบ ความเรียง

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จาก ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยวิธี Principal-Component Analysis (PC) และใช้วิธีหมุนแกนอโรทอนแบบวาริเมกซ์ (Varimax Orthogonal) สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกตัวแปรที่สำคัญจาก องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการหมุนแกน คือ ตัวแปรสำคัญของแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficients) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปเท่านั้น จึงจะถือได้ว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญจริง ๆ (ปกติที่ใช้อยู่โดยทั่วไปจะใช้มากกว่า 0.20 ขึ้นไป)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการ สัมภาษณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้การวิเคราะห์ จากนั้นนำเสนอ ในรูปของความเรียง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาหลักสูตรการ ฝึกอบรมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริม ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการประชุมสนทนา กลุ่มย่อย โดยคัดเลือกข้อความที่ผู้ตอบมีความคิดเห็น สอดคล้องกัน ร้อยละ 80 ขึ้นไปเกี่ยวกับความเหมาะสม ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง จากนั้นนำเสนอในรูปของตารางประกอบ ความเรียง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อ ส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1 สรุปภาพรวมการปฏิบัติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อ ส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ด้านการ ทำงานเป็นทีม ปฏิบัติร้อยละ 93.8 ด้านการพัฒนา ตนเอง ปฏิบัติร้อยละ 91.7 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปฏิบัติร้อยละ 84.3 และด้านการบริการที่ดี ปฏิบัติ ร้อยละ 79.6 ตามลำดับ

1.2 สรุปภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อ ส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเรียงรายประเด็น พบว่า ด้านการ บริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนา ตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ

1.3 สรุปภาพรวมระดับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และ ด้านการ พัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการ ทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เท่านั้น

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีประเด็นในการสัมมนา ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรบูรณา การ

1. 1 การวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็น

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการสัมมนาแสดงความ
คิดเห็นอย่างกว้างขวางกล่าวโดยสรุป นายกองค์การ
บริหารส่วนตำบล คือ ผู้นำสูงสุดขององค์กร ซึ่งมี
อำนาจในการที่จะตัดสินใจนำพาทิศทางการไปสู่เป้าหมาย
วิธีคิดต้องเปลี่ยน วิธีทำงานต้องเปลี่ยน เพราะโลกมัน
เปลี่ยน และเปลี่ยนเร็วด้วยและเห็นร่วมกันว่าควรนำผล
การสรุปภาพรวมระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึง
ประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อ
ส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วย
โดยเรียงตามลำดับ เพิ่มเติมจากหลักสูตรการฝึกอบรม
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.1.2 ด้านการพัฒนาตนเอง

1.1.3 ด้านการบริการที่ดี

1.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

1.2 การกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม
ประกอบด้วย

1.2.1 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีทักษะ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

1.2.2 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลไก
สำคัญในการสร้างสรรค์องค์การบริหารส่วนตำบลให้
สามารถบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

ซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าว มีลักษณะสอดคล้อง
และเป็นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์หลักสูตร
การฝึกอบรมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเป็น
การเพิ่มเติมจากวัตถุประสงค์เดิมด้วย

1.3 การเลือกเนื้อหาของการฝึกอบรม

1.4 กิจกรรมการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรม
บรรยายและ/หรือ แนวทางการได้ปฏิบัติงานใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดีและด้านการ
ทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 2 การฝึกอบรมและพัฒนา

สำหรับขั้นตอนนี้จะเป็นการเลือกสื่อที่ใช้ใน
การฝึกอบรมและพัฒนา และวิธีการฝึกอบรมรวมทั้ง
การจัดการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยช่วงเวลาการ
ฝึกอบรมและระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการ
ฝึกอบรมและพัฒนา การฝึกอบรมเป็นรูปแบบการ
เรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (adult learning) ซึ่งเน้นให้เกิด
ความคิด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเล็งเห็น
ประโยชน์ของเนื้อหาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่าง
แท้จริงซึ่งจากการสัมมนา สรุปผลการสัมมนา ดังนี้

2.1 สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนา
ได้แก่ สื่อต่าง ๆ ตามความต้องการของหน่วยฝึกและผู้
เข้ารับการอบรม

2.2 วิธีการฝึกอบรมและพัฒนา
ประกอบด้วย การเรียนรู้รายบุคคลและการเรียนรู้แบบ
กลุ่ม

2.2.1 การเรียนรู้แบบรายบุคคล ได้แก่
การฝึกอบรมในตำแหน่ง สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต
การดำรงตำแหน่ง (Life – Long - Learning)

2.2.2 การเรียนรู้แบบกลุ่ม ได้แก่ การ
ระดมสมอง การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปราย
กลุ่ม

2.3 การจัดการฝึกอบรม ประกอบด้วย

2.3.1 ระยะเวลาการฝึกอบรมและการพัฒนา
ซึ่งระยะเวลาการฝึกอบรมอยู่ในห้วงเวลาการฝึกอบรม
ตามปกติของหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบล

2.3.2 ช่วงเวลาสำหรับการฝึกอบรมและ
พัฒนาควรจัดอยู่วันแรกของการฝึกอบรม ระหว่างการ
ฝึกอบรมและวันสุดท้ายของการฝึกอบรม

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินผลการ
ฝึกอบรม

ผู้ร่วมสัมมนาได้เสนอเป็นข้อยุติว่าขั้นตอน
การประเมินผลการฝึกอบรม ควรนำระบบการประเมิน
ของ Kirkpatrick ประกอบด้วย

3.1 การประเมินผลจากการปฏิบัติงานที่
แท้จริง(Results)

3.2 การประเมินผลจากการเรียนรู้ที่ได้รับจริง
(Learning)

3.3 การประเมินผลจากพฤติกรรมที่
เปลี่ยนแปลงหลังจบการฝึกอบรม (Behavior)

3.4 การประเมินผลจากปฏิกิริยาเกี่ยวกับ
ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและพัฒนา
(reaction)

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมของ
หลักสูตรการฝึกอบรมนายกองการบริหารส่วนตำบล
เพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การตรวจสอบหลักสูตรการฝึกอบรมนายก
องการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง ความ
เหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

การอภิปรายผล

การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมนายก
องการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่
องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อการบูรณา
การ ประกอบด้วย การวิเคราะห์หาความจำเป็น การ
กำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกเนื้อหาหลักสูตร และ
การจัดกิจกรรม องค์ประกอบที่ 2 การฝึกอบรมและ
พัฒนา ประกอบด้วย สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมและ
พัฒนา วิธีการฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการ
ฝึกอบรม และองค์ประกอบที่ 3 ขั้นตอนการ
ประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินผลจากการเรียนรู้
ที่ได้รับจริง (learning) จากพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง
หลังจบการฝึกอบรม (behavior) จากปฏิกิริยาเกี่ยวกับ
ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและพัฒนา
(reaction) และปัจจัยสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย
(1) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารของ

กระทรวงมหาดไทย (2) การพัฒนาการฝึกอบรมนายก
องการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงที่เข้มข้นและ (3) ระบบการพัฒนา
และติดตามที่สมบูรณ์

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อ
การบูรณาการ สอดคล้องกับนักพฤติกรรมศาสตร์หลาย
ท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กรไว้หลาย
ความหมายด้วยกัน ที่มีชื่อหลายท่าน เช่น Argyris,
Bennis, Blake, Mouton, French and Beek Hard ที่ได้
กล่าวว่า “การพัฒนาองค์กร” หมายถึง การทุ่มเทความ
พยายาม (effort) ในระยะยาว เพื่อปรับปรุง
กระบวนการแก้ปัญหา และกระบวนการเปลี่ยนแปลง
องค์กร โดยมีแผนให้ดีขึ้น ในการปรับปรุง และ
เปลี่ยนแปลงกระบวนการดังกล่าว จะทำในส่วนที่
เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร โดยใช้วิธีร่วมมือร่วมใจ
กัน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมของ
องค์กรที่จะต้องเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับ
ปทัสถาน เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ อารมณ์และ
ความรู้สึก ตลอดจนเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกัน
กระบวนการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กร
จะต้องได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ (change agents)
หรือ บุคคลหรือสิ่งที่จะช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา
รวมทั้งต้องใช้ทฤษฎี หรือเครื่องมือทางพฤติกรรม
ศาสตร์เข้าช่วยซึ่งการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมด้วย

การวิเคราะห์หาความจำเป็น ของการพัฒนา
หลักสูตรการฝึกอบรมนายกองการบริหารส่วนตำบล
เพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้อง
คำนึงถึงผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลักสูตรผู้เรียนเลือกได้
คือ สิ่งที่ได้จากการพัฒนาเป็นสิ่งที่สนใจ มี
ความสัมพันธ์กับแนวราบ คือผู้สอนมีบทบาทในการ
ช่วยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ บทบาทผู้สอน
เป็นผู้สอนผู้อำนวยความสะดวก การพึ่งพาทรัพยากร
ในท้องถิ่นหรือชุมชนอาจในรูปของบุคคลหรืออาจใน
รูปของภูมิปัญญาท้องถิ่น เรียนแล้วได้ประโยชน์ทันที
เรียนแล้วนำไปใช้ประโยชน์ในงานที่ทำได้ ทั้งนี้ต้อง

ระหว่างเรียนหรืออบรมหรือหลังเรียนหรือหลังอบรม มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นเพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงได้ เช่น สื่อควรเป็นสื่อผสมมีความหลากหลาย เมื่อนำหลักการมาพัฒนาหลักสูตรแล้ว จะต้องคำนึงถึงความสนใจ ความต้องการและสิ่งที่เป็นปัญหาของผู้เรียน เนื้อหาของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมา เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด เมื่อผู้เรียนได้มาร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนแล้ว สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้จริงหรือสามารถนำไปแก้ปัญหาดังๆ ในชีวิตจริงได้ เพราะมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรกับสภาวะทางสังคมที่ผู้เรียนกำลังเผชิญอยู่ โดยพยายามที่จะแก้ไขปัญหาคือความบกพร่อง เป็นหลักสูตรเพื่อชีวิตและสังคม หลักสูตรนี้เชื่อว่ากิจกรรมเป็นสิ่งจำเป็นที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวนีย์ เลวลีย์ (2550) และการที่ต้องใช้กระบวนการฝึกอบรมนายกองค้การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากการฝึกอบรม เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และทันเหตุการณ์เสมอ เพราะ โลกสังคมที่ดำเนินชีวิตอยู่ อยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาภายใต้สิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจในประเทศไทยและในโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ การพัฒนาฝีมือในการทำงานให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ ความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น ควรมีการวิเคราะห์ความจำเป็น (need analysis) ในการฝึกอบรมสามารถกระทำได้โดยการสำรวจ การสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหาหรือความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยอาจพิจารณาเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ เช่น คุณภาพของผลผลิต มาตรฐานของผลงาน เมื่อทราบความจำเป็นที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนาแล้ว ต้องพิจารณาต่อไปอีกว่า มีทางเลือกใดบ้างที่สามารถสนองความจำเป็นเหล่านั้น และความจำเป็นใดบ้างที่จะต้องใช่วิธีการฝึกอบรม จึงเตรียมการฝึกอบรมว่า

ต้องการหวังผลในทิศทางไหน เพื่ออะไร วิธีใดและเมื่อไร ตามแนวคิดของ ศิริชัย กาณจนวาสี นอกจากนี้ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงคนอย่างเป็นระบบ เป็นการให้การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคนเช่นเดียวกับการศึกษา คนต้องพัฒนาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกการฝึกอบรมที่ดีจะต้องสามารถทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อบุคคล ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด การวิเคราะห์ และการตัดสินใจ เพื่อการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำการฝึกอบรมมักใช้ช่วงเวลาสั้น ๆ เพื่อให้เกิดผลเร็วที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ทันที เป็นไปตามที่ ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ (2553) กล่าวไว้ นอกจากนี้ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำในการบริหาร จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการบริการประชาชนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในชุมชน ซึ่งสถานการณ์การบริหารได้รับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ขณะที่หลักสูตรการพัฒนายายกองค้การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่ มุ่งเน้นที่หลักการบริหารตามอำนาจหน้าที่ในเชิงกฎหมาย ไม่ปรากฏว่านายกองค้การบริหารส่วนตำบลจะได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อบูรณาการหลักสูตร

การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับตำแหน่งและเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลไกสำคัญในการสร้างสรรค์องค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและบรรลุนโยบายที่พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักสูตร การฝึกอบรมนายกองค้การบริหารส่วนตำบล (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น, 2555)

การเลือกเนื้อหาหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วย (1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) ด้านการพัฒนาตนเอง (3) ด้านการบริการที่ดี (4)

ด้านการงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (change leadership) สอดคล้องกับแนวคิดของ ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548, หน้า 7) ที่ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร คล้ายกับ วัชร เทพพุทธานกูร (2550) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะผู้นำคุณภาพที่จะต้องเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แบบใหม่ ความคิดที่ออกนอกกรอบหรือกฎเกณฑ์เดิม เพื่อประยุตงานให้เกิดความก้าวหน้า พร้อมทั้ง สุชาดา รังสินันท์ (2550, หน้า 114) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึงภาวะที่บุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และต้องทำงานร่วมกับกลุ่มบุคคลเพื่อผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตามที่ต้องการรวมทั้ง ธเนศ ขำเกิด (2550) ภิรมย์ ถินถาวร (2550, หน้า 30) ขวัญชัย จะเกรง (2551, หน้า 18) (Méndez; & Morse, 1992) (Galpin; & Herndon, 2007, p. 83) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (change leadership) หมายถึง ผู้ที่มีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์กรที่แสดงว่ามีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบเป็นผู้ที่ทำให้คำมั่นสัญญาอย่างเปิดเผย เป็นผู้มีจิตใจเป็นกลาง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและบริหาร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และส่งผลกระทบต่อพัฒนางาน เป็นผู้ริเริ่มมีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อในการเรียนรู้ของปฏิบัติงานในองค์กรว่าเป็นความสำคัญสูงสุดขององค์กรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเห็นคุณค่าและสร้างสัมพันธภาพที่ดี สื่อสารเป็นและให้การรับฟังอย่างทั่วถึง ทำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก กล้าตัดสินใจ กล้า

เสี่ยง ซึ่ง Bass & Avolio (1994) Greenleaf et.al. (1997) Beer (2008, pp. 19-27) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย การให้รางวัลตามผลการทำงาน การจัดการให้การทำงานได้มาตรฐาน และการลงโทษเมื่อผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน (2) การบริการที่ดี ประกอบด้วย การใส่ใจบริการผู้อื่นมากกว่าตนเอง การสร้างความไว้วางใจกับผู้ร่วมงาน รับฟังปัญหา และช่วยให้ผู้ร่วมงานค้นพบจิตใจที่แท้จริงของตนเอง (3) การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การมีวิธีโน้มน้าวจิตใจ การใช้เทคนิคเพื่อลดความวิตกกังวล การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดพลัง และรู้จักใช้วิจารณ์งานในการทำงาน และ (4) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง การรู้จักตัดสินใจด้วยตนเอง การยึดมั่นในความเท่าเทียมกัน และผลตอบแทนตามความรับผิดชอบ นอกจากนี้การเลือกเนื้อหาของการฝึกอบรม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ โครงสร้างและการบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบล สำหรับรูปแบบการฝึกอบรมสอดคล้องกับ Knowles (1980, pp. 90-91) และขนิษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์ ตรีธรมณ์ (2552, หน้า 77) ที่ได้จำแนกการเรียนรู้ออกเป็น 3 ลักษณะ คือรูปแบบการเรียนรู้รายบุคคล รูปแบบการเรียนรู้สำหรับกลุ่มรูปแบบการพัฒนาชุมชนเพื่อการเรียนรู้ โดยสรุป การเรียนรู้จะมีฐานความต้องการเรียนจะทำให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดี การมองเห็นประโยชน์ของการเรียน จะทำให้เกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียนมุ่งมั่นที่จะเรียนให้สำเร็จ การฝึกปฏิบัติทำให้ได้รับประสบการณ์ตรง การนำหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่มาใช้ฝึกอบรม จึงต้องการดำเนินการฝึกอบรมให้มีกิจกรรมและสื่อการอบรมอย่างหลากหลายมีการวัดผลและประเมินผล โดยมีเกณฑ์วัดจากผลงานที่ปฏิบัติ แจ่มผลให้ผู้เข้าอบรมทราบ มีแผนงานมีโครงสร้างของโครงการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร ผู้เข้าอบรมสามารถมองภาพแห่งความสำเร็จเป็นพื้นฐานของความต้องการภายใน อาจส่งผลให้เกิดแรงจูงใจกระตุ้นให้ต้องการเรียนรู้ได้ดี

ขึ้น ตามที่ Pirjo Juvonen (2004) ที่ได้ติดตามผลชีวิตจริงในการกลับเข้ามาทำงานใหม่อีกครั้งหลังเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการติดตามการนำประสบการณ์มาใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Kolb (1984, pp. 40–42) ที่ได้อธิบายกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นวงจรการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน เริ่มที่การจัดประสบการณ์เชิงรูปธรรม (concrete experience) เพื่อให้ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ที่เปิดกว้าง เพราะการเรียนรู้เชิงรูปธรรมเป็นการเริ่มต้นที่ดีกว่าการเรียนรู้เชิงนามธรรม ขั้นตอนที่ 2 ผู้เรียนจะต้องมีการสังเกต มีการคิดทบทวนอย่างพิจารณา (reflective observation) ที่หลากหลายมุมมองหลังจากได้ประสบพบเห็นแล้ว เพื่อที่จะนำไปสู่ขั้นที่ 3 คือ การสรุปหลักการหรือการสร้างแนวคิดเชิงนามธรรม โดยผู้เรียนจะต้องสร้างแนวคิดที่มีการบูรณาการจากการสังเกตไปสู่หลักการหรือทฤษฎีการเรียนรู้แบบนี้จะได้ผลครบถ้วนสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อผู้เรียนนำสิ่งที่สรุปไปทดลองปฏิบัติ (active experimentation) ว่าได้ผลจริงหรือไม่ในสถานการณ์จริงเป็น ขั้นตอนที่ 4 เป็นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์มีลักษณะเป็นวงจรที่มีการกระทำและการคิดทบทวน (reflection)

การจัดกิจกรรม การบรรยายและ/หรือ แนวทางการได้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดีและด้านการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 2 การฝึกอบรมและพัฒนา สำหรับขั้นตอนนี้จะเป็นการเลือกสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนา และวิธีการฝึกอบรมรวมทั้งการจัดการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยช่วงเวลาการฝึกอบรมและระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนา การฝึกอบรมเป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (adult learning) ซึ่งเน้นให้เกิดความคิด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเล็งเห็นประโยชน์ของเนื้อหาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่าง

แท้จริง (1) สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนา ได้แก่ สื่อต่าง ๆ ตามความต้องการของหน่วยฝึกและผู้เข้ารับการอบรม (2) วิธีการฝึกอบรมและพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้แบบรายบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรมในตำแหน่งสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตการดำรงตำแหน่ง (life – long - learning) และการเรียนรู้แบบกลุ่ม ได้แก่ การระดมสมอง การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปรายกลุ่ม (3) การจัดการฝึกอบรม ประกอบด้วย ระยะเวลาการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งระยะเวลาการฝึกอบรมตามปกติของหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และช่วงเวลาสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาควรจัดอยู่วันแรกของการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรมและวันสุดท้ายของการฝึกอบรม

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินผลการฝึกอบรม ประกอบด้วย (1) ประเมินผลจากการเรียนรู้ที่ได้รับจริง (learning) (2) การประเมินผลจากพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงหลังจบการฝึกอบรม (behavior) และ (3) การประเมินผลจากปฏิกิริยาเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและพัฒนา (reaction) สอดคล้องกับระบบการประเมินของ Kirkpatrick (1993) กระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบนั้น เป็นขั้นตอนในการดำเนินงานหรือการทำการกิจกรรมการฝึกอบรมให้บังเกิดผล ซึ่งการฝึกอบรมจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยขั้นตอนหลายขั้นตอนด้วยกัน คือต้องแต่เริ่มกล่าวถึงปัญหาที่จำเป็นในการฝึกอบรม จนกระทั่งขออนุมัติโครงการจากผู้บริหารเพื่อขออนุมัติงบประมาณสำหรับการจัดฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบในการจัดการโครงการฝึกอบรมจำเป็นจะต้องดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนให้ลุล่วงไปด้วยดี อย่างไรก็ตาม กระบวนการหรือขั้นตอน ของการจัดการโครงการฝึกอบรมย่อมมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละองค์การ กล่าวคือ ขึ้นอยู่กับเรื่องงบประมาณ ค่าใช้จ่าย หรือปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน

ที่นี้ได้มีการแบ่งกระบวนการในการฝึกอบรมไว้ 4 ขั้นตอน

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (investigates & analyses training need) เป็นการสำรวจปัญหาขององค์กรแล้ววิเคราะห์ว่า การฝึกอบรมจะเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาขององค์กรได้หรือไม่ เนื่องจากปัญหามบางปัญหาไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมได้เสมอไป แต่หากปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมก็จะพิจารณาดำเนินการแก้ปัญหานั้นต่อไป

2. การสร้างหรือการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม (design training) เป็นขั้นตอนสืบเนื่องมาจากขั้นตอนการสำรวจ คือ เมื่อทำการศึกษาสาเหตุและปัญหาที่จะดำเนินการแก้ปัญหาเรียบร้อยแล้วจึงนำผลการวิเคราะห์มาสร้างเป็นหลักสูตรเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาดังกล่าว

3. การจัดดำเนินการฝึกอบรม (conduct training) เริ่มตั้งแต่การขออนุมัติการจัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ได้สร้างไว้ ลงมือจัดการฝึกอบรมเพื่อก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้วยพฤติกรรมกับเป้าหมาย รวมถึงการดำเนินการฝึกอบรมเสร็จสิ้น

4. ประเมินผลการฝึกอบรม (assess effectiveness of training) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการฝึกอบรม สามารถกระทำได้ตั้งแต่ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรมและทันทีที่เสร็จสิ้นการฝึกอบรม หรือผ่านการฝึกอบรมไปได้ระยะเวลาหนึ่งก็ได้เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้นำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติจริง การประเมินผลในความหมายนี้ เรียกว่าการติดตามผลการฝึกอบรม (follow-up study) ซึ่งผลการประเมินที่ได้รับจะนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมเรื่องเดิมว่ามีความจำเป็นจะต้องใช้การฝึกอบรมอยู่หรือไม่ หรือเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป

สอดคล้องกับโมเดลการฝึกอบรมของ Goldstein ที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนการฝึกอบรม ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม ได้แก่ (1) การวิเคราะห์หาความจำเป็น (2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (3) การเลือกเนื้อหาหลักสูตร และ (4) การจัดกิจกรรม ขั้นตอนที่ 2 การฝึกอบรมและพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

1. กระทรวงมหาดไทย สามารถนำผลการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นกรอบในการกำหนดนโยบายได้

2. ผู้บริหารกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำผลการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นกรอบในการสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการฝึกอบรมได้

3. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสามารถนำผลการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นกรอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการจัดการฝึกอบรมได้

4. สร้างให้เกิดแนวทางที่เป็นมาตรฐานในการการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการฝึกอบรมได้

5. สามารถนำแนวทางในการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นกรอบในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

6. สถาบันการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรม จัดทำคู่มือหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับองค์กร
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ปกครองส่วนท้องถิ่นได้
สามารถนำแนวทางในการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรการ
ฝึกอบรมนายกองการบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริม
ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นกรอบในการ

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2554). *กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินหน้าสร้างมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. ค้นจาก <http://www.thailocaladmin.go.th/>
- โกวิทย์ พวงงาม. (2544). *การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- ชนิษฐา บุณพันศักดิ์ ตรีรัตน์. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารการฝึกอบรมเพื่อความมั่นคงของมนุษย์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(2), 77.
- กิริบุญ จงวุฒิเวศย์. (2553). การศึกษาการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 2(2), 69–78.
- ชนศ ขำเกิด. (2550). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. ค้นจาก <http://gotoknow.org/blog/teachingdevelopment/195965>
- ภิรมย์ ถินถาวร. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วัชร เทพพุททชากร. (2550). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. ค้นจาก <http://www.itie.org/eci/modules.php>.
- สุชาดา รังสินันท์. (2550). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง หน่วยที่10: ผู้บริหารกับการเปลี่ยนแปลง*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสาวนีย์ เลวลัย. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Avolio, B. J. & Bass, B. M. (1994) . *Transformational leadership, charisma, and beyond*. MA: Lexington Books.
- Galpin, T. J. & Herndon, M. (2007). *The complete guide to mergers and acquisitions*. San Francisco: Jossey –Bass.
- Beer, M. (2008). *Managing change and transition*. Harvard: Business Press.
- Greenleaf & R. K. Servant. (1997). *Servant leadership : A journey into the nature of legitimate power and greatness* . Mahwah, NJ : Paulist Press.
- Juvonen, P. (2004). *The reality of returning to work and training: Experiences from a long-term unemployment project*. Retrieved from <http://www.tkc.go.th>
- Knowles, M. S. (1980). *The adult education movement in The U.S.N.Y*. Holt: Rinchart & Winston.
- Kolb, D. (1984). *Experiential learning*. New Jersey: Prentice – Hall.

Méndez, S. & Morse, S. E. (1992) . Leadership characteristics that facilitate school change. Retrieved from <http://www.sedl.org / change / leadership>

Sheppard, B. & Brown, J. (1996). *One school district' experience in building a learning organization*. Retrieved from <http://www.stemnet.nf.ca/ ~glassman/shappard.htm/>



กฎหมายสิทธิบัตรกับปัญหาการเข้าถึงยาที่รักษาโรค : ศึกษากรณีประเทศไทย

Patent Law and Problem of Access to Pharmaceutical Product:

A Case Study Thailand

พีรพล สิมมา และ สุชาติ ธรรมมาพิทักษ์กุล

บทคัดย่อ

บทความนี้รายงานการศึกษากฎหมายสิทธิบัตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษา แนวคิดและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้สิทธิโดยรัฐในสิทธิบัตรยาตามความตกลงทริปส์ TRIPS Agreement (2) วิเคราะห์พันธกรณีของประเทศภาคีที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงทริปส์ (3) วิเคราะห์แนวทางการบังคับใช้สิทธิโดยรัฐและสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (4) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ แนวทางการบังคับใช้สิทธิโดยรัฐและสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ประเทศไทยยังขาดการวิเคราะห์ทางด้านกฎหมายในการเข้าถึงยาที่ดีพอ ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องปัญหาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในทางปฏิบัติที่เป็นอยู่นี้กระทรวงพาณิชย์เป็นแกนนำในการเจรจา ส่วนกระทรวงสาธารณสุขแทบจะไม่มิตบทบาทในการเจรจาเลย อีกทั้งหลักในการเจรจาไม่ควรนำเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิต สุขอนามัย ชีวิตของประชาชนมาเกี่ยวข้องในการเจรจาเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งภาครัฐควรคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนหรือสิทธิการได้รับบริการสาธารณสุขซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ควรมีการประชุมกลั่นกรอง ไตร่ตรอง หรือทำประชาพิจารณ์โดยรับฟังความคิดเห็นของประชาชนซึ่งจะต้องเป็นการไตร่ตรองที่รอบคอบ มีการศึกษาผลกระทบ ผลดี ผลเสียก่อนที่จะมีการแก้ไขกฎหมายภายในประเทศ และประเทศไทยควรจะรวมกลุ่มในประเทศเดียวกันในทางด้านการค้าหรือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งจะเป็นการเสริมอำนาจการต่อรองกับประเทศที่พัฒนาแล้วมากยิ่งขึ้น ก่อนจะมีการประกาศมาตรการบังคับใช้สิทธิรัฐควรจะต้องตระหนักโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริงไม่ควรมีการเอื้อผลประโยชน์ให้แก่กลุ่มธุรกิจใดธุรกิจหนึ่ง

คำสำคัญ: กฎหมาย, สิทธิบัตร, ยาที่รักษาโรค

Abstract

This paper aims to study the concept and principles of law regarding compulsory licensing by the government under the Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights, as well as to analyze the application of compulsory licensing by the government and circumstances related to Thailand. The research shows that the compulsory licensing by the government is critical for access to new pharmaceutical products from The World Trade Organization--WHO member countries with modern research equipment having the capacity to research new drugs such as Plavix, Efavirenz and Kaletra. Thailand is one of the developing countries which has been bound by the agreement as a WTO member country. However, the problem of access to

pharmaceutical products is very important to peoples' health and the principle of humanity. As a result of Thailand's declaration of the compulsory licensing by the government, the analysis of the positive and negative consequences and effects must be carefully studied. Otherwise, inventors may lack the motivation and incentive to invent new drugs. There should be a way to balance between the rights holders and the health of the people.

Keywords: law, patent, pharmaceutical, product

ความนำ

แนวคิดพื้นฐานในการให้ความคุ้มครองแก่การประดิษฐ์โดยการออกสิทธิบัตรให้นั้น คือ ความพยายามในการสร้างความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของผู้ที่ทำการประดิษฐ์คิดค้นกับผลประโยชน์ของสาธารณะ กล่าวคือ สิทธิบัตรจะคุ้มครองสิทธิแต่เพียงผู้เดียวของผู้ทรงสิทธิบัตรในการที่จะหาประโยชน์หรือกำไรจากสิ่งประดิษฐ์นั้น ทั้งนี้ในช่วงระยะเวลาที่จำกัด โดยมีข้อแม้ว่า ผู้ทรงสิทธิบัตรจะต้องเปิดเผยรายละเอียดในการประดิษฐ์นั้นด้วย ซึ่งการเปิดเผยรายละเอียดในการประดิษฐ์นั้นจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญประการหนึ่งเกี่ยวกับเรื่องยาโรคที่เกิดขึ้นกับประเทศไทย ก็คือ ปัญหาในการเข้าถึงยาโรค เนื่องจากเมื่อ มีการให้สิทธิผูกขาดแต่เพียงผู้เดียวแก่ผู้ทรงสิทธิบัตรยาโรคแล้ว บุคคลอื่นซึ่งไม่ได้รับความยินยอมหรือไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ทรงสิทธิบัตรก็จะไม่สามารถกระทำการใด ๆ เกี่ยวกับตัวยาตามสิทธิบัตรนั้นได้เลย ไม่ว่าจะเป็นการผลิต การจำหน่าย หรือการนำเข้าก็ตาม และยังทำให้ผู้ทรงสิทธิบัตรสามารถกำหนดราคาขายได้แพงเกินกว่าความเป็นจริง เพื่อแสวงหาผลกำไรสูงสุด อันเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการเข้าถึงยาโรค แต่เนื่องจากยาโรคนั้นมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์และเกี่ยวข้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานสากล นั่นก็คือ สิทธิในสุขภาพ ยาโรคจึงถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น และมนุษย์ทุกคนควร

จะมีสิทธิที่จะได้รับการเข้าถึงยาโรคอย่างเพียงพอ ดังนั้นเราจึงไม่อาจมองว่ายาโรคนั้นเป็นเพียงสินค้าธรรมดา ๆ อย่างหนึ่งได้ (คณะกรรมการการค้าระหว่างประเทศ สถานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2550)

ประเทศไทยในฐานะที่เป็นภาคีสมาชิกขององค์การการค้าโลกนั้นมีพันธกรณีที่จะต้องให้ความคุ้มครองแก่สิทธิบัตรยาโรคตามข้อกำหนดของข้อตกลง Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights--TRIPS ทั้งสิทธิบัตรในผลิตภัณฑ์ (product) และกรรมวิธี (process) การที่ประเทศไทยจะต้องให้ความคุ้มครองแก่สิทธิบัตรยาโรคนี้ในแง่หนึ่งก็เป็นหน้าที่ที่ประเทศไทยจะต้องปฏิบัติตาม แต่ในอีกแง่หนึ่งก็เท่ากับเป็นการก่อให้เกิดปัญหาในการเข้าถึงยาโรคตามมา เนื่องจากเมื่อมีการให้สิทธิบัตรยาโรคจะทำให้เกิดการผูกขาดโดยผู้ทรงสิทธิบัตรและส่งผลให้ยามีราคาสูงขึ้น ทั้งนี้ประเทศไทยยังขาดศักยภาพในการที่จะคิดค้นยาโรคได้เองจึงต้องนำเข้ายาโรคมาจากต่างประเทศซึ่งมีราคาแพง และในขณะเดียวกันประเทศไทยก็มีผู้ป่วยที่ต้องการยาโรคอยู่เป็นจำนวนมากและโดยส่วนใหญ่แล้วผู้ป่วยเหล่านี้มักจะเป็นผู้ป่วยที่ยากจน ไม่มีรายได้ที่เพียงพอที่จะนำมาจ่ายค่ายาที่มีราคาแพงได้

อย่างไรก็ตามการบังคับใช้พระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ยังเป็นปัญหาและอุปสรรคไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันและ เกิดการผูกขาด

ยากจนก่อให้เกิดปัญหาการเข้าถึงยาของคนไทย

โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับยา เนื่องจากเป็นสินค้าที่มีลักษณะผูกขาดด้วยตัวสินค้า เพราะการใช้ขึ้นอยู่กับการสั่งใช้โดยบุคลากรทางสาธารณสุข ระบบสิทธิบัตรที่ด้อยประสิทธิภาพย่อมส่งผลทำให้เกิดปัญหาการเข้าถึงยาที่มีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น จึงสมควรแก้ไขพระราชบัญญัติสิทธิบัตรของไทยเพื่อลดปัญหาการผูกขาดยา รวมทั้งประชาชนสามารถเข้าถึงยาได้มากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้สิทธิโดยรัฐในสิทธิบัตรยาตามความตกลงทริปส์
2. เพื่อวิเคราะห์ พันธกรณีของประเทศภาคีที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงทริปส์
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ ถึงสถานการณ์ปัญหาสุขภาพและโภชนาการที่จำเป็นต้องประกาศบังคับใช้สิทธิ
4. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ แนวทางการบังคับใช้สิทธิโดยรัฐและสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

แม้บทบัญญัติกฎหมายสิทธิบัตรของประเทศไทยในบางมาตราเกี่ยวกับการบังคับใช้สิทธิอาจจะมีบางประเด็นที่ยังขาดความชัดเจนแต่มาตรการของกระทรวงสาธารณสุขเกี่ยวกับการบังคับใช้สิทธิในสิทธิบัตรมีความสอดคล้องกับความตกลงทริปส์ และปฏิญญาโดฮา ความตกลงว่าด้วยสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาที่เกี่ยวกับการค้า ค.ศ.2001 และสาธารณสุข (Doha Declaration on the TRIPs Agreement and Public Health (2001) แต่กระบวนการไม่ถูกต้องยังขาดความชัดเจนในมาตรา 46(2), 50, 51 จึงสมควรแก้ไข

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้เขียนจะรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ มาจากเอกสาร (document research) ได้แก่ กฎหมายภายในของต่างประเทศ กฎหมายภายในของประเทศไทย ข้อตกลงระหว่างประเทศ ทั้งข้อตกลงพหุภาคีและทวิภาคี ตำรา บทความต่าง ๆ ในวารสารกฎหมายที่ได้รับการยอมรับ และได้รับการพิมพ์เผยแพร่ทั่วไป

ผลการวิจัย

1. ประเทศไทยยังขาดการศึกษาวิเคราะห์ทางด้านกฎหมายสิทธิบัตรยาที่ดีพอ
2. ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างดีพอในเรื่องของสิทธิบัตรยา
3. ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการในการประสานงานกันระหว่างกระทรวงพาณิชย์กับกระทรวงสาธารณสุขยัง ไม่มีความสัมพันธ์ในการร่วมมือ
4. รัฐมีความจำเป็นต้องประกาศบังคับใช้สิทธิควรมีการรวมกลุ่มในกลุ่มประเทศเดียวกันเพื่อให้เกิดความแข็งแกร่งในการเจรจา

การอภิปรายผล

ผลการศึกษากฎหมายสิทธิบัตรยากับปัญหาการเข้าถึงยารักษาโรค : ศึกษากรณีประเทศไทยพบว่า ประเทศไทยยังขาดการศึกษาวิเคราะห์ทางด้านกฎหมายในการเข้าถึงยาที่ดีพอ ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจประเด็นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และในทางปฏิบัติกระทรวงพาณิชย์เป็นแกนนำในการเจรจา ในขณะที่กระทรวงสาธารณสุขมีส่วนร่วมในการเตรียมการน้อยมาก ส่วนหนึ่งเป็นปัญหาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายใน นอก ในเรื่องของหลักการเจรจา ไม่ควรใช้การต่อรองเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพของประชาชน เช่น สิทธิบัตรยา หรือการเปิดเสรี ด้านบริการการประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ เพื่อแลกเปลี่ยนกับ

สินค้าประเภทอื่น เนื่องจากบริการสาธารณสุขเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งรัฐจะต้องจัดให้กับทุกคน แต่การยอมตกลงทำข้อตกลงทางการค้าจะทำให้ประชาชนบางกลุ่ม เช่น ผู้ที่มีฐานะยากจนไม่สามารถเข้าถึงยาและบริการได้ ในอนาคตการเจรจาต่อรองเรื่องการค้าระหว่างประเทศที่มีผลกระทบหรือเกี่ยวข้องกับยาและระบบสุขภาพจะยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง เช่น การแก้ไขผลที่เกิดจากสิทธิบัตรยาตามคำประกาศที่ Doha (Doha Declaration) ประเทศไทยยังขาดความพร้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้สาขาที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งไม่เพียงพอที่จะต่อรองกับประเทศที่พัฒนาแล้ว ถึงแม้ที่ผ่านมากฎหมายไทยจะกำหนดมาตรการการบรรเทาความเสียหายของสิทธิบัตรยาที่มีผลต่อสุขภาพของประชาชนเช่น การนำเข้าซ้อน (parallel import) และการบังคับใช้สิทธิ (compulsory licensing) แต่ยังคงขาดการตัดสินใจเชิงนโยบายที่จะนำมาตราการดังกล่าวมาบังคับใช้อย่างจริงจัง ซึ่งส่วนนี้รัฐยังให้ความสำคัญต่อผลกระทบด้านอุตสาหกรรมหรือการค้ามากกว่าสุขภาพอนามัยของประชาชน และยังคงกลัวต่ออิทธิพลประเทศที่พัฒนาแล้ว ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบควรเร่งปรับปรุงโครงสร้างองค์กร แนวทางเตรียมการ และพัฒนาบุคลากรขึ้นมารองรับ เพื่อจะไม่ทำให้ประเทศไทยเสียเปรียบ หรือได้รับผลกระทบจากข้อตกลงน้อยที่สุด สิ่งสำคัญควรมี การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ เพื่อลดอำนาจและบทบาทของบรรษัทข้ามชาติ ตลอดจนเพิ่มความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศที่มีหน้าที่โดยตรงต่อสุขภาพและการเข้าถึงยาจำเป็น เช่น องค์การอนามัยโลกองค์กรเอกชน และรวมกลุ่มกับประเทศกำลังพัฒนาด้วยกันในด้านการค้าและการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อจะได้เกิดความแข็งแกร่งในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งจะสามารถมีอำนาจในการต่อรองกับประเทศพัฒนามากยิ่งขึ้น นอกจากนี้โดยภาพรวมของปฏิญญารัฐมนตรีทริปส์และ

การสาธารณสุขนี้ เป็นความพยายามที่จะประนีประนอม เช่น ไม่มีความชัดเจนในเรื่องการบังคับใช้สิทธิที่จะให้มีการส่งออก เพื่อช่วยประเทศที่ไม่สามารถผลิตได้เอง (ทัศนีย์ กริฟฟิน, 2552) โดยให้เวลา TRIPS Council และ TRIPS General ไปหาข้อสรุปก่อนสิ้นสุด ค.ศ. 2002 เป็นต้น และการขยายระยะเวลาการปฏิบัติตามข้อตกลงให้ประเทศด้อยพัฒนานั้น เกือบไม่ได้แก้ปัญหาการเข้าถึงยาของประเทศด้อยพัฒนา เนื่องจากประเทศเหล่านี้ส่วนใหญ่ได้ให้การคุ้มครองสิทธิบัตรยาแล้ว

ประเทศไทยมีประวัติศาสตร์อันยาวนานที่ในอดีตเคยพึ่งตนเองในเรื่องยา ต่อมาระบบการค้าระหว่างประเทศ การรับวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็วมาใช้ ในขณะที่ความรู้ไม่ได้มีการสืบทอดและพัฒนาอย่างมีระบบ ทำให้ประเทศต้องพึ่งพิงองค์ความรู้และยานำเข้า จากต่างประเทศเรื่อยมา อุตสาหกรรมยาเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องอาศัยตลาดที่กว้าง ธุรกิจยาจึงขยายเป็นธุรกิจข้ามชาติ และเข้ามามีบทบาทอย่างมากมาต่อองค์การค้าระหว่างประเทศ เช่น องค์การค้าการค้าโลก อาเซียน และเอเปค เป็นต้น เพื่อปกป้องและทำให้ธุรกิจยาข้ามชาติได้กำไรสูงสุด ทำให้ส่งผลกระทบต่อระบบยาในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการข้อมูลประกอบกับการขึ้นทะเบียนยา การยอมรับทะเบียนตำรับยาจากต่างประเทศโดยอัตโนมัติ อัตราภาษีวัตถุดิบยาและยาสำเร็จรูปเนื่องจากการตลาดที่ยังถูกรอกรงำโดยบริษัทข้ามชาติ ทำให้ประเทศต้องพึ่งพาวิสาหกิจเหล่านั้นในการถ่ายทอดเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ให้แก่ตน แต่ในความเป็นจริงบริษัทข้ามชาติล้วนแต่ดำเนินกิจการบนหลักธุรกิจเป็นสำคัญ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและสิทธิบัตรของบริษัทจึงกระทำโดยคำนึงถึงประโยชน์และผลกำไรสูงสุดและผลประโยชน์ของบริษัทที่เป็นเจ้าของสิทธิบัตร มักจะไม่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของไทยเรา ด้วยเหตุนี้มาตรการบังคับใช้สิทธิจึงเป็นกลไกที่เป็นประโยชน์อันที่จะปกป้องประโยชน์ของประเทศ โดยเฉพาะภายใต้

สถานการณ์ปัจจุบันที่นโยบายและกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาถูกกำหนดโดยความตกลงทริปส์ ที่ทำให้เกิดการผูกขาดสินค้าที่มีความสำคัญ ดังเช่นผลิตภัณฑ์ยา มาตรการบังคับใช้สิทธิถือเป็นหัวใจสำคัญของระบบสิทธิบัตรมาตั้งแต่เริ่มต้น มาตรการดังกล่าวจะช่วยรับประกันสังคมว่า การออกและคุ้มครองสิทธิบัตร เป็นไปอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย ตำราเศรษฐศาสตร์ที่มีชื่อเสียงของศาสตราจารย์เอดิธ เพ็น โรส (Edith Penrose) เรื่อง “The Economics of the International Patent System” ได้กล่าวถึงประโยชน์ของมาตรการบังคับใช้สิทธิไว้ว่า “วิธีการที่สำคัญในการลดต้นทุนการผูกขาดสิทธิบัตร ก็คือการใช้มาตรการบังคับใช้สิทธิ มาตรการนี้ถือว่าเป็นมาตรการที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทำให้รัฐสามารถป้องกันการใช้สิทธิบัตรเพื่อขัดขวางการพัฒนาอุตสาหกรรมของตน มาตรการนี้ยังเป็นกลไกสำคัญในการจัดการใช้อำนาจผูกขาด ดังเช่น การกระทำการฮั้วกันโดยบริษัทที่มีอิทธิพลทางเศรษฐกิจ และยังสามารถช่วยให้อุตสาหกรรมในประเทศเข้าถึงเทคโนโลยีการผลิตทางอุตสาหกรรมที่ถูกพัฒนาขึ้นในต่างประเทศได้ (Penrose, 1996) กรณีของบราซิลและอีกหลายประเทศ ได้แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการใช้มาตรการบังคับใช้สิทธิ ในการผลักดันนโยบายการเข้าถึงยาและการสาธารณสุข ดังนั้นหากประเทศไทย ให้ความสำคัญมาตรการบังคับใช้สิทธิจะช่วยทำให้กระทรวงสาธารณสุขมีทางเลือกที่หลากหลายในการส่งเสริมการเข้าถึงยาจำเป็น ไม่ว่าจะเป็นด้วยการนำเข้ายาชื่อสามัญที่มีราคาถูกจากประเทศอื่น หรือการสามารถต่อรองและเจรจากับบริษัทต่างชาติให้ลดราคาลงจากราคาตลาด แม้การใช้มาตรการบังคับใช้สิทธิจะต้องประสบกับแรงกดดันมากมาย ทั้งจากบริษัทข้ามชาติและจากประเทศที่พัฒนาแล้ว เนื่องจากความตกลงระหว่างประเทศได้กำหนดเงื่อนไขการใช้มาตรการบังคับใช้สิทธิที่เข้มงวดและซับซ้อน ประเทศไทยจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักกฎหมายในเรื่องนี้เป็น

อย่างดี เพราะการไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของกฎหมาย อาจทำให้ไทยถูกฟ้องร้องเป็นข้อพิพาทต่อองค์การการค้าโลกได้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรแก้ไขมาตรา 46 (2) พ.ร.บ.สิทธิบัตร โดยกำหนดให้ “ผู้ขอใช้สิทธิอาจขออนุญาตใช้ตามสิทธิบัตรซึ่งไม่พ้องต่อความต้องการของประชาชนทั้งภายในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร” เพื่อให้สอดคล้องแก่การแก้ไขบทบัญญัติความตกลงทริปส์ในมาตรา 31 ทวิ
2. ควรแก้ไขมาตรา 50 โดยเพิ่ม (6) ในกรณีของการเสียค่าตอบแทนให้แก่ผู้ทรงสิทธิ โดยกำหนดให้ “การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้ทรงสิทธิต่อการบังคับใช้สิทธิ หากได้มีการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้ทรงสิทธิบัตรในประเทศผู้ส่งออกแล้วก็ไม่จำเป็นต้องเสียค่าตอบแทนให้แก่ผู้ทรงสิทธิในประเทศที่นำเข้าอีก” เพื่อลดอุปสรรคในการเสียค่าตอบแทนที่ซ้ำซ้อน
3. ควรแก้ไขมาตรา 51 กฎหมายไม่ได้กำหนดต้องเจรจากับผู้ทรงสิทธิก่อนการประกาศบังคับใช้สิทธิ ควรเพิ่ม “จะต้องเจรจากับผู้ทรงสิทธิก่อน” เพราะหากการเจรจาได้ผล ก็ไม่จำเป็นต้องประกาศบังคับใช้สิทธิ
4. ควรจัดทำระบบฐานรายาที่สามารถเรียกใช้ได้ตลอดเวลา (on line)
5. ควรพัฒนาระบบการขึ้นทะเบียนคำรับยาสมุนไพร บนหลักการของความปลอดภัยและประสิทธิภาพ ด้วยกระบวนการซึ่งอาจแตกต่างจากยาตะวันตก
6. ควรปรับปรุงระบบบริหารงบประมาณ กระบวนการคัดเลือกยาในสถานบริการและการบริหารคลังยา ที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
7. ควรจัดตั้งกองทุนวิจัยและพัฒนาจากภาษีเงินได้จากยอดขายยาสิทธิบัตร

8. ควรพัฒนาระบบการตรวจสอบคำขอ
สิทธิบัตรยา ให้เอื้อต่อการส่งเสริมการค้า
เทคโนโลยีและลดปัญหาความไม่สมบูรณ์ไม่ถูกต้องชอบ
ธรรมของสิทธิบัตรที่ได้รับอนุมัติ

9. ปรับปรุงระบบบริหารงบประมาณ
กระบวนการคัดเลือกยาในสถานบริการและการบริหาร
คลังยา ที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการการค้าต่างประเทศ สถาบันบัญญัติแห่งชาติ. (2550). *การบังคับใช้สิทธิเหนือสิทธิบัตรยา*.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

ทักษิณ กริฟฟิน. (2552). *การปฏิบัติตามพันธกรณีในข้อตกลงทริปส์ (TRIPs) : ศึกษากรณีการบังคับใช้สิทธิโดยรัฐในสิทธิบัตร
ยาของไทย*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

Penrose, E. (1996). *The economics of the international patent system*. Baltimore, Md.: The Johns Hopkins Press.



ปัญหามาตรการทางกฎหมายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ศึกษากรณี : การคุ้มครองแรงงานเด็กในกิจการประมงทะเล

The Legal Measure Problems of The Labour Protection Act in 2541

Case Study Protection of Child Labour in the Fishery Business

ประวิทย์ แก้วฉิมพลี และ สุชาติ ธรรมาพิทักษ์กุล

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามาตรการในการคุ้มครองแรงงานเด็กภาคประมงทะเลในเรือประมงสัญชาติไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 10 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากงานประมงทะเลมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไป ซึ่งสมควรกำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานดังกล่าวไว้เป็นพิเศษ เมื่อพิจารณาถึงสภาพปัญหาจ้างงานเด็กบนเรือประมง กับเนื้อหาของบทบัญญัติในกฎกระทรวงฉบับที่ 10 เห็นได้ว่า เป็นการจำกัดสิทธิแรงงานประมงที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายในหลายประเด็น นอกจากนี้ยังมีเนื้อหาที่ขัดต่อหลักกฎหมายสากล มาตรฐานการจ้างงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศการวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 10 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย กับกฎหมายในเรื่องการคุ้มครองแรงงานเด็กในกิจการประมงทะเลของ 4 ประเทศได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศชิลี ในประเด็นการกำหนดอายุขั้นต่ำ การกำหนดระยะ เวลาการทำงาน สัญญาจ้างหรือข้อตกลงในการจ้างงาน วันหยุด ความรับผิดชอบของนายจ้าง ผลการศึกษาวิจัยพบว่ากฎหมายของประเทศไทยในการคุ้มครองแรงงานเด็กในกิจการประมงทะเล ยังไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และหลักกฎหมายสากล ในประเด็นที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ให้มีความคุ้มครองในเรื่องของการใช้แรงงานเด็กในกิจการประมงทะเลในการทำงานดังกล่าว ให้กว้างขวางและชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในสังคมปัจจุบัน และสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานของประเทศต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และในด้านอื่น ๆ เพื่อให้ประเทศไทยทัดเทียมกับนานาชาติอารยประเทศทั่วโลก

คำสำคัญ : กฎหมาย, แรงงาน, แรงงานเด็ก, การประมง

Abstract

This paper aims to study measure of protection child labour in fishery sector. There is the Labour Protection Act in B.E.2541 and the Regulation Labour Ministry, Number 10 that have been issued according to

The Labour Protection Act in 2541. The condition of employment in the fishery work in the sea is different from all other industries. The hard working conditions are a problem when it comes to the employment of child labour on fishing boats. There are not any provision of laws protecting of child labour on fishery industry in the Labour Protection Act in 2541. Apart from this the detail of Labour Protection Act, number 10, there is still content that is contrary to international law regulations. The researcher has studied and compared child labour law in Singapore, Japan, Philippines and Chile in several issues such as the definition of child labour, by age, working hours and vacation time, contract, and responsibilities of employer. The results of the study has found that Thai labour law is not in accordance with foreign and international labour law and regularities. This research suggests that Thai labour law should be changed to give more protection of child labour in the fishing industry to bring Thai labour law in line with laws in other international countries. If these regulations/ laws are implemented smoothly, it will help develop Thai society and economy as well as improve Thailand international reputation worldwide when it comes to employing child labor in the fishing industry.

Keywords: measure of protection labour, child labour, fishery industry

ความนำ

“การประมง” ถือว่าเป็นธุรกิจภาคอุตสาหกรรม ที่สำคัญและสร้างรายได้ให้แก่ประเทศอย่างมหาศาลเป็นผลให้ความต้องการจำนวนแรงงานมีมากขึ้น เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจประมง (เอกลักษณ์ หลุ่มชมแถม, 2555) ซึ่งในงานประมงทะเลยังมีปัญหา การใช้แรงงานเด็ก ปัญหาสำคัญสำหรับแรงงานเด็กบนเรือประมง คือ ในตำแหน่งลูกเรือประมง เป็นงานใช้แรงงานที่ทุกคนต้องทำงานหนักเท่ากัน ไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ จึงทำให้เด็กตกอยู่ในสภาพการถูกบังคับใช้แรงงานเหมือนแรงงานผู้ใหญ่คนอื่น ๆ ดังนั้นแรงงานจึงต้องทำงานเท่ากัน และคุ้มค่าที่สุด ในขณะที่เดียวกันสภาพการทำงานที่หนัก พักผ่อนไม่เป็นเวลา และเสี่ยงอันตรายต่ออุบัติเหตุตลอดจนคลื่นลมรวมถึงภัยธรรมชาติ จึงอาจกล่าวได้ว่าการใช้แรงงานเด็กบนเรือประมง ถือว่าเป็นการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดประเภทหนึ่ง

มาตรการในการคุ้มครองแรงงานเด็กภาคประมงทะเลในเรือประมงสัญชาติไทยก็มีเพียงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 10 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานเด็กในกิจการประมงทะเลเป็นการเฉพาะเท่านั้น โดยกฎกระทรวงดังกล่าวให้เหตุผลในการออกกฎสำหรับเรื่องคุ้มครองแรงงานประมงโดยเฉพาะว่า เนื่องจากงานประมงทะเลมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไป ซึ่งสมควรกำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานดังกล่าวไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และโดยที่มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติให้ออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่าง ๆ ให้แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติดังกล่าวได้ จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวง เมื่อพิจารณาถึงสภาพปัญหาจ้างงานเด็กบนเรือประมงข้างต้นกับเนื้อหาของ

บทบัญญัติในกฎกระทรวงฉบับที่ 10 เห็นได้ว่าเป็นการจำกัดสิทธิแรงงานประมงที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายในหลายประเด็น นอกจากนี้รายละเอียดในกฎกระทรวงฉบับที่ 10 ซึ่งบังคับใช้ แก่การคุ้มครองแรงงานเด็กในกิจการประมงทะเลนั้น ยังมีเนื้อหาที่ขัดต่อหลักกฎหมายสากล มาตรฐานการจ้างงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของต่างประเทศ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางมาตรการทางกฎหมาย เพื่อเป็นแนวทางหรือมาตรการในการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายของประเทศไทยที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และหลักกฎหมายสากลพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกฎกระทรวง (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติถึงการคุ้มครองแรงงานเด็กในกิจการประมงทะเลไม่มีรายละเอียดในการให้ความคุ้มครองอย่างครอบคลุม และมีบทบัญญัติอีกหลายมาตราที่ยังไม่ได้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ จึงควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้และพัฒนากฎหมายการคุ้มครองแรงงานเด็กในกิจการประมงทะเลให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกฎกระทรวง (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2541 ในกรณีการคุ้มครองแรงงานเด็ก ในกิจการประมงทะเลและเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ มาตรการคุ้มครองแรงงานระหว่างประเทศ ที่ให้การคุ้มครองในเรื่องแรงงานเด็กในกิจการประมงทะเล
2. เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนากฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ประกอบกฎกระทรวง (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2541 ในกรณีการคุ้มครองแรงงานเด็กในกิจการประมงทะเล เพื่อขจัดปัญหาสร้างความเหมาะสมเป็นธรรม และพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตตลอดจนสอดคล้องกับอารยประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาเชิงคุณภาพ (qualitative design) ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (context analysis) จากการศึกษาเอกสาร (documentary research) ที่ได้มาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือ ตำรา บทความวารสาร รายงานการศึกษา รายงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ตลอดจนการศึกษาข้อมูลจากตำรา บทความ ของต่างประเทศ
2. ศึกษามาตรการทางกฎหมายของไทยเกี่ยวกับกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกฎกระทรวง (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2541 ในกรณีการคุ้มครองแรงงานเด็กในกิจการประมงทะเล
3. ศึกษากฎหมายของต่างประเทศที่ให้การคุ้มครองในเรื่องแรงงานเด็กในกิจการประมงทะเล เปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศที่ให้การคุ้มครองในเรื่องแรงงานเด็กในกิจการประมงทะเล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถจำแนกประเด็นสำคัญได้ 5 ประเด็น คือการกำหนดอายุขั้นต่ำ การกำหนดระยะเวลาการทำงาน สัญญาจ้างหรือข้อตกลงในการจ้างงาน วันหยุดและความรับผิดชอบของนายจ้าง ในการคุ้มครองแรงงานเด็กในกิจการประมงทะเลในสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541) เปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและ

กฎหมายของต่างประเทศ ซึ่งแต่ละประเทศมี
รายละเอียดดังนี้

1. ประเด็นการกำหนดอายุขั้นต่ำ การ
คุ้มครองแรงงานเด็กในกิจการประมงทะเลตาม
มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ
พบว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นองค์การที่
ส่งเสริมความยุติธรรมแก่สังคม รวมถึงการใช้แรงงาน
เด็กในกิจการประมงทะเล ซึ่งองค์การแรงงาน ระหว่าง
ประเทศได้กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
ในเรื่องของการใช้แรงงานเด็กในกิจการประมงทะเล
เพื่อให้สมาชิกใช้เป็นแนว ทางในการปฏิบัติ โดยได้
ออกมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปของ
อนุสัญญาและข้อเสนอแนะ เพื่อให้ประเทศสมาชิกให้
สัตยาบันและรับเอา โดยนำไปออกกฎหมายภายใน
กำหนดมาตรการที่เหมาะสม เพื่อเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ
ในการใช้แรงงานเด็กในกิจการประมงทะเล ซึ่งองค์การ
แรงงานระหว่างประเทศได้จัดทำอนุสัญญาและ
ข้อเสนอแนะที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็กใน
กิจการประมงทะเลเป็นการเฉพาะ คือ อนุสัญญาฉบับที่
138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ ค.ศ. 1973
อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของ
การใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 กรณีการคุ้มครองแรงงาน
เด็กในกิจการประมงทะเลกรณีของกฎหมาย
ต่างประเทศ ทั้งประเทศสิงคโปร์ ประเทศญี่ปุ่น และ
ประเทศชิลี ได้มีบทบัญญัติในเรื่องของอายุขั้นต่ำ
สำหรับการจ้างแรงงานเด็ก ซึ่งมีการกำหนดอายุของ
เด็กที่ทำงานได้ โดยเกณฑ์ของอายุคือห้ามจ้างบุคคลซึ่ง
มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

ประเทศฟิลิปปินส์กำหนดว่า ห้ามจ้างแรงงาน
เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เว้นแต่จะอยู่ในความดูแล
รับผิดชอบของบิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กและ
งานที่ต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนของเด็ก เด็กที่
มีอายุระหว่าง 15-18 ปี สามารถรับจ้างทำงานที่ไม่เสี่ยง
อันตรายได้ กล่าวคือ เป็นงานที่ไม่แสดงออกให้เห็นถึง

การเสี่ยงที่จะเป็นอันตรายต่อความปลอดภัยและสุข
ของเด็ก

แต่เมื่อพิจารณากฎหมายแรงงานของไทยแล้ว
นำไปเปรียบเทียบกับผู้วิจัยเห็นว่าประเทศไทยก็ควรจะมี
มาตรฐาน การให้ความคุ้มครองแรงงานเด็กในกิจการ
ประมงทะเลเทียบเท่ากับองค์การแรงงานระหว่าง
ประเทศหรือกฎหมายของต่างประเทศด้วย เพื่อให้
กฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กในกิจการประมงทะเล
ไทยในเรื่องอายุขั้นต่ำ มีมาตรฐานสากลและเป็นธรรม
จึงเห็นว่าอายุขั้นต่ำที่เหมาะสมของเด็กที่จะทำงานใน
กิจการประมงทะเลได้คือไม่ต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์

2. ประเด็นการกำหนดระยะเวลาการทำงาน
ในเรื่องของเวลาของการทำงาน จากการศึกษาพบว่า
ในปัจจุบันมีการทำประมงกันเกินขนาด ทำให้ลูกจ้าง
ชาวประมงต้องออกหาปลาไปไกลจากฝั่งทะเลมากขึ้น
สภาพการทำงานต้องอยู่ในทะเลเป็นระยะเวลานาน
ส่งผลให้ลูกจ้างชาวประมงที่เป็นเด็ก ต้องเสี่ยงต่อ
อันตรายต่าง ๆ เช่น การเสี่ยงต่อการถูกจับกุมและรับ
โทษหากถูกจับในต่างแดน การเสี่ยงต่อภัยธรรมชาติ
ภัยจากโจรสลัด การจ้างแรงงานประมงจะมีความ
รับผิดชอบแตกต่างกันไป เมื่อลูกจ้างทำการประมง
ทะเลที่มีน้ำลึกช่วงเวลาการทำงานของแรงงานลูกจ้าง
ที่เป็นเด็กในกิจการประมงทะเลไม่สามารถกำหนดได้
แน่นอน ซึ่งในองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มี
ข้อเสนอแนะฉบับที่ 7 ว่าด้วยชั่วโมงการทำงานของ
ชาวประมง ค.ศ. 1920

กรณีของกฎหมายต่างประเทศในเรื่องเวลา
การทำงานของประเทศสิงคโปร์ ตามรัฐธรรมนูญ
ค.ศ. 1996 มิได้มีบทบัญญัติเรื่องเวลาการทำงานของคน
ประจำเรือไว้ จึงได้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับเวลาการ
ทำงานในรัฐธรรมนูญคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 มาใช้
บังคับ โดยชั่วโมงการทำงานปกติ หมายถึงจำนวน
ชั่วโมงการทำงานตามที่ได้ตกลงกันระหว่างนายจ้าง
และลูกจ้างในการทำงานต่อวัน (Republic of

Singapore, 1996) ซึ่งลูกจ้างไม่ควรทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือมากกว่า 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ภายใต้เงื่อนไขความตกลงตามสัญญาจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจำนวนชั่วโมงการทำงานอาจตกลงกันให้มากกว่าหรือน้อยกว่า 8 ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่มากกว่า 9 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมากกว่า 6 ชั่วโมง ต้องมีเวลาหยุดพัก ทั้งนี้ลูกจ้างอาจทำงานติดต่อกัน 8 ชั่วโมงได้แต่ต้องมีเวลาพักสำหรับรับประทานอาหารไม่น้อยกว่า 45 นาที และในสัปดาห์หนึ่งควรมีวันหยุดพักผ่อน 1 วัน แต่หากลูกจ้างทำงานเป็นกะวันหยุดพักผ่อนอาจมีระยะเวลา 30 ชั่วโมงติดต่อกัน ในกรณีที่นายจ้างเรียกร้องให้ลูกจ้างทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันหรือมากกว่า 9 ชั่วโมงต่อวัน ในกรณีที่มิใช่ข้อตกลงพิเศษหรือมากกว่า 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือมากกว่า 88 ชั่วโมงในการทำงานต่อเนื่องกัน 2 สัปดาห์ อันเป็นการทำงานล่วงเวลา ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1.5 เท่า ของอัตราค่าจ้างชั่วโมงพื้นฐาน (Republic of Singapore, 1996)

ในกรณีลูกจ้างภายใต้สัญญาจ้างที่ทำงานเป็นกะเมื่อได้ให้ความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรอาจถูกเรียกร้องให้ทำงานติดต่อกันมากกว่า 6 ชั่วโมงหรือทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง แต่ต้องไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้จำนวนชั่วโมงการทำงาน โดยเฉลี่ยใน 3 สัปดาห์ต่อเนื่องต้องไม่มากกว่า 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

กรณีของประเทศญี่ปุ่น มีการกำหนดชั่วโมงทำงานขั้นสูงสุดไว้เช่นเดียวกันซึ่งการคุ้มครองกำหนดว่า ชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างจะต้องไม่เกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ประเทศฟิลิปปินส์และประเทศชิลีกำหนดชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างจะต้องไม่เกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน

กรณีประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่คุ้มครอง

เวลาหรือชั่วโมงทำงานปกติของลูกจ้างกำหนดว่า นายจ้างต้องประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติซึ่งได้แก่ เวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดการทำงานแต่ละวัน โดยกำหนดไว้ว่าจะต้องไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงและรวมทั้งสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมง สำหรับการทำงานทั่วไป แต่ชั่วโมงการทำงานของลูกจ้างที่อยู่บนบก ไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับสภาพของการทำงานของลูกเรือประมงทะเลที่ต้องทำงานอยู่ในท้องทะเล ซึ่งตามกฎหมายฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ไม่ได้ให้นำบทบัญญัติหมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไปเรื่องกำหนดเวลาหรือชั่วโมงทำงานของลูกจ้างในงานประมงทะเล ไม่ได้มีการกำหนดเอาไว้ ดังนั้นชั่วโมงการทำงานของแรงงานลูกจ้างในงานประมงทะเล นายจ้างและลูกจ้างในงานประมงทะเลจึงสามารถเจรจาตกลงกันได้ จะเห็นได้ว่าในเรื่องการกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานในกิจการประมงทะเลของประเทศไทยไม่ได้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์ ก็ไม่มีการกำหนดชั่วโมงทำงานของแรงงานในกิจการประมงทะเลไว้เป็นการเฉพาะ เพราะวลักษณะของการทำงานในกิจการประมงทะเล มีลักษณะแตกต่างจากงานประเภทอื่น ไม่เหมือนกับการทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม หรือพาณิชยกรรมที่สามารถกำหนดชั่วโมงการทำงานได้แน่นอน ลักษณะที่แตกต่างจากงานประเภทอื่น ๆ คือ การหาปลาในทะเลขึ้นอยู่กับสภาพธรรมชาติกล่าวคือ ถ้าวันใดมีพายุทั้งวันก็ทำให้ออกทะเลหาปลาในทะเลไม่ได้วันต่อมาถ้าสามารถออกหาปลาในทะเลได้แรงงานอาจทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันได้ และปลาอาศัยอยู่ในทะเล ถ้าเรือประมงยังหาแหล่งที่ปลาอาศัยอยู่ กระบวนการจับปลาจึงยังไม่เริ่มขึ้น

3. ประเด็นสัญญาจ้างหรือข้อตกลงในการจ้าง

งาน การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในเรื่องสัญญาจ้างได้มีหลักเกณฑ์การทำงานที่ทุกคนทำงานบนเรือจะต้องลงนามสัญญาข้อตกลงของชาวประมงกับเจ้าของเรือหรือ ผู้แทนของเจ้าของเรือประมงซึ่งในข้อตกลงต้องกำหนดระยะเวลาของการจ้างแรงงาน ข้อตกลงต้องระบุสิทธิ หน้าที่ของคู่กรณีแต่ละฝ่ายรายละเอียดของค่าจ้างส่วนแบ่งจากการจับสัตว์น้ำซึ่งเห็นว่ารายละเอียดที่ครอบคลุมชัดเจน

ในส่วนของกฎหมายต่างประเทศ ทั้งประเทศสิงคโปร์ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์และประเทศชิลีต่างมีบทบัญญัติในเรื่องของการทำสัญญาจ้างหรือข้อตกลงในการจ้างแรงงาน ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร และลงนามระหว่างลูกเรือและเจ้าของหรือนายจ้าง ไม่ว่าจะต้องระบุระยะเวลาที่สัญญาจะมีผลใช้บังคับ ค่าจ้าง ส่วนแบ่งและผลประโยชน์อื่น ๆ นอกจากนี้ยังได้มีการกำหนดเหตุของการเลิกจ้างลูกเรือไว้ค่อนข้างละเอียดด้วย

แต่ในส่วนของประเทศไทย ในเรื่องของสัญญาจ้างหรือข้อตกลงในการจ้างงาน การตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานในงานประมงทะเล ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบกฎกระทรวงฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541) ไม่ได้กำหนดให้สัญญาจ้างแรงงานต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร และลงนามระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง และตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 กำหนดว่าอันว่าจ้างแรงงานนั้นคือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้เห็นได้ว่าประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 หาได้บัญญัติว่าสัญญาจ้างแรงงานจะต้องทำเป็นหนังสือแต่ประการใด เพียงแต่ตกลงจ้างและตกลงให้สินจ้างกัน สัญญาจ้างแรงงานย่อมเกิดขึ้นแล้วและการทำ

สัญญาจ้างแรงงานไม่มีกฎหมายบังคับว่าต้องทำหลักฐานเป็นหนังสือ ดังนั้นสัญญาจ้างแรงงานจึงอาจเกิดขึ้นจากการตกลงด้วยวาจา การตกลงโดยปริยาย หรือการทำสัญญาเป็นหนังสือก็ได้

หากมีการทำสัญญาจ้างแรงงานทำเป็นหนังสือนายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดรูปแบบของสัญญาหรือมีข้อความอย่างไรก็ได้ แต่สัญญาจ้างจะต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างข้อใดที่เป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 สัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างข้อใดที่เป็นการแตกต่างกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ประกอบมาตรา 151 เช่นเดียวกัน

ในเรื่องของสัญญาจ้างหรือข้อตกลงในการจ้างงานจะพบว่ามาตรการทางกฎหมายของประเทศไทยในการคุ้มครองในงานประมงทะเลในส่วนนี้ ควรมีการกำหนดให้มีการทำสัญญาจ้างแรงงานชาวประมงทะเลไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีรายละเอียดตามที่กฎหมายระบุไว้ให้ครบถ้วน ซึ่งควรที่จะสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศถ้าทำสัญญาจ้างหรือข้อตกลงในการจ้างงานทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเมื่อเกิดมีปัญหาข้อโต้แย้งระหว่างชาวประมงกับนายจ้างหรือเจ้าของเรือจะได้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาแต่ละฝ่ายในกรณีที่ลูกเรือประมงรับเงินค่าจ้างล่วงหน้าแล้วกลับหนีไปทำงานในเรือลำอื่น เมื่อการทำสัญญาจ้าง หรือข้อตกลงในการจ้างงานนายจ้างก็สามารถที่จะติดตามได้ และในปัจจุบันการทำประมงทะเลของประเทศไทยก็ไม่ได้จำกัดอยู่ภายในน่านน้ำของประเทศไทยเท่านั้น ได้มีการออกไปทำการประมงยังน่านน้ำ

ของต่างประเทศ มีระยะเวลาการทำงานอยู่ในทะเลเป็นจำนวนหลาย ๆ เดือนประกอบกับเมื่อเกิดมีความเสียหายกับเรือประมงทะเล อีกทั้งการที่มีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือทำให้จัดปัญหาข้อโต้แย้งระหว่างลูกเรือประมงกับนายจ้างหรือเจ้าของเรือ ทำให้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของสัญญาแต่ละฝ่ายที่มีต่อกัน

4. ประเด็นวันหยุด กรณีวันหยุดประจำปีของแรงงานประมงทะเลตามกฎหมายไทยนั้น กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จัดวัน หยุดประจำปีให้ลูกจ้างปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยได้ รับค่าจ้าง สอดคล้องกับมาตรฐานตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดให้คนงานประจำเรือที่ทำงานต่อ เนื่องครบ 1 ปี ย่อมมีสิทธิได้รับวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่า จ้างตามระยะเวลาที่กำหนดซึ่งไม่เกิน 30 วัน

กรณีกฎหมายของต่างประเทศ ของประเทศสิงคโปร์นั้นตามบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญการพริชชานาวิ ค.ศ. 1996 มิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับวันหยุดประจำปีของคนประจำเรือเอาไว้ จึงต้องนำบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1996 มาปรับใช้ โดยได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการลาหยุดประจำปี 7 วันในการทำงาน 12 เดือนแรกต่อเนื่องกัน และอาจได้เพิ่มมากขึ้นในปีต่อ ๆ ไป แต่ไม่เกิน 14 วัน และลูกจ้างซึ่งทำงานไม่น้อยกว่า 3 เดือน แต่ไม่เกิน 12 เดือน จะมีสิทธิได้รับการลาหยุดประจำปี ในสัดส่วนตามจำนวนของเดือนที่ทำงานในปีนั้น

ประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดว่า ลูกจ้างที่ทำงานบนเรือที่มีขนาด 30 ตันกรอส หรือมากกว่าขึ้นไป เมื่อลูกจ้างทำงานต่อ เนื่องกันครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดประจำปีได้ 25 วัน โดยได้รับค่า จ้าง และถ้าลูกจ้างทำงานกับนายจ้างเดิมมากกว่า 1 ปี ลูกจ้างมีสิทธิหยุดเพิ่มขึ้นอีก 5 วันสำหรับทุก ๆ เดือนที่ลูกจ้างทำงาน (Republic of Singapore, 1996)

กฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ ได้กำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนประจำปี หากลูกจ้างทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดไม่น้อยกว่า 5 วันทำงาน โดยให้นายจ้างจ่ายค่า จ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ต่ำกว่า 5 วัน

กรณีของประเทศชิลีในเรื่องของวันหยุดนั้น กำหนดว่าวันหยุดประจำสัปดาห์ควรเป็นวันอาทิตย์หรือกำหนดเป็นวันอื่นใดในสัปดาห์ก็ได้หากจำเป็น วันลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานของประเทศ

ดังนั้นกฎหมายในเรื่องของวันหยุดประจำปีของแรงงานประมงทะเลตามกฎหมายไทยจึงมีวันหยุดประจำปีมากกว่าประเทศอื่น ๆ ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ไม่มีความจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงแต่อย่างใด

5. ประเด็นความรับผิดชอบของนายจ้าง กรณีความรับผิดชอบของนาย จ้างองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ออกอนุสัญญาฉบับที่ 166 ว่าด้วยการส่งคนเรือเดินทะเลกลับภูมิลำเนา (ฉบับแก้ไข) 2530

(Repatriation of Seafarers Convention

ด้านกฎหมายต่างประเทศกรณีความรับผิดชอบของเจ้าของเรือในประเทศสิงคโปร์ 1996 มีข้อกำหนดความรับผิดชอบของเจ้าของเรือไว้ โดยกำหนดให้นายจ้างรายสุดท้ายที่จ้างคนประจำเรือซึ่งถูกทิ้งอยู่ในรัฐอื่น เนื่องมาจากเรือแตกหรือเรืออัปปางจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งคนประจำเรือนั้นกลับมายังภูมิลำเนาซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายและค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้แก่คนประจำเรือหรือค่าใช้จ่ายในพิธีศพหากคนประจำเรือถึงแก่ความตาย บทบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับรวมถึงคนประจำเรือที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากเรือถูกขายหรือมีการเปลี่ยนแปลงสัญชาติเรือ เป็นเรือต่างชาติด้วย (Republic of Singapore, 1996)

ข้อยกเว้นความรับผิดชอบของนายจ้างให้ไม่ต้องรับผิดชอบที่กล่าวข้างต้น ได้แก่กรณีที่คนประจำเรือถูก

ทิ้งหรือถูกนำไปยังประเทศใดประเทศหนึ่ง หาก
สิ้นสุดระยะเวลา 3 เดือน บุคคลซึ่งเป็นนายจ้างประจำ
เรือรายสุดท้ายจะไม่ต้องรับผิดชอบในการส่งกลับ เว้น
แต่ก่อนสิ้นสุดระยะเวลานั้นบุคคลดังกล่าวมีความ
รับผิดชอบในการปฏิบัติตามที่กฎระเบียบกำหนดไว้

กรณีของประเทศญี่ปุ่นนั้น ได้กำหนดว่า
เจ้าของเรือที่มีน้ำหนัก 30 ตันหรือมากกว่า
นายจ้างที่เป็นเจ้าของเรือ จะต้องรับผิดชอบสำหรับ
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง
รวมถึงค่าใช้จ่ายในเรื่องของที่พักรับประทานอาหารในระหว่าง
เดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างถ้ากัปตันเรือละทิ้ง
ลูกเรือชาวประมงยังน้ำหนักของต่างประเทศกัปตัน
จะต้องถูกลงโทษ (International Labour office, 2010)
กรณีของประเทศฟิลิปปินส์ การส่งตัวคนประจำเรือ
กลับภูมิลำเนาเป็นหน้าที่ของนายจ้าง รัฐบาลจะจ่าย
ค่าใช้จ่าย ถ้าเจ้าของเรือไม่ยอมจ่ายค่าใช้จ่าย โดย
ชาวประมงจะต้องไปติดต่อสถานทูตฟิลิปปินส์

กรณีของประเทศซีลีเจ้าของเรือและบุคคลที่มี
หน้าที่บนเรือ ต้องดูแลให้เรือมีความปลอดภัยเมื่อออก
ทะเลมีเอกสารและอุปกรณ์ถูกต้อง ลูกเรือมีอาหารและ
น้ำดื่ม เรือมีอุปกรณ์ที่จำเป็นและมีน้ำมันเพียงพอ และ
เมื่อเรือเทียบท่าต้องมีมาตรการความปลอดภัย
โดยเฉพาะการจัดเวรยามประเทศซีลีเป็นประเทศ ที่ให้
ความสำคัญกับผู้ประกอบกิจการประมงทะเลและมี
ความห่วงใยแรงงานประมงเด็กที่ใช้ชีวิตอยู่บน
เรือประมงเป็นอย่างมาก เนื่องจากการทำประมงถือเป็น
อาชีพหลักเป็นส่วนใหญ่ของประเทศ

กรณีของประเทศไทยพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ประกอบกฎกระทรวง
ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541) ข้อ 13 กำหนดให้นายจ้าง
จัดการหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนา
ของลูกจ้าง จะเห็นว่าเรื่องของการจัดส่งคนประจำเรือ
กลับภูมิลำเนานั้นประเทศไทยมีกฎหมายเรื่องการนำ
ลูกจ้างกลับภูมิลำเนา ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานตาม

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ดังนั้น
การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลในเรื่องการ
นำลูกจ้างกลับภูมิลำเนาตามกฎหมายไทยจึงเป็นไปตาม
มาตรฐานสากลแล้วจึงไม่จำเป็นต้องทำการแก้ไขแต่
อย่างใด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบการ
คุ้มครองแรงงานเด็กในกิจการประมงทะเลตาม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบ
กฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541) ออกตาม
ความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
เปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและ
กฎหมายของต่างประเทศ พิจารณาดังนี้

1. ควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย

กฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541) ในเรื่อง
ของการคุ้มครองแรงงานเด็กกล่าวคืออายุขั้นต่ำ ควรที่
จะแก้ไขโดยห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กต่ำกว่า 18 ปี
ทำงานในเรือประมงเพราะงานประมงทะเลเป็นงาน
หนัก เป็นงานที่อันตรายสภาพการทำงานจะต้องมี
ร่างกาย สุขภาพ จิตใจที่เข้มแข็งเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี
ควรที่จะได้รับการศึกษาในสถานศึกษาประกอบกับ
งานดังกล่าวเข้าลักษณะงานที่มีสภาพแวดล้อมที่น่าจะ
เป็นอันตรายต่อสุขภาพความปลอดภัยของเด็กซึ่ง
เป็นไปตามอนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่
ยอมให้จ้างแรงงานเด็ก ค.ศ. 1973 ที่กำหนดว่าห้าม
จ้างเด็กและเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

2. ควรมีการปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมในเรื่อง
เวลาการทำงานของลูกจ้างในกิจการประมงทะเล
กล่าวคือเดิมกระทรวงฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541) ไม่ได้มี
ข้อกำหนดเกี่ยวกับวันทำงานเวลาทำงานจำนวนชั่วโมง
การทำงาน โดยมีการกำหนดไว้เพียงเรื่องของวันหยุด
ประจำปี และกรณีการลาป่วยไว้เท่านั้น และกฎหมาย
ยังได้เปิดช่องว่างให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถทำ

ข้อตกลงกันเองได้ ซึ่งเห็นว่ายังไม่เหมาะสมในการที่จะให้มีการตกลงกันเอง จึงควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541) ให้มีหลักการกำหนดในเรื่องเวลาการทำงานทั้งจำนวน ชั่วโมง เวลาพัก วันหยุดให้แน่นอนชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ

3. ในเรื่องของสัญญาจ้างแรงงาน ควรมีการทำข้อตกลงการจ้างเป็นหนังสือ งานประมงทะเลมีสภาพการจ้างและลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากงานประเภทอื่น ๆ ถึงแม้ว่ากฎกระทรวงฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2541) และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะไม่มีข้อกำหนดให้การจ้างแรงงานนายจ้างและลูกจ้างต้องทำข้อตกลงในการจ้างเป็นหนังสือไว้ก็ตาม เห็นว่าก็ควรมีการทำสัญญาจ้างให้เกิดความชัดเจนเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของทั้งนายจ้างและลูกจ้างเมื่อเกิดมีปัญหาข้อโต้แย้งระหว่างกันขึ้น จึงควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายดังกล่าว ข้อตกลงในการจ้างควรทำเป็นหนังสือ ให้สอดคล้องตามมาตรฐานของ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายคุ้มครองแรงงานของต่างประเทศ

4. ควรมีการแก้ไข ในเรื่องของการคุ้มครองลูกจ้างเด็กในส่วนของกรณีถูกเลิกจ้าง เช่นเดียวกับลูกจ้างในกิจการอื่น ๆ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดอัตราเงินค่าชดเชยให้เป็นไปตามสัดส่วนของอายุงาน เมื่อกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวไม่ได้กำหนดไว้จึงควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวง ให้มีหลักการให้สอดคล้องกับข้อ กำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

กรณีของสวัสดิการเกี่ยวกับที่พัก ความปลอดภัยในการทำงาน อาหารและน้ำ การรักษาพยาบาลก็ควรมีกฎหมายกำหนดให้มีการจัดให้ลูกจ้างเด็กในตำแหน่งที่ปลอดภัย สะอาด กรณีของความปลอดภัยในการทำงานควรที่จะกำหนดให้มีมาตรการเกี่ยวกับ ความปลอดภัยของการทำงานในเรื่องประมงโดยการจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่ลูกเรือตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศด้วยเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

เอกลักษณ์ หลุ่มชมแข. (2555). ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการค้ามนุษย์. ลูกเรือประมง ความท้าทาย ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน, มูลนิธิกระจกเงา. ค้นจาก [http:// www.notforsale.in.th](http://www.notforsale.in.th)

International Labour Office. (2010). *World of work report 2010: From one crisis to the next?* n. p.

Republic of Singapore. (1996). *The Employment Act came into effect*. Singapore: Government Printing Office.

การรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

Student Guardians' Perception Towards Educational Management of Schools Under the Local Administration Organization of Pathum Thani Province

สายชล อ่อนสำลี และ สุรัชชัย ลิกขฉบับชิต

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำนวน 361 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น 0.93 ค่าสถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และค่าสถิติ F-test ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ เชฟเฟ่ พบว่า (1) ผู้ปกครองมีการรับรู้ต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.40$) (2) ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกันมีการรับรู้ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านผลผลิตทางการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียน, การจัดการศึกษาโรงเรียน, สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research were to study and compare the perception of the students guardians towards educational management as classified by gender, education level, occupation, and being guardian duration. The samples in this research were 361 student guardians of schools under the Local Administration Organization of Pathumthani Province. The research instrument used for collecting data was a 5-rating scale with 0.93 reliability. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, One - way ANOVA (F-test) and Post Hoc comparison by Scheffe's method. The findings were as follows: (1) The student guardians' perception towards educational management of schools under the local administration organization of Pathum Thani province in overall was ranked at Pathum Thani province a high level (2) There was no significant difference in perception with in different occupation of the student guardians towards education management of schools under the local administration organization of Pathum Thani province in overall and separately. Except the productivity of education aspect was different significantly at .05 level.

Keywords: student guardians' perception, educational management, Pathum Thani



ความนำ

การจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและเทคโนโลยีขณะเดียวกันความเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงของโลกจึงทำให้มีความจำเป็นที่ต้องกลับมาทบทวนและออกแบบการศึกษากันใหม่ และมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาการศึกษาไทยให้ทันกับเหตุการณ์ของโลกปัจจุบันอย่างเร่งด่วนไม่ว่าจะเป็น การศึกษาระดับใด การพัฒนาการศึกษาไทยในระยะเวลาที่ผ่านมาประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจระดับหนึ่ง เท่านั้นแต่ยังไม่เพียงพอสำหรับปัจจุบันและอนาคตข้างหน้า สังคมไทยในปัจจุบัน จึงมีพันธกิจที่สำคัญ 3 เรื่องด้วยกัน คือการปฏิรูปการเมือง การปฏิรูปการศึกษา และการสร้างสังคมให้มีความเข้มแข็ง

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็น การศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคน ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ทำให้เป็นคนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เรียนรู้ด้วยตนเองสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมีคุณธรรมจริยธรรมรู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข

มาตรา 8 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เสนอว่า “การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง” สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระบบจึง จำเป็นต้องจัดการศึกษาตามแนวการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2545 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทของการจัดการระบบ การศึกษาทั้งหมดในประเทศไทยให้มีส่วนสอดคล้อง และสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 5)

การบริหารองค์กรไม่ว่าองค์กรเล็กหรือใหญ่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสำรวจการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงองค์กรให้ คุณภาพอยู่ตลอดเวลา ซึ่งทุกๆ สิ่งในองค์กรมีความสำคัญ เท่ากันทั้งคนทั้งเครื่องจักรวัตถุดิบ และการบริหารจัดการ ตลอดจนงบประมาณจะขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดมิได้ ใน ปัจจุบันมีการแข่งขันสูงในทุก ๆ ด้าน ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็น ธุรกิจเชิงรุกทั้งสิ้น มิฉะนั้นจะต้องศึกษาถึงปัญหาและความ คาดหวังจะทำอะไรในอนาคต รวมทั้งมีการศึกษาถึง ปัญหาและความคาดหวังว่าจะทำอะไรในอนาคต รวมทั้ง ค้นพบสิ่งที่โดดเด่น หรือเอกลักษณ์ออกมาให้ได้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดในองค์กร บ่อยครั้งที่เราจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงนั้นมีระบบบริหารจัดการที่ดีรวมถึงการสำรวจที่เป็นจริงในปัจจุบันและสิ่งที่คาดหวังไว้ในอนาคต เพื่อปรับแก้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งสถาบันการศึกษาที่เป็นสถาบันที่จะต้องผลิตบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สามารถที่จะเผชิญกับสิ่งต่างๆ ได้อย่างมั่นใจ ตลอดจน สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีหน้าที่และรับผิดชอบในการจัดการ การศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา เพื่อให้บริการทางการ การศึกษาแก่เยาวชนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดปทุมธานี ให้ ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นการจัดการศึกษาเพื่อ พัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น เน้น การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ มี ทักษะตามเหมาะสมวัย และเกิดการพัฒนามตามศักยภาพ

ของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นเยาวชนที่ดีมีคุณภาพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จะเน้นส่งเสริมพัฒนาการในทุกด้าน ให้ผู้เรียนมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา โดยการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย มีทั้งกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน และนอกชั้นเรียน มีการนำเทคนิคการสอนต่าง ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาการรับรู้ของผู้ปกครอง นักเรียนต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำฐานข้อมูลที่ได้รับจากวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานให้มีการศึกษาที่ได้มาตรฐานเป็นสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ให้ได้รับการยอมรับจากชุมชน และสังคมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จากข้อมูลศึกษาเพื่อเป็นการรับรู้การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ว่ามีคุณภาพสนองความต้องการของสังคมและชุมชนในท้องถิ่นตามนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายโรงเรียนให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาศึกษาอย่างครอบคลุมทั่วถึงทุกคน ทั้งด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตให้มีคุณภาพอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยเห็นความสำคัญในประเด็นดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่องการรับรู้ของผู้ปกครอง นักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยคาดหวังว่าจะเป็นส่วนกระตุ้นให้โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีการดำเนินการตามระบบอย่างครบถ้วนสมบูรณ์มีคุณภาพการศึกษาอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลประโยชน์ต่อนักเรียน ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ระบบการศึกษา ผู้ปกครอง ท้องถิ่น สังคม ตลอดจนประเทศชาติในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ต่อการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ต่อการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาการเป็นผู้ปกครองนักเรียน

แนวคิดทฤษฎี

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความหมายและสาระสำคัญของการรับรู้
2. แนวนโยบายของการจัดการศึกษา

สถานศึกษาของรัฐ

3. บทบาทของผู้ปกครองในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

4. การจัดการศึกษาสถานศึกษาของรัฐ

5. การศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

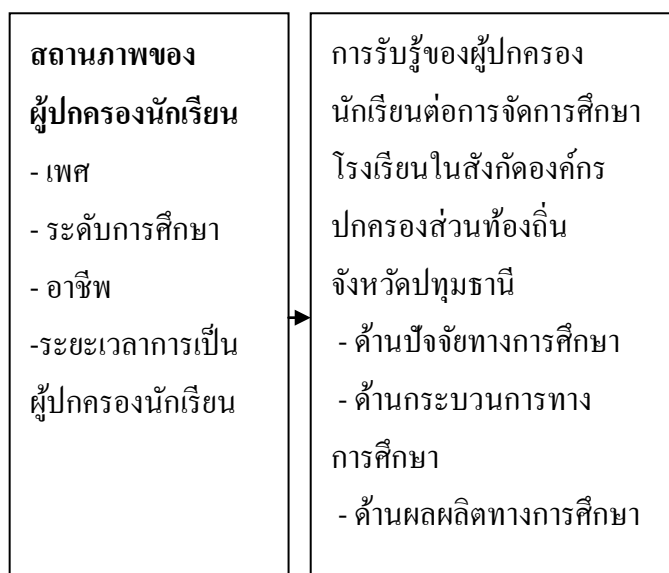
6. ผู้ปกครองกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

7. มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครองนักเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพของผู้ปกครองนักเรียนในด้าน เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาการเป็นผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งน่าจะมีผลต่อการจัดการศึกษา การรับรู้ที่มีต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีดังกล่าว โดยนำเสนอเป็น แผนภูมิกรอบแนวคิด ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรสถานภาพตัวแปรที่ศึกษา



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ปกครองนักเรียน เพศต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน
2. ผู้ปกครองนักเรียน ระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน
3. ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน
4. ระยะเวลาการเป็นผู้ปกครองนักเรียน การรับรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ ผู้ปกครองนักเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำนวน 5,539 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 - 610) สุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามการรับรู้ ที่สร้างขึ้นโดยประมวลแนวความคิดที่ได้ศึกษาวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาการผู้ปกครองนักเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า (rating scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามการรับรู้เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์แบบ และตรวจสอบการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ผลข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละในแต่ละรายการ ตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา
2. แบบสอบถามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อทราบระดับการรับรู้

ผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยกำหนดค่าเฉลี่ย และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ซึ่งดัดแปลงมาจาก

วัน เดชพิชัย (2532, หน้า 11) โดยแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ มีความหมาย ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบจำแนกการรับรู้ของ

ผู้ปกครองนักเรียน จำแนก เพศ โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาการเป็นผู้ครองนักเรียนใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-wayANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ปกครองมีการรับรู้ต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ คือ การรับรู้การจัดการศึกษาด้านผลผลิตทางการศึกษา ($\bar{X}=4.12$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การรับรู้การจัดการศึกษาด้านปัจจัยทางการศึกษา ($\bar{X}=4.12$) และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การรับรู้การจัดการศึกษาด้านกระบวนการทางการศึกษา ($\bar{X}=4.06$)

2. เปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ระหว่างเพศ พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีการรับรู้ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ระหว่างระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีการรับรู้ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ระหว่างอาชีพ พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีการรับรู้ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านผลผลิตทางการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. เปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ระหว่างระยะเวลาการเป็นผู้ปกครองนักเรียน พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีการรับรู้ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

ผลการศึกษารับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยพบว่า การรับรู้ของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลผลิตทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านปัจจัยทางการศึกษา และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านกระบวนการทางการศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

1.1 ด้านปัจจัยทางการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ผู้ปกครองมีการรับรู้ต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านปัจจัยทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะว่า โรงเรียนให้ความสำคัญ มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ เช่น การออกกำลังกาย การแปรงฟัน สอดคล้องกับการวิจัยของ ศศิธร เวียงเหล็ก (2542) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองให้ความสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับอนุบาล ดังนี้ (1) หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา การวัดประเมินผลใช้วิธีสอบด้วยข้อสอบและแจ้งผลการสอบให้ผู้ปกครองนักเรียนรับทราบภาคเรียนละ 1 ครั้ง (2) บุคลากร ครู และพี่เลี้ยง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ มนุษย์สัมพันธ์กับ ผู้ปกครองเป็นอย่างดี ให้ความรักและเอาใจใส่นักเรียนในทุกด้าน (3) ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน มีการจัด

อาคารเรียนที่มีความมั่นคงแข็งแรงปลอดภัย มีพื้นที่สำหรับนักเรียนมาทำกิจกรรมดังกล่าวหรือกำลังกาย จัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนเหมาะสม จัดอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนเหมาะสมกับวัยของนักเรียน มีห้องปฏิบัติการพิเศษ บุคลากรพิเศษเป็นครูภาษาอังกฤษและพลศึกษา สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับบ้าน โดยผู้ปกครองเยี่ยมโรงเรียนและจัดทำจดหมายข่าว (4) การจัดการโรงเรียนจัดบริการสถานที่สำหรับผู้ปกครองนักเรียนนั่งพักระหว่างรอรับนักเรียน (5) กิจกรรมนักเรียนมีการจัดบริการอาหารกลางวันที่ถูกหลักโภชนาการ จัดอาหารเสริม การจัดกิจกรรมนักเรียนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในวันสำคัญและ (6) ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนของโรงเรียน ผู้ปกครองทราบพัฒนาการของนักเรียนจากสมุดรายงานประจำตัว สอดคล้องกับการวิจัยของ สุชาติ สรวิสูตร (2546) ได้ศึกษาพรรณนาของชุมชนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดน้อยใน เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าพรรณนาของชุมชนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดน้อยใน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และจากผลการเปรียบเทียบพรรณนาของชุมชนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดน้อยใน จำแนกตามคุณลักษณะของประชาชน ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยของครอบครัว พบว่าไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌนา รุสิตานนท์ (2544) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนที่พึงประสงค์ของโรงเรียนชุมชนวัดพิชิตปิตยาราม พบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดการเรียนการสอนควรเน้นด้านการเตรียมความพร้อมและวิชาการควบคู่กันไปอาคารสถานที่ที่มีความแข็งแรงปลอดภัยดี สภาพแวดล้อมควรจัดร่มไม้ให้มากกว่านี้ เมื่อ

เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านต่าง ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

1.2 ด้านกระบวนการทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีการรับรู้ต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านกระบวนการทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ด้านกระบวนการทางการศึกษา โรงเรียนมีการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับกับการวิจัยของ เกษร บุญสนธิ (2548) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเอกชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามคุณลักษณะบุคคลของผู้ปกครองนักเรียน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปกครองของนักเรียน จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพบว่า (1) การรับรู้ของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลโรงเรียนเอกชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเห็นด้วยระดับมากด้านคุณภาพผู้เรียน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านบุคลากร ด้านหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนด้านกิจกรรมนักเรียน ด้านการจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่และห้องเรียนมีเพียงพอ ด้านเดียวอยู่ระดับปานกลาง คือ ปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน (2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน และความเกี่ยวข้องกับนักเรียน ต่างกันมีการรับรู้กับการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องการวิจัยของ นิรันดร์ เลาะวิจิ (2543) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่าผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษา 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน โรงเรียนควรจัดหลักสูตรในลักษณะอบรมเลี้ยงดู และการศึกษาแก่นักเรียนโดยมีจิตมุ่งหมายในการส่งเสริมให้มีพัฒนาการร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (2) ด้านบุคลากร ครูควรมีความอ่อนโยนในการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ครูควรมีความรับผิดชอบเข้าสอนตรงตามเวลา มีบุคลิกภาพดี กิริยา วาจา สุภาพ แต่งกายสะอาดเรียบร้อย (3) ด้านสภาพแวดล้อม ในโรงเรียน โรงเรียนควรมีโรงอาหารที่สะอาดและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (4) ด้านบริการนักเรียน โรงเรียนมีการตรวจสอบสุขภาพนักเรียน มีบริการน้ำดื่มที่สะอาด และมีความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน มีนมไว้บริการนักเรียนทุกวัน สอดคล้องกับวิจัย พาณี ศิริสวัสดิ์ (2551) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบทัศนคติของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสตรีวุฒศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม มีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ปกครองมีทัศนคติเห็นด้วยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านธุรการและการเงิน ด้านกิจการนักเรียน ด้านบริการ - สวัสดิการ และด้านวิชาการ ในระดับที่เป็นจริงมาก เช่นเดียวกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ของผู้ปกครองเฉลี่ยและระยะเวลาที่นักเรียนศึกษา

ในโรงเรียนต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสตรีวุฒศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

1.3 ด้านผลผลิตทางการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ผู้ปกครองมีการรับรู้ต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ด้านปัจจัยทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะด้านผลผลิตทางการศึกษา นักเรียนมีวิธีการแก้ปัญหาในการแก้ไขปัญหาคิด สอดคล้องกับการวิจัยของ เกียรติศักดิ์ ท้วมเทศ (2551) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบทัศนคติของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดยางสุทธาราม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีทัศนคติเป็นจริงมาก ในลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านบุคลากรรองลงมาคือ ด้านการปกครองนักเรียน ด้านวิชาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านบริการทุนการศึกษา ตามลำดับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดยางสุทธาราม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าผู้ปกครองนักเรียนที่มีระดับการศึกษาและอาชีพต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดการศึกษาด้านบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการวิจัยของ วุฒิวรรณ คงคามาศ (2544) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีบทบาทในการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมาก ในการจัดการศึกษา 4 งาน กล่าวคือ งานวิชาการ ได้แก่ การร่วมวางแผนงานวิชาการ โรงเรียนในรูปแบบคณะกรรมการ โรงเรียนการร่วมจัดหา

หนังสือเข้าห้องสมุดโรงเรียนการนำชุมชน และโรงเรียน
ร่วมกันตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการเรียน
และมอบรางวัลหรือเกียรติบัตรแก่นักเรียนที่มีผลการ
เรียนดี ได้แก่ การนำบุคคลที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามา
เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ ครู และนักเรียน การนำ
บุคลากรในชุมชนมาเป็นผู้สอนในวิชาที่ขาดแคลนครู
งานกิจการนักเรียน ได้แก่ การนำศูนย์อนามัย ในชุมชน
เข้ามาตรวจสอบสุขภาพ และฉีดวัคซีนให้แก่ นักเรียน ครู และ
พนักงานการขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการปกป้อง และ
หาวิธีป้องกันเพื่อดูแลนักเรียนให้พ้นจากภัยสารเสพติด
และภัยสังคม การร่วมช่วยเหลือกิจกรรมนักเรียน งาน
อาคารสถานที่ ได้แก่ การเข้ามา ใช้ประโยชน์ด้านอาคาร
สถานที่ และอุปกรณ์ของโรงเรียน และการร่วมปลูก
ต้นไม้ให้ความร่มรื่นแก่โรงเรียน ส่วนปัญหาที่พบได้แก่
การร่วมพิจารณาเนื้อหาที่กำหนดในหลักสูตรให้
สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของสังคม และชุมชนการ
ร่วมแก้ปัญหาการเรียนการสอน การร่วมจัดหาสื่อ
การเรียนการสอน และมาแนะนำการใช้นวัตกรรมและ
เทคโนโลยีต่างๆ การร่วมพิจารณาครูดีเด่น ประจำปี
การศึกษาของโรงเรียน การร่วมค้นหาผู้มีความสามารถ
ในท้องถิ่นมาให้ความรู้ในโรงเรียนตามความต้องการ
ของชุมชนในท้องถิ่นการร่วมรณรงค์หาทุนการศึกษา
ให้แก่ นักเรียน การเชิญผู้ประกอบการกับคณะครูร่วมวางแผน
กิจกรรมเสริมหลักสูตร การร่วมติดตามประเมินผลการ
ปฏิบัติงานด้านอาคารสถานที่ และปัญหาการเข้ามาใช้
ประโยชน์ด้านอาคารสถานที่และอุปกรณ์ของโรงเรียน

2. เปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียน
ต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม และรายด้าน
3 ด้าน ระหว่างเพศ พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีการรับรู้
ต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนด
ไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ประกอบการนักเรียนที่เพศต่างกัน
จะมีพฤติกรรม การปฏิบัติ ความรู้ นึกคิด การรับรู้ไม่
แตกต่างกันเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับการวิจัยของ
กมลสรวง อุดมเดช (2548) ได้ศึกษาทฤษฎีของ
ผู้ประกอบการจัดการศึกษาของโรงเรียน ชนพรเชนด
เมรีแอนอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรีผลการวิจัย
พบว่าทฤษฎีของผู้ประกอบการจัดการศึกษาของ
โรงเรียนชนพรเชนดเมรีแอนอำเภอบางบัวทองจังหวัด
นนทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อ
พิจารณารายด้านพบว่า ผู้ปกครองเห็นด้วยมากที่สุด ด้าน
กิจการนักเรียนรองลงมาเห็นด้วยมาก ด้านบุคลากร ด้าน
อาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและด้าน
วิชาการตามลำดับ ผู้ปกครองที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา
อาชีพ รายได้และความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน
ต่างก็มีทฤษฎีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนชน
เชนดเมรีแอน อำเภอบางบัวทองจังหวัดนนทบุรีไม่
แตกต่าง

3. เปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียน
ต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม และรายด้าน
3 ด้าน ระหว่างระดับการศึกษา ต่างกัน 3 กลุ่ม พบว่า
ผู้ปกครองนักเรียนมีการรับรู้ต่อการจัดการศึกษาโรงเรียน
ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี
โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
สมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า
ผู้ปกครองนักเรียนที่มีการศึกษาต่างกันไม่ว่าจะศึกษา ต่ำ
กว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ต่างมีแนวคิด
เหมือนกันในเรื่องของการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับการวิจัยของ สุ
ชาติ สรวิสูตร (2546) ได้ศึกษาทฤษฎีของชุมชนต่อการ

จัดการศึกษาของโรงเรียนวัดน้อยใน เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของชุมชนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดน้อยใน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และจากผลการเปรียบเทียบ ทัศนคติของชุมชนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดน้อยใน จำแนกตามคุณลักษณะของประชาชน ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยของครอบครัว พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม และรายด้าน 3 ด้าน ระหว่างอาชีพ ต่างกัน 4 กลุ่ม พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีการรับรู้ต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาชีพที่ต่างกัน ก็มีแนวคิดไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลผลิตทางการศึกษา อาชีพรับราชการแตกต่างกัน กับอาชีพธุรกิจส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าอาชีพรับราชการ เกษตรกรรม รับจ้าง รวมถึงธุรกิจส่วนตัว มีความหลากหลายอาชีพจะมองถึงเรื่องการจัดการศึกษา แตกต่างกัน บางอาชีพอาจมองลึกลงไป เนื่องจากประสบการณ์และระยะเวลาในการดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นต้น สอดคล้องกับการวิจัยของได้รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ด้านเนื้อหา และการนำรูปแบบไปใช้โดยการสัมมนา โดยผู้ทรงคุณวุฒิและศึกษาผลการใช้รูปแบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบก่อนจะนำไปเผยแพร่ ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา

ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ และชุมชนในท้องถิ่นในสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับการวิจัยของ เกียรติศักดิ์ ท้วมเทศ (2551) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบทัศนคติของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดยางสุทธาราม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีทัศนคติเป็นจริงมาก ในลำดับที่หนึ่งคือ ด้านบุคลากรรองลงมาคือ ด้านการปกครอง นักเรียน ด้านวิชาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านบริการทุนการศึกษาตามลำดับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดยางสุทธาราม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีระดับการศึกษาและอาชีพต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดการศึกษาด้านบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. เปรียบเทียบการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม และรายด้าน 3 ด้าน ระหว่างระยะเวลาการเป็นผู้ปกครองนักเรียน พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีการรับรู้ต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ปกครองนักเรียนที่มีระยะเวลาการเป็นผู้ปกครองนักเรียน ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป ต่างมีมุมมองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ พาณี ศิริสวัสดิ์ (2551) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบทัศนคติของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสตรีวุฒศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม มี

ทรงชนะเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ปกครองมีทรงชนะเห็นด้วยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนด้านธุรการและการเงิน ด้านกิจการนักเรียน ด้านบริการ - สวัสดิการ และด้านวิชาการในระดับที่เป็นจริงมาก เช่นเดียวกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุอาชีพระดับการศึกษา รายได้ของผู้ปกครองเฉลี่ยและระยะเวลาที่นักเรียนศึกษาในโรงเรียนต่างกันมีทรงชนะต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสตรีวุฒศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียน จากการศึกษารับรู้ของผู้ปกครองนักเรียนมีทัศนะต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 3 ด้าน ผู้วิจัยเสนอแนะว่าควรปรับปรุงแต่ละด้านที่ค่าน้อย ดังนี้

1. ด้านปัจจัยทางการศึกษา การจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการจัดให้มีบุคลากรสนับสนุนการสอนที่เพียงพอจำนวนนักเรียน เพียงพอต่อการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.92$) เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้ปกครองให้ความเชื่อมั่นในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

2. ด้านกระบวนการทางการศึกษา การจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนควรให้ความสำคัญมีการจัดระบบการแนะแนวสำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยง ($\bar{X} = 3.90$) ติดตามตรวจสอบพฤติกรรม นักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีมาตรการดูแลนักเรียนที่ชัดเจนเพื่อเพิ่มความอบอุ่นให้กับผู้ปกครองนักเรียน และคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านผลผลิตทางการศึกษา การจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโรงเรียนควรจัดกิจกรรมนักเรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.90$) ปลูกฝังจิตสำนึกให้นักเรียนมีส่วน

ร่วมรับผิดชอบต่อส่วนร่วมรักษารมชาติรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ให้นักเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อการจัดกิจกรรมในทุกด้านและนำไปใช้ชีวิตประจำวัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

2. ควรมีการวิจัยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

เกสร บุญสนธิ. (2548). การรับรู้ของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- เกียรติศักดิ์ ท้วมเทศ. (2551). *พรรณษะของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดยางสุทธาราม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.*
- กมลสรวง อุดมเดช. (2548). *พรรณษะของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนชนพรเชนดแมรีแอน อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.*
- นิรันดร์ เลาะวีธี. (2543). *ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดโรงเรียนอนุบาลเอกชนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- พานี ศิริสวัสดิ์. (2551). *พรรณษะของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสตรี วุฒิมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.*
- ภาณี สัจจาพันธ์. (2555). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6(1), 89-90.*
- มันทนา รุสิตานนท์ (2544). *ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนที่พึงประสงค์ของโรงเรียนชุมชนวัดพิชิตปิตยาราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- วัน เดชพิชัย. 2532. *แบบประเมินตนเองสำหรับผู้บริหาร, วารสารศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.*
- วุฒิวรรณ คงคามศ. (2544). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ศศิธร เวียงเหล็ก. (2542). *ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อคุณภาพจากการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สุชาติ สรวิสูตร. (2546). *พรรณษะของชุมชนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดน้อยใน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.*
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Psychological Measurement, 30(3), 607-610.*



ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

Student Guardians' Perception Towards Educational Management under the Local Administration Organization of Pathum Thani Province

สุจินต์ เขียวบุษบง และ สุรัชย์ ลิกขาบัณฑิต

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยนี้มีเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำนวน 361 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจเห็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบค่า t-test และ F-test ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe's ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน ($\bar{X}=4.11$, $SD=0.58$) และผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้านเพศแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยชายสูงกว่าหญิง

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, ผู้ปกครองนักเรียน การบริหาร, โรงเรียน, องค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น

Abstract

This research aims to study and to compare satisfaction of the student guardians towards school management under the local administration organization of Pathum Thani Province as classified by sex and occupation. The sample size was 361 student guardians. Research instrument was a questionnaire with 0.96 reliability. Data were analyzed by mean, standard deviation, t-test, F-test and Post Hoc comparison by Scheffe method. Research results were as follows Student guardians' satisfaction towards management of schools under the local administrative organization of Pathum Thani province was ranked at a high level ($\bar{X}=4.11$, $SD=0.58$) when comparing student guardians' satisfaction. there was significant difference in sex of the student guardians male was greater than female.

Keywords : satisfaction of student guardians, school management, local administration organization of Pathumthani Province



ความนำ

ประเทศไทยเริ่มจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 แต่ไม่ใช่ว่าก่อนหน้านี้คนไทยจะไม่ได้รับการศึกษา เพราะการศึกษาคือสิ่งที่คู่กับสังคมอยู่เสมอ แต่เป็นการศึกษาที่ไม่เป็นระบบ ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ไม่มีหลักสูตร ไม่มีแผนนโยบายหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เป็นระบบ แต่นับจากที่พระองค์ท่านได้ทรงปฏิรูปการศึกษาในครั้งนั้นสำเร็จและระบบการศึกษาของประเทศจึงเริ่มเป็นรูปร่างขึ้นและครบถ้วนสมบูรณ์มาจนปัจจุบัน

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้เชิงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กรมวิชาการ, 2544, หน้า 25) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญของสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจการเมืองการปกครองและสังคม ระบบการศึกษาไม่สามารถดำเนินการไปได้อย่างอิสระระบบการศึกษามีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับระบบอื่น ๆ และต้องผันแปรไปตามการเปลี่ยนแปลงของระบบอื่น ๆ ด้วยปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วส่งผลต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ ค่านิยม และคุณธรรมของคนในชาติอย่างมากการจัดการศึกษาก็จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและทิศทางให้สอดคล้องกับระบบสังคมและเศรษฐกิจด้วย อภิชาติกุลชา (2536, หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ก็มุ่งเน้นให้จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายอารมณ์จิตใจสังคม และสติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขแนวการจัดการศึกษาที่สำคัญยิ่งกว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 13) ซึ่งในการปฏิรูปการเรียนรู้จะเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวเป็นการเปิดแนวทางใหม่ๆ ให้แก่ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีอิสระในการอบรมเลี้ยงดู การให้การศึกษา การจัดหลักสูตร และการบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ครูผู้ปกครอง และสังคมไทย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 5)

การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงมุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้มีความรู้ ความคิดในทักษะความสามารถ มีความประพฤติที่ดีงาม มีความรับผิดชอบ ต่อสังคมและมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์สามารถนำความรู้ประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ต้องการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สังคมดังกล่าว ได้แก่ ครอบครัว ชุมชนองค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ และกำหนดให้บิดามารดาหรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัด

ให้บุตรหรือบุคคลที่อยู่ในความดูแลได้รับการศึกษาภาคบังคับและให้ครอบครัวมีสิทธิจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้รับสิทธิประโยชน์จากรัฐให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่บุตรหรือบุคคล ซึ่งอยู่ในความดูแลการสนับสนุนด้านการเงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและได้รับการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 5-9)

หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้สถานศึกษาต้องมี การประชาสัมพันธ์ และร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครองนักเรียน และบุคคล ในชุมชนให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องนอกจากนั้นกระทรวงศึกษาธิการยัง จำเป็นต้องสนับสนุนส่งเสริมด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาให้ครอบคลุม หลักสูตรและกว้างขวางยิ่งขึ้นเพื่อการพัฒนาไปสู่ความ เป็นสากล กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 3)

การศึกษาระดับต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ของเทศบาลซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยได้ ตั้งสำนักงานการศึกษาส่วนท้องถิ่นขึ้นเพื่อบริหารงาน การศึกษาส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับ ก่อนประถมศึกษาและการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคบังคับ ของเทศบาลและเมืองพัทยาเพื่อให้การบริหารงาน การศึกษาส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างเหมาะสมทางราชการ โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดเป้าหมายและ แนวนโยบายในการจัดการศึกษาว่าจะส่งเสริมสนับสนุน ให้โรงเรียนฝึกรบรณสั่งสอนให้นักเรียนมีความประพฤติ วินัยดี มีความรู้ มีวิชา มีสุขภาพพลานามัยดี กีฬาเด่นและ มีนโยบายจะส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัด

การศึกษาท้องถิ่น จึงกำหนดเป็นคำขวัญในการพัฒนา การศึกษาของท้องถิ่นว่า วินัยดีมีวิชา กีฬาเด่นเป็น โรงเรียนของชุมชน เพื่อให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ ยึดถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

สรนุช เรืองเมือง (2557) กล่าวว่า ผู้ปกครองและ ครูเปรียบเสมือนผู้นำทางหากต่างคนต่างนำไปคนละ ทิศทางเปรียบเสมือนเส้นทางสองเส้นที่ไม่มีโอกาส บรรจบกันดังนั้น ผู้ปกครองและครูต้องร่วมมือกัน ประึกษาหารือกันรับทราบความคิดเห็นซึ่งกันและกันซึ่ง สถานศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินงานยังไม่บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พบปัญหาและอุปสรรคหลาย ประการ เช่น ปัญหาด้านหลักสูตรที่ขาดความยืดหยุ่น และไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนปัญหา บุคลากรสอนไม่ตรงตามวิชาความรู้ที่เรียนมา บุคลากร ขาดความรู้ความสามารถปัญหาด้านงบประมาณไม่ เพียงพอ ทำให้การพัฒนาด้านอาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อมเป็นไปได้ช้าปัญหาด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษาไม่ได้ผลเท่าที่ควรปัญหาความ ไม่เข้าใจระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง ทำให้เกิด ปัญหาและอุปสรรคพบว่าผู้ปกครองส่วนใหญ่มีภารกิจ ส่วนตัวไม่พร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ขาดความรู้ความ เข้าใจในเรื่องความร่วมมือกับสถานศึกษาหรือปล่อยให้ ปัญหาของลูกอยู่ในภาวะวิกฤติแล้วจึงหันมาสนใจซึ่งมี ผลต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี (2540, หน้า 87) และ อีกประการหนึ่งที่สำคัญคือผู้ปกครองยังไม่ให้ความ ร่วมมือด้านการสนับสนุนปัจจัยที่เพียงพอโดยคาดหวังที่ จะได้รับการบริการจากสถานศึกษามากเช่นเดียวกัน ไม่ ว่าจะเป็นด้านหลักสูตร บุคลากร อาคารสถานที่ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและด้านการ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา กล่าวได้ว่าการ จัดการศึกษาของสถานศึกษา มีความจำเป็นที่จะต้อง

ดำเนินและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพราะว่าเป็นงานที่สำคัญที่จะช่วยแบ่งเบาภาระของประเทศชาติและเป็นงานที่ทำอย่างไรก็จะจัดการศึกษาอย่างไรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงและเป็นที่ต้องการของผู้ปกครอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ใน 4 ด้าน คือ ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป โดยจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจ ของ Herzberg
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542)
 - 1.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. การบริหารงาน โรงเรียน
 - 2.1 ขอบเขตของการบริหารการศึกษา
 - 2.2 ด้านการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
 - 2.4 ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 2.5 ด้านการบริหารงานทั่วไป

3. การประสานความเข้าใจของผู้ปกครองสู่การมีส่วนร่วมกับโรงเรียน

3.1 วิธีการนำไปสู่การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

4. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.1 การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.2 นโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3 วัตถุประสงค์ของแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.4 วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีใน 4 ด้าน ผู้วิจัยได้ศึกษาตามโครงสร้างการบริหารงานของ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำนวน 4 ด้านตามแผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการค้นคว้าวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

เพศ	ความพึงพอใจของผู้ปกครอง
- ชาย	นักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของ
- หญิง	โรงเรียนที่สังกัดองค์กรปกครอง
ระดับการศึกษา	ท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีใน 4 ด้าน
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
- ปริญญาตรี	2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
- สูงกว่าปริญญาตรี	3. ด้านการบริหารงานบุคคล
	4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารของโรงเรียนที่สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

2. ผู้ปกครองนักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารของโรงเรียนที่สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และการดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ วางแผน การสร้างและพัฒนารูปแบบนำไปทดลอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองนักเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2556 ชั้นอนุบาล 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 จาก จำนวน 4 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย ผู้ปกครอง

นักเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี จำนวน 5,539 คน โดยวิธีการกำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ความเชื่อมั่น 0.96 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือที่ขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสต์เทิร์นเอเชีย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยอีสต์เทิร์นเอเชีย ปทุมธานี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี พร้อมแบบสอบถามเพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับนักเรียนเพื่อนำไปให้ผู้ปกครอง และนัดวันเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองหลังจากแจกแบบสอบถามแล้ว 2 สัปดาห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ได้นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครอง

นักเรียนโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้เกณฑ์ แปลความหมายจากคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจ

4.50 - 5.00 ผู้ปกครองมีความพึงพอใจมากที่สุด

3.50 - 4.49 ผู้ปกครองมีความพึงพอใจมาก

2.50 - 3.49 ผู้ปกครองมีความพึงพอใจปานกลาง

1.50 - 2.49 ผู้ปกครองมีความพึงพอใจน้อย

1.00 - 1.49 ผู้ปกครองมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที

(t - Test) ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามระดับ

การศึกษาใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับดี

มากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ คือ โรงเรียนมีการแจ้งผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างต่อเนื่อง และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้พัฒนาด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ด้านการบริหารงานงบประมาณข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการแจ้งผลการดำเนินงาน ด้านการเบิกจ่ายเงินอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดระบบการรับ-การจ่ายเงินได้อย่างรวดเร็ว และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีการควบคุม บำรุงรักษา พัฒนา และครุภัณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคลข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับการยกย่องคุณงามความดี รองลงมา คือ โรงเรียนมีการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนสอนที่หลากหลาย และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีบุคลากรสนับสนุนการสอนอย่างเพียงพอ ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไปข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนจัดอาหารกลางวันที่มีคุณค่าทางโภชนาการ รองลงมา คือ โรงเรียนมีสนามกีฬาในการออกกำลังกายของนักเรียนและชุมชน และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีการจัดการบริการให้นักเรียนได้ดื่มด่ำ

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารงานโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป จำแนกตามเพศ คือ โดยภาพรวมไม่แตกต่างและเมื่อพิจารณารายด้านแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานโดยมีชายมากกว่าหญิง

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีประเด็นที่น่าสนใจที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ความพึงพอใจด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X}=4.14$, $SD=0.59$) มากที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจด้านงานการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X}=4.10$, $SD=0.65$) และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจด้านงานการบริหารงานบริหารทั่วไป ($\bar{X}=4.09$, $SD=0.60$) ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัย พบว่าความพึงพอใจด้านการบริหารงานวิชาการของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เพราะว่าโรงเรียนให้ความสำคัญในเรื่องโรงเรียนมีการวัดผลและประเมินผลการเรียน สอดคล้องกับบทความของภาณี สัจจาพันธ์ (2555) และงานวิจัย กรชกร ชวติ (2544) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล (1) พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนจำแนกตามระดับการศึกษา การประกอบอาชีพและขนาดโรงเรียน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบริหาร ด้านปกครองนักเรียน ด้านวิชาการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม (2) ผู้ปกครองนักเรียนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (3) ผู้ปกครองนักเรียนที่ประกอบอาชีพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาลโดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านปกครองนักเรียน ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไม่แตกต่างกัน แต่ผู้ปกครองนักเรียนที่ประกอบอาชีพอิสระมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาด้านบริหารมากกว่ากลุ่มที่ประกอบอาชีพรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) ผู้ปกครองนักเรียนที่มีนักเรียนในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผลวิจัยพบว่า ความพึงพอใจด้านการบริหารงานงบประมาณของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนให้ความสำคัญในเรื่อง โรงเรียนมีการแจ้งผลการดำเนินงานด้านการเบิกจ่ายเงินอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริยา พจนธารี (2544) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองและผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย พบว่า
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม
ผู้ปกครองและผู้ครูคุณวุฒิมีความพึงพอใจต่อการจัด
การศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดเลย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย
เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านธุรการ
ด้านปกครองนักเรียน ด้านการบริหารทั่วไปและด้าน
โรงเรียนกับชุมชน ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านการ
บริหารอาคารสถานที่ และมีรายชื่อที่มีความ
พึงพอใจอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ลำดับ
ในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป แผนปฏิบัติ
การประจำปีของโรงเรียนสนองนโยบายหน่วยเหนือ การ
จัดองค์กรของโรงเรียนมีความชัดเจน เหมาะสมและการ
พัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประชุม อบรม
สัมมนา การศึกษาต่อ ฯลฯ และมีการเบิกจ่ายเงินตาม
ระเบียบของทางราชการ

ด้านธุรการ มีสถานที่ (ห้องธุรการ) ที่ติดต่อได้
สะดวก และมีการออกใบเสร็จรับเงินเมื่อมีการรับเงินทุก
ประเภท

ด้านวิชาการ การจัดกิจกรรมตามหลักสูตร เช่น
ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์มีความ
เหมาะสม และการเข้าสอนของครูตามตารางสอนทุกวิชา

ด้านปกครองนักเรียน ส่งเสริมให้มี
คณะกรรมการนักเรียนและส่งเสริมให้นักเรียนใช้เวลา
ว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น การกีฬา การดนตรี ฯลฯ

ด้านบริการ การให้บริการด้านสาธารณูปโภค
เช่น การไฟฟ้า การประปา โทรศัพท์ ไปรษณีย์ การ
จัดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ เพียงพอและสะอาดและมีครู
โภชนาการหรือผู้รับผิดชอบควบคุมดูแลการให้บริการ

ด้านโภชนาการ และมีห้องพยาบาลและมีครูอนามัย
ดำเนินการด้านสุขภาพอนามัย

ด้านโรงเรียนกับชุมชน เผยแพร่เกียรติประวัติ
ทางด้านกีฬา และมีการกำหนดอุดมการณ์ เช่น ปรัชญา
คำขวัญ คติธรรม สัญลักษณ์ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม

ด้านการบริหารอาคารสถานที่ที่มีความร่มรื่น
ตกแต่งสวยงามและมีบรรยากาศดีและอาคารเรียนอยู่ใน
สภาพเรียบร้อยใช้การได้ดี มีความปลอดภัย

ด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัย พบว่า
ความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคลของผู้ปกครอง
ต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนให้ความสำคัญในเรื่อง ครู
ได้รับการยกย่องคุณงามความดี สอดคล้องกับงานวิจัย
ของพรรษา หงษ์ภักดี (2544) ได้ศึกษาความพึงพอใจ
ของผู้ปกครองที่มีต่อครูผู้สอนโรงเรียนอนุบาลนครพนม
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม
พบว่า (1) ผู้ปกครองนักเรียนโดยรวมและจำแนกตาม
สถานภาพมีความพึงพอใจต่อครูผู้สอนโดยรวมและราย
ด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีรายชื่อที่มีความ
พึงพอใจอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในแต่ละด้าน
มีดังนี้ ยิ้มแย้มแจ่มใส นำคบหาสมาคมด้วย มีวุฒิทาง
การศึกษาตามที่ทางราชการกำหนด ส่งเสริมให้นักเรียน
มีความเมตตา กรุณา ซื่อสัตย์สุภาพ อ่อนโยนและ
สนับสนุนกิจกรรมและวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีของ
ชุมชน (2) ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจต่อ
ครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป ความพึงพอใจ
ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไปของผู้ปกครองต่อการ
บริหารงานโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนให้ความสำคัญในเรื่อง

โรงเรียนจัดอาหารกลางวันที่มีคุณค่าทางโภชนาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีสริยา พจนธวี (2544) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองและผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม ผู้ปกครองและผู้ทรงคุณวุฒิมีระดับความพึงพอใจความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านธุรการ ด้านปกครองนักเรียน ด้านการบริหารทั่วไปและด้านโรงเรียนกับชุมชน ด้านบริการด้านวิชาการ และด้านการบริหารอาคารสถานที่ และมีรายชื่อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ลำดับ ในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนสนองนโยบายหน่วยงานเหนือ การจัดองค์กรของโรงเรียนมีความชัดเจน เหมาะสมและการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประชุม อบรม สัมมนา การศึกษาต่อ ฯลฯ และมีการเบิกจ่ายเงินตามระเบียบของทางราชการ

ด้านธุรการ มีสถานที่ (ห้องธุรการ) ที่ติดต่อได้สะดวก และมีการออกใบเสร็จรับเงินเมื่อมีการรับเงินทุกประเภท

ด้านวิชาการ การจัดกิจกรรมตามหลักสูตร เช่น ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ มีความเหมาะสม และการเข้าสอนของครูตามตารางสอนทุกวิชา

ด้านปกครองนักเรียนส่งเสริมให้มีคณะกรรมการนักเรียนและส่งเสริมให้นักเรียนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น การกีฬา การดนตรี ฯลฯ

ด้านบริการ การให้บริการด้านสาธารณูปโภค เช่น การไฟฟ้า การประปา โทรศัพท์ ไปรษณีย์ การ

จัดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ เพียงพอและสะอาดและมีครูโภชนาการหรือผู้รับผิดชอบควบคุมดูแลการให้บริการด้านโภชนาการ และมีห้องพยาบาลและมีครูอนามัยดำเนินการด้านสุขภาพอนามัย

ด้านโรงเรียนกับชุมชน เผยแพร่เกียรติประวัติทางด้านกีฬา และมีการกำหนดอุดมการณ์ เช่น ปรัชญา คำขวัญ คติธรรม สัญลักษณ์ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมด้านการบริหารอาคารสถานที่ที่มีความร่มรื่น ตกแต่งสวยงามและมีบรรยากาศดีและอาคารเรียนอยู่ในสภาพเรียบร้อยใช้การได้ดี มีความปลอดภัย

การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างและเมื่อพิจารณารายด้านแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ปกครองมีเพศที่ต่างกันจะมีพฤติกรรมปฏิบัติ ความรู้ นึกคิดแตกต่างกันเกี่ยวกับในเรื่องการบริหารงานโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Krasner & Ullman (1974, p. 342) ที่กล่าวว่าความแตกต่างระหว่างเพศก็ยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมที่นี้เพราะตั้งแต่เกิดมากเป็นผู้หญิงกับผู้ชายมีโลกทางสังคมแตกต่างกันเช่น การแต่งกายของเล่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบหรือลักษณะของพฤติกรรมที่ถูกอบรมสั่งสอน อันมีผลไปถึงบทบาททางสังคมงานอดิเรก การกีฬา และการคาดหวังในอาชีพ

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ความพึงพอใจด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ปกครองที่การศึกษาต่างกัน ไม่ว่าจะศึกษาดำรงต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีก็มีแนวคิดเหมือนกันในเรื่องการบริหารงานโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้ออิสรา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2548) ได้ศึกษาการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีตามทัศนะของผู้ปกครองนักเรียน ระดับก่อนประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนราชินี กลุ่มประชากร คือ ผู้ปกครองนักเรียนของนักเรียนชั้นก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนราชินี ผลการวิจัยพบว่า (1) ทัศนะของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนราชินี ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยเห็นด้วยมากที่สุดด้านการเรียนการสอนที่หนึ่ง รองลงมา ด้านบริการ และด้านบุคลากร ส่วนด้านสภาพแวดล้อมมีทัศนะเห็นด้วยมากเป็นอันดับสุดท้าย (2) ผู้ปกครองนักเรียนที่มีภูมิหลังด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และเพศต่างกันมีทัศนะต่อการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนราชินีในภาพรวมไม่แตกต่าง ส่วนผู้ปกครองนักเรียนที่มีฐานความสัมพันธ์ต่างกัน มีทัศนะต่อการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนราชินีในภาพรวมแตกต่างกันและผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนะต่อการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาของโรงเรียนราชินีในภาพรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้พัฒนาด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เรียนรู้ จัดซ่อมเสริมกับนักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ ครูผู้ประจำชั้นมีการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนกับผู้ปกครองนักเรียน
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนมีการควบคุม บำรุงรักษา พัสดุ และครุภัณฑ์ ควรมีการดูแลควบคุม บำรุงรักษา พัสดุ และครุภัณฑ์ ให้มีพัสดุ พร้อมใช้กับการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล โรงเรียนมีบุคลากรสนับสนุนการสอนอย่างเพียงพอ ควรมีจำนวนครูที่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน และครูที่ความรู้ตรงกับวิชาที่สอน มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน
4. ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป โรงเรียนมีการจัดการบริการให้นักเรียนได้เต็มมั่งมี เพื่อเป็นการส่งเสริมภาวะโภชนาการสมวัย ควรส่งเสริมการดื่มนมจืด ทั้งยังช่วยบำรุงสุขภาพช่องปากและฟันสุขภาพร่างกายแข็งแรง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีผลต่อการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี
2. ควรศึกษาพึงพอใจของผู้ปกครองในการเลือกส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว).
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544*. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- กรมการปกครอง. (2545). *แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา*. กรุงเทพมหานคร: กรมการปกครอง.
- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. (2540). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2540*. อุบลราชธานี: สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี
- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). *รายงานการปฏิรูปการศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิก.
- กรขจร ชวลิต. (2544). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภาณี สัจจาพันธ์. (2555). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 2(2), 89-90
- พรรษา หงส์ภักดี. (2544). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อครูผู้สอน โรงเรียนอนุบาลนครพนมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม*. สำนักวิทยบริการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- อภิชัย กลุษา. (2536). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อิสริยา พจนนธี. (2544). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองและผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อัญชิสา เอี่ยมละออ. (2552). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

เอื้ออิศรา อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2548). การจัดการศึกษาของโรงเรียนราชินีตามทัศนะของผู้ปกครองระดับก่อนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

Krasner, L. & Ullman, L. P. (1974). *Behavior influence and personality: The social metric of human action*. New York: Holt Rinehart and Winston.

Krejcie, R.V. & Morgan D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Psychological measurement*, 30(3), 607-610.



การกำหนดความผิดและโทษอาญาฐานคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ต

Criminalization of Cyberstalking

ชนิสรา อร่ามพงษ์ และ สุชาติ ธรรมมาพิทักษ์กุล

บทคัดย่อ

การคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตเป็นพฤติกรรมที่แทรกแซงต่อสิทธิเสรีภาพในความเป็นส่วนตัวของบุคคล ผลจากการคุกคามส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจและสภาพร่างกาย ตลอดจนการดำรงชีวิตโดยปกติสุขของบุคคลเป็นอย่างมาก แม้บางพฤติกรรมอาจไม่มีลักษณะเป็นภัยอันตรายแก่บุคคล แต่เมื่อพฤติกรรมดังกล่าวถูกกระทำซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่องก็อาจมีแนวโน้มพัฒนาไปสู่การก่ออาชญากรรมร้ายแรงอื่น ๆ ได้ ประเทศไทยไม่มีบทกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ต การวิจัยนี้ จึงศึกษาความหมาย ลักษณะและรูปแบบของการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ต ตลอดจนวิเคราะห์บทบัญญัติในประมวลกฎหมายอาญาและพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยรวบรวมข้อมูลเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และตำราทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตและวิเคราะห์ผลการศึกษาพบว่า กฎหมายที่มีใช้อยู่ในปัจจุบันไม่มีความครอบคลุม เหมาะสมเพียงพอที่จะนำมาบังคับใช้กับพฤติกรรมการคุกคามดังกล่าวได้ทุกลักษณะที่เกิดขึ้น จึงได้เสนอแนวทางในการบัญญัติกฎหมายและมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้ถูกระทำโดยศึกษาจากกฎหมายและมาตรการทางกฎหมายที่ใช้อยู่ในต่างประเทศ เช่น การบัญญัติกฎหมายให้การคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตเป็นความผิดทางอาญาการเพิ่มเติมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้การคุ้มครองผู้ตกเป็นเหยื่อจากการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตเป็นไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การเฝ้าติดตาม, การข่มขู่, การคุกคามทางอินเทอร์เน็ต

Abstract

Cyber bullying, cyber stalking and cyber threats are behaviors which infringe on rights and liberties of a person. Results of such bullying also have a direct significant impact on mental and physical health including the normal lifestyle of the person. Although some behaviors may not be harmful to the person, however repeat of such behaviors may be developed to commit other serious crimes. Thailand has no specific law for cyber bullying, cyber stalking and cyber threats. The objectives of this research are to study definitions, characteristics and manners of the cyber bullying, cyber stalking and cyber threat and to analyze current laws in the Criminal Code and the Computer Crime Act B.E. 2550 (2007), relevant to the cyber bullying, cyber stalking and cyber threats behaviors. The researcher gathered information from documents, and legal textbooks relating to the cyber bullying, cyber stalking and cyber threat. The result of the study shows that the current laws are not comprehensive or adequate to enforce to

all bully manners incurred. Therefore, the researcher proposes guidelines to enact the laws including measures of laws to protect victims.

Keywords: cyber bullying, cyber stalking, cyber threat



ความนำ

“พฤติกรรมการคุกคามที่กระทำในลักษณะของการเฝ้าติดตามและข่มขู่” เป็นการกระทำลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมาเป็นระยะเวลานานพอสมควร โดยพฤติกรรมลักษณะดังกล่าวเป็นการเฝ้าติดตามผู้อื่นโดยวิธีการกระทำการซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นการแทรกแซงสิทธิเสรีภาพในด้านต่าง ๆ อันส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตโดยส่วนตัว และการดำเนินชีวิตในสังคมโดยปกติสุขของผู้อื่น ก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ ความกลัว ความหวาดระแวงในความไม่ปลอดภัยในร่างกายหรือทรัพย์สินของตนเองและสมาชิกในครอบครัว และก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพจิต จนไม่สามารถใช้ชีวิตโดยปกติสุข ทั้งนี้ บางกรณียังอาจนำมาซึ่งความเสียหายร้ายแรงต่อตัวผู้ถูกกระทำได้อีกด้วย ต่อมาวิวัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารได้ถูกพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว จากความเจริญก้าวหน้านี้เองที่ส่งผลให้ระบบอินเทอร์เน็ตถูกนำมาใช้เป็นช่องทางหนึ่งในการก่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นในสังคม เนื่องจากระบบอินเทอร์เน็ตเป็นระบบที่อำนวยความสะดวกในการเชื่อมต่อการสื่อสารระหว่างกันของบุคคลจากทั่วทุกมุมโลกอย่างไร้พรมแดน และด้วยลักษณะอันเป็นคุณสมบัติเฉพาะของระบบอินเทอร์เน็ตที่เอื้อต่อสถานะนิรนามทำให้ยากแก่การติดตามหาตัวผู้กระทำความผิดลงโทษ เมื่อพฤติกรรมการคุกคามที่มีลักษณะเป็นการเฝ้าติดตามและข่มขู่รูปแบบธรรมดาทั่วไปได้รับการพัฒนารูปแบบโดยกระทำการผ่านเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร

ที่ก้าวหน้าจึงเกิดเป็นพฤติกรรมการคุกคามรูปแบบใหม่ขึ้น หรือที่เรียกว่า “การคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ต” ดังเช่นที่ปรากฏเป็นปัญหาอยู่ในสังคมปัจจุบันนี้เอง

ประเทศที่มีขีดความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตไปในทางที่ไม่เหมาะสมแทบทั้งสิ้น เนื่องจากระบบอินเทอร์เน็ตสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการกระทำความผิดได้อย่างหลากหลาย การคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตก็เป็นพฤติกรรมลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตไปในทางที่ไม่เหมาะสม สำนักข่าวของประเทศสหรัฐอเมริกา รายงานจากกรุงวอชิงตันว่าเมื่อวันที่ 14 กันยายน เด็กหญิงรีเบกกา แอนน์ เซดวิก วัย 12 ปี อาศัยอยู่ที่เมืองเลกแลนด์ตอนกลางของรัฐฟลอริดา ก่อเหตุสลดใจโดยการฆ่าตัวตาย หลังจากถูกเพื่อนนักเรียนข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตโดยเด็กหญิงคนดังกล่าวได้รับข้อความต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นการข่มขู่เป็นระยะเวลาดิตต่อกันหลายเดือน นอกจากนี้ในปี 2550 สถาบันวิจัยพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในสหรัฐอเมริกา พบว่า 1 ใน 3 ของวัยรุ่นในสหรัฐอเมริกามีการใช้บริการอินเทอร์เน็ตตกเป็นเป้าหมายของการถูกคุกคามทางอินเทอร์เน็ตด้วยเช่นกัน (ฟิล แม็กเคนนา, 2550) จากแนวโน้มและผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลให้ในหลายประเทศที่ประสบกับปัญหาการคุกคามทางอินเทอร์เน็ตต่างเลือกที่จะแก้ไขปัญหาโดยการออกกฎหมายเฉพาะและนำมาตราการทางอาญามาใช้ประกอบเพื่อบังคับใช้ใน

กรณีหากเกิดปัญหาการคุกคามทางอินเทอร์เน็ตขึ้น ส่งผลให้การดำเนินคดีในกรณีที่เกิดการคุกคามทางอินเทอร์เน็ตในประเทศต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

ในส่วนของประเทศไทยเมื่อเกิดปัญหากรณีมีการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตขึ้น พบว่ายังมีข้อบกพร่องที่ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาการคุกคามทางอินเทอร์เน็ตได้อยู่หลายจุด กล่าวคือ ไม่มีบทกฎหมายเฉพาะที่จะนำมาบังคับใช้กับการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ต และยังขาดมาตรการทางกฎหมายที่จะนำมาบังคับใช้คุ้มครองผู้ถูกคุกคามทางอินเทอร์เน็ตด้วย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาการคุกคามทางอินเทอร์เน็ตได้อย่างเหมาะสมเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีประเด็นสำคัญนำวิเคราะห์ว่า เมื่อเกิดปัญหาการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตขึ้นกับบุคคลใดแล้ว รัฐสมควรจะนำบทกฎหมายของประมวลกฎหมายอาญาหรือพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะพฤติกรรมคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตมาปรับบังคับใช้แทนอย่างไรจึงจะเกิดความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น การมีบทกฎหมายและมาตรการทางกฎหมายที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำมาบังคับใช้กรณีเกิดปัญหาการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทกฎหมายและมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับลักษณะพฤติกรรมคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตของประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการเสนอแนะแก้ไขเพิ่มเติมบทกฎหมายให้เกิดความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพแก่การบังคับใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความหมาย ลักษณะและรูปแบบของพฤติกรรมคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ต
2. เพื่อวิเคราะห์หาหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการกำหนดความผิดและโทษฐานคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตของประเทศไทย
3. เพื่อเสนอแนะมาตรการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตสำหรับประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (documentary research) โดยค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร วารสาร เว็บไซต์อินเทอร์เน็ต สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ตำรา ตำบทยกฎหมาย ตลอดจนบทความที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยประมวลสภาพปัญหาทั้งที่เป็นข้อกฎหมายและข้อเท็จจริง เพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุกคาม เฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตของประเทศไทยให้เกิดความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำโดยเนื้อหา ด้าน การคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ต

ผลการวิจัย

1. พฤติกรรมลักษณะหนึ่งที่ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการกระทำความผิด เป็นการคุกคามและข่มขู่ได้รับการพัฒนารูปแบบมาจากการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ธรรมดาทั่วไป ดังนั้น การคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตจึงหมายถึง

การใช้อินเทอร์เน็ตหรือวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ในการคุกคาม ฝ้าติดตาม ฝ้าดูและข่มขู่ผู้อื่น โดยมีลักษณะเป็นการกระทำการซ้ำ ๆ อย่างไม่เป็นที่ต้องการและรบกวนการดำรงชีวิตโดยปกติสุขของผู้อื่นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ส่งผลกระทบให้ผู้อื่นเกิดความเดือดร้อนรำคาญ ความตกใจ ความหวาดกลัว ความหวาดระแวงในความปลอดภัยของตนเองหรือสมาชิกในครอบครัว ทั้งนี้ แต่ละการกระทำที่ล่วงละเมิดอาจไม่ใช่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาพจิตใจโดยตัวของมันเอง หากแต่จะต้องรวมเอาพฤติกรรมการกระทำทั้งหมดเข้าไว้ด้วยกัน (Royakkers, 2000)

การคุกคามฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตสามารถแบ่งลักษณะการกระทำออกกว้าง ๆ โดยจำแนกการกระทำออกเป็นการคุกคามฝ้าติดตามและข่มขู่โดยตรง คือ มีลักษณะเป็นการคุกคามโดยการติดต่อสื่อสารกับผู้ถูกคุกคามโดยตรงและการคุกคามฝ้าติดตามและข่มขู่โดยอ้อม คือ มีลักษณะเป็นการยุยงชักชวน ลวงให้บุคคลที่สามกระทำการคุกคามต่อผู้ถูกระกระทำตนเอง (ชญาณัพิมพ์ บัวดิษฐ์เดชา, 2551)

นอกจากนี้พฤติกรรมการคุกคามฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตยังสามารถกระทำได้หลายวิธีการ โดยรูปแบบของการคุกคามแปรผันมาจากการใช้สอยประโยชน์จากระบบอินเทอร์เน็ต โดยหลักจำแนกได้เป็น 3 รูปแบบคือ

1.1 การคุกคามฝ้าติดตามและข่มขู่ผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือเรียกว่า E-mail อันเป็นการติดต่อสื่อสารโดยตรงระหว่างผู้ส่งและผู้รับ

1.2 การคุกคามฝ้าติดตามและข่มขู่โดยใช้อินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือ หรือเรียกว่า Internet Stalking อันเป็นการลงข้อความที่มีลักษณะเป็นการทำให้เสียหาย ข่มขู่ หรืออับอายลงบนพื้นที่สาธารณะบนระบบอินเทอร์เน็ต

1.3 การคุกคามฝ้าติดตามและข่มขู่โดยการควบคุมระบบคอมพิวเตอร์หรือโดยการฝ้าติดตามการใช้งานคอมพิวเตอร์ของผู้อื่น หรือเรียกว่า Computer Stalking อันเป็นการใช้ประโยชน์จากการทำงานของระบบอินเทอร์เน็ต รวมไปถึงโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อควบคุมหรือฝ้าติดตามและทำการข่มขู่ โดยผู้กระทำสามารถติดต่อกับผู้ถูกคุกคามได้ทันทีที่ผู้นั้นเข้าใช้งานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (ชญาณัพิมพ์ บัวดิษฐ์เดชา, 2551)

2. ประเทศไทยไม่มีบทกฎหมายเฉพาะที่สามารถนำมาบังคับใช้กับการคุกคามฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องนำบทกฎหมายที่มีใช้อยู่ในปัจจุบันเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตมาปรับบังคับใช้กับพฤติกรรมการคุกคามดังกล่าวแทน อันได้แก่ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550 และประมวลกฎหมายอาญา และเนื่องด้วยลักษณะเฉพาะของระบบอินเทอร์เน็ตที่สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือการกระทำความผิดได้อย่างหลากหลายรูปแบบ ส่งผลให้กฎหมายที่มีใช้อยู่ในปัจจุบันไม่สามารถบังคับใช้กับความผิดฐานคุกคามฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตได้อย่างครอบคลุมทุกลักษณะการกระทำที่เกิดขึ้นได้ เมื่อเกิดข้อจำกัดในการบังคับใช้กฎหมายกับการกระทำความผิดฐานดังกล่าว การศึกษาว่ากฎหมายที่มีใช้อยู่ในปัจจุบันสามารถนำมาปรับบังคับใช้เพียงพอที่จะลงโทษผู้กระทำความผิดได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเป็นการป้องปรามไม่ให้พฤติกรรม การคุกคามฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตมีแนวโน้มกลายเป็นการก่ออาชญากรรมร้ายแรงขึ้นในอนาคตต่อไป

2.1 จากการศึกษาถึงหลักเกณฑ์อันเป็นวัตถุประสงค์หลักของการเสนอร่างกฎหมายและบทนิยามศัพท์ของพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 พบว่า

หลักเกณฑ์อันเป็นวัตถุประสงค์ของการเสนอให้มีการร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวนั้นถูกเสนอภายใต้เหตุผลที่ว่า “เนื่องจากในปัจจุบันระบบคอมพิวเตอร์ได้เป็นส่วนสำคัญของการประกอบกิจการและการดำรงชีวิตของมนุษย์ หากมีผู้กระทำความผิดใด ๆ ให้ระบบคอมพิวเตอร์ไม่สามารถทำงานตามคำสั่งที่กำหนดไว้ หรือทำให้การทำงานผิดพลาดไปจากคำสั่งที่กำหนดไว้ หรือใช้วิธีการใด ๆ เข้าล่วงรู้ข้อมูล แก้ไข หรือทำลายข้อมูลของบุคคลอื่นในระบบคอมพิวเตอร์โดยมิชอบ หรือใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จหรือมีลักษณะอันลามกอนาจาร ย่อมก่อให้เกิดความเสียหาย กระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของรัฐ รวมทั้งความสงบสุขและศีลธรรมอันดีของประชาชน สมควรกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้”

และ เมื่อทำการศึกษาถึงบทนิยามศัพท์ของพระราชบัญญัติดังกล่าวก็พบว่า คำว่า “ระบบคอมพิวเตอร์” นั้นหมายความว่า เพียงแค่อุปกรณ์หรือชุดอุปกรณ์ในทางวิทยาศาสตร์ อันได้แก่ ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประมวลผลข้อมูลดิจิทัล อันได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ ส่วนคำว่า “ข้อมูลคอมพิวเตอร์” ก็หมายความว่า เพียงแค่ข้อมูลทุกอย่างที่อยู่ในระบบคอมพิวเตอร์ที่สามารถประมวลผลได้เท่านั้น (พรเพชร วิชิตชลชัย, 2552)

จากการศึกษาถึงหลักการในการเสนอร่างกฎหมายและความหมายของบทนิยามศัพท์ของพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550 ข้างต้น ยิ่งทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงช่องว่างในการนำบทกฎหมายดังกล่าวมาปรับบังคับใช้กับกรณีการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตสรุปได้ดังนี้

2.1.1 จากการศึกษาหลักเกณฑ์ของการเสนอร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิด

เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550 พบว่า การเสนอร่างกฎหมายดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นไปในการให้ความคุ้มครองระบบคอมพิวเตอร์และข้อมูลทางคอมพิวเตอร์เป็นสำคัญมากกว่าการมุ่งเน้นที่จะคุ้มครองตัวบุคคลผู้ซึ่งได้รับความเสียหายอันเนื่องมาจากการคุกคามโดยการใช้ระบบคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการกระทำความผิด

2.1.2 จากการศึกษาบทนิยามศัพท์ ทำให้ทราบว่า บทบัญญัติในพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550 สามารถนำมาปรับบังคับใช้ครอบคลุมเพียงแค่การคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตที่ได้กระทำการผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์เท่านั้น ซึ่งในปัจจุบันการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตไม่ได้ถูกจำกัดช่องทางการกระทำความผิดไว้แต่เพียงผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์เท่านั้นหากแต่โทรศัพท์มือถือหรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ ก็สามารถทำการเชื่อมต่อการติดต่อสื่อสารระหว่างกันผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยเช่นกัน

ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าบทกฎหมายของพระราชบัญญัติดังกล่าวยังไม่สามารถนำมาปรับบังคับใช้กับกรณีการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเนื่องจากมีช่องว่างและข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างครอบคลุมทุกวิธีการกระทำการคุกคามที่กระทำผ่านทางระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2.2 วิเคราะห์การบังคับใช้กฎหมายอาญาเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ต

2.2.1 กรณีเป็นการคุกคามอันส่งผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของบุคคล

พฤติกรรมการคุกคามดังกล่าวถือเป็น การกระทำที่ละเมิดต่อสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น โดยตรงเนื่องจากมีลักษณะเป็นการรบกวน จำกัดสิทธิในการ

ดำเนินชีวิตตามปกติสุขของบุคคล และยังเป็นการละเมิดสิทธิในความเป็นส่วนตัวของบุคคล อันได้แก่ เสรีภาพทางการติดต่อสื่อสาร และเสรีภาพในข้อมูลส่วนตัวด้วยเช่นกัน

จากการพิจารณาเปรียบเทียบประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 309 มาบังคับใช้ในส่วนของกรณีเป็นการคุกคามอันส่งผลกระทบต่อเสรีภาพ พบว่า บางลักษณะของกรณีคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตนั้น ผู้กระทำได้กระทำการโดยมีเจตนาข่มขู่ข่มขืนใจให้ผู้ถูกคุกคามกระทำการใด หรือไม่กระทำการใด หรือจำยอมต่อสิ่งใด ดังนั้น หากพฤติกรรมดังกล่าวไม่เกิดผลของการกระทำการ หรือไม่กระทำการ หรือจำยอมต่อสิ่งใดอันเนื่องมาจากการข่มขู่ข่มขืนใจแล้วก็เป็นได้เพียงความผิดฐานพยายาม นอกจากนี้หากผู้กระทำให้เพียงเจตนาที่จะข่มขู่หรือข่มขืนใจให้ผู้ถูกคุกคามเกิดความรู้สึกหวาดกลัว หวาดระแวงในความปลอดภัยของตนและสมาชิกในครอบครัวหาได้มีเจตนาให้ผู้ถูกคุกคามกระทำการ หรือไม่กระทำการ หรือจำยอมต่อสิ่งใดแล้ว พฤติกรรมดังกล่าวก็ไม่อาจที่จะเป็นความผิดตาม มาตรา 309 ได้เช่นกัน จึงไม่สามารถนำ มาตรา 309 มาปรับบังคับใช้กับการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตได้

2.2.2 กรณีเป็นการคุกคามอันก่อให้เกิดความหวาดกลัว

พฤติกรรมการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตที่มีเจตนาก่อให้เกิดความทุกข์ใจ หวาดกลัวว่าจะเกิดความเสียหายขึ้นต่อร่างกาย ชื่อเสียง ทรัพย์สิน หรือเสรีภาพของตนเองหรือสมาชิกในครอบครัวนั้นล้วนแต่เป็นการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตประจำวันโดยปกติสุขของบุคคลแทบทั้งสิ้น เนื่องด้วยลักษณะเฉพาะของระบบอินเทอร์เน็ตที่ผู้กระทำได้สามารถปิดตัวตนและสามารถกระทำการคุกคามได้จากทุกสถานที่ จึงส่งผลให้ผู้ถูกคุกคามเกิดความรู้สึกหวาดระแวงต่อการคุกคามดังกล่าวได้มากกว่า พฤติกรรมการคุกคามรูปแบบธรรมดาทั่วไป

จากการพิจารณาเปรียบเทียบประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 392 มาบังคับใช้ในส่วนของกรณีเป็นการคุกคามอันก่อให้เกิดความหวาดกลัว พบว่า พฤติกรรมการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตเป็นพฤติกรรมที่มุ่งให้ผู้ถูกกระทำเกิดความหวาดกลัว หวาดระแวง วิตกกังวลในความไม่ปลอดภัยของตนและสมาชิกในครอบครัว ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวล้วนส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของบุคคลเป็นอย่างมาก แม้บทบัญญัติมาตรา 392 จะเป็นบทบัญญัติที่บัญญัติไว้ในหมวดความผิดลหุโทษ จึงไม่ต้องรับโทษในกรณีพยายาม กระทำความผิดตาม มาตรา 105 ดังนั้น มาตรา 392 จึงยังมีข้อจำกัดในการนำมาบังคับใช้ และไม่อาจบังคับใช้กับกรณีคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตได้อย่างครอบคลุมทุกลักษณะกรณีที่เกิดขึ้นได้

2.2.3 กรณีเป็นการคุกคามอันส่งผลกระทบต่อร่างกายหรือจิตใจ

พฤติกรรมการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตเป็นการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อทางลบต่อความรู้สึกของบุคคลอย่างรุนแรง เนื่องด้วยมีรูปแบบการกระทำที่ซับซ้อนส่งผลให้การติดตามหาตัวผู้กระทำความผิดเป็นไปได้ยากและเป็นการกระทำในลักษณะซ้ำๆ อย่างต่อเนื่อง จึงอาจสร้างความหวาดกลัวให้แก่บุคคลมากกว่าการคุกคามรูปแบบธรรมดาทั่วไป จนอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของผู้ถูกกระทำได้ในระยะเวลาต่อมา

จากการพิจารณาเปรียบเทียบประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 295 มาบังคับใช้ในส่วนของกรณีเป็นการคุกคามอันส่งผลกระทบต่อร่างกายหรือจิตใจ พบว่า การกระทำใดจะเป็นความผิดตาม มาตรา 295 นั้นจะต้องมีผลคือ เกิดอันตรายแก่กายหรือจิตใจขึ้นแก่ผู้ถูกกระทำ เมื่อพิจารณาความเป็นอันตรายแก่กาย คือ

การได้รับความเสียหายแก่ร่างกายธรรมดา ส่วนความเสียหายทางจิตใจนั้น ตามแนวคำพิพากษาได้มีแนวเป็นบรรทัดฐานไว้ว่าจะต้องเป็นการกระทำที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสมอง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 626/2493) กล่าวคือ ถ้าเป็นเพียงแต่เป็นการทำให้เกิดความหวาดกลัวตกใจ เสียใจ กังวลใจเช่นนี้ยังถือไม่ได้ว่าเป็นอันตรายต่อจิตใจ เนื่องจากผลกระทบด้านความรู้สึกนั้นมิได้ถึงขนาดเป็นอันตรายแก่จิตใจ ตามองค์ประกอบภายนอกของความผิด เพราะความรู้สึกนั้นเมื่อได้รับการเยียวยารักษาสักช่วงเวลาหนึ่งก็จะหายเป็นปกติธรรมดาได้ จึงยังไม่สามารถนำมาตรา 295 มาบังคับใช้กับการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตได้

จากการวิเคราะห์บทบัญญัติใน

ประมวลกฎหมายอาญาเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตในข้างต้น พบว่าบทบัญญัติใกล้เคียงที่สามารถนำมาปรับใช้กับการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตได้มากที่สุด คือ มาตรา 392 แต่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวก็ยังมีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถนำมาบังคับใช้กับพฤติกรรมการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตได้กับทุกลักษณะที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มเติมบทบัญญัติขึ้นใหม่ไว้ในประมวลกฎหมายอาญาเพื่อที่จะบังคับใช้ยับยั้งหรือหยุดพฤติกรรมการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตได้อย่างเหมาะสม เพียงพอและมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ในการกำหนดฐานความผิดและอัตราโทษของความผิดนั้น มีหลักเกณฑ์ว่าจะต้องได้สัดส่วนกับการกระทำความผิด เนื่องจากหากกำหนดอัตราโทษสูงเกินไป จะเป็นการขัดต่อหลักการพื้นฐานของหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดและโทษทางอาญา และอาจขัดต่อหลักความได้สัดส่วนในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่รับรองไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 29 วรรคหนึ่งด้วย

3. มาตรการทางกฎหมายกับการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตในประเทศไทย

เมื่อการลงโทษทางอาญาอย่างเดียวไม่อาจหยุดยั้งพฤติกรรมการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตได้ เนื่องจากบางกรณีมีระยะเวลาการดำเนินคดีที่ล่าช้า หรือบางกรณีการคุกคามดังกล่าวอาจยังไม่ถึงขั้นที่เป็นความผิดตามกฎหมาย หรือบางกรณีมีระยะเวลาการลงโทษที่สั้นเกินไป หรือบางกรณีแม้ผู้กระทำจะได้รับโทษแล้วก็ยังไม่รู้สึกท้อแท้ใจ มาตรการทางกฎหมายจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นในการควบคุมและลดโอกาสที่ผู้กระทำจะหวนกลับมากระทำความผิดซ้ำในอนาคต ในส่วนของประเทศไทยมีบทบัญญัติในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 46 ซึ่งเป็นวิธีความปลอดภัยในการเรียกประกันจันทน์ก่อนมีการกระทำความผิด เป็นบทบัญญัติที่มุ่งคุ้มครองสังคมให้ปลอดภัยจากการกระทำความผิดของบุคคลอื่นจะเป็นความผิดในภายหลัง แต่เนื่องจากการนำบทบัญญัติ มาตรา 46 มาใช้บังคับได้นั้นจะต้องเป็นกรณีที่มีความเป็นภาวะวิสัยในชั้นเตรียม เมื่อนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับพฤติกรรมการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ต พบว่า ยังมีปัญหาในการบังคับใช้เนื่องจากพฤติกรรมการคุกคามดังกล่าวอาจยังไม่มีสภาพความเป็นอันตรายหรือยังไม่น่าเชื่อว่าในบางกรณีจะก่อให้เกิดเหตุร้ายแก่บุคคลได้ในอนาคต นอกจากนี้จำนวนเงินประกันจันทน์ยังเป็นจำนวนเงินที่น้อยเกินไปเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบันจึงไม่อาจยับยั้งผู้กระทำไม่ให้กระทำความผิดในอนาคตภายหลังได้

ในส่วนของประเทศต่าง ๆ ที่ประสบกับปัญหาการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ต อันได้แก่ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศออสเตรเลีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศแคนาดา ต่างมีการออกกฎหมายเฉพาะขึ้นเพื่อใช้เป็นบทลงโทษและคุ้มครองตัวบุคคลผู้ถูกระทำจากภัยที่อาจเกิดขึ้นจากพฤติกรรมการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ต และในบางประเทศข้างต้นยังมีการนำมาตรการทางกฎหมายอื่นๆ เช่น คำสั่งคุ้มครองหรือคำสั่ง

งดเว้นการกระทำการ การใช้วิธีการเพื่อความปลอดภัย การให้ประเมินสภาพทางจิตใจของจำเลยมาใช้ร่วมด้วย ซึ่งก็เป็นวิธีการที่สามารถแก้ไขปัญหาการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตได้อย่างเหมาะสม เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก

การอภิปรายผล

ข้อค้นพบที่ว่าการไม่มีบทกฎหมายเฉพาะที่จะนำมาปรับบังคับใช้กับพฤติกรรมคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้เกิดปัญหาการละเมิดต่อสิทธิเสรีภาพส่วนตัวของบุคคลและปัญหาการก่ออาชญากรรมร้ายแรงอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมจากการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตไปในทางที่ไม่เหมาะสมมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาณ์พิมพ์ บัวดิษฐ์เดชา (2551) และวีรอร ชีรพศน์ภักดิ์ (2552) ที่ว่าการมีบทกฎหมายเฉพาะและมาตรการทางกฎหมายจะช่วยให้ป้องปรามและหยุดยั้งพฤติกรรมคุกคามดังกล่าวซึ่งเกิดจากการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตไปในทางที่ไม่เหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาการบังคับใช้กฎหมายและช่องว่างของกฎหมายที่ล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงมีแนวทางเสนอแนะเพื่อให้การคุ้มครองผู้ถูกระทำและยับยั้งหรือหยุดพฤติกรรมคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ตเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

1. เพิ่มเติมนบทบัญญัติเป็นมาตราใหม่ในประมวลกฎหมายอาญา ภาค ๓ ลหุโทษ โดยบัญญัติเป็น

มาตราใหม่ถัดจากมาตรา 392 โดยเป็นมาตรา 392/1 มีเนื้อหาว่า

“มาตรา 392/1 ผู้ใดใช้หรือส่งจดหมาย

อิเล็กทรอนิกส์หรือการทำการติดต่อสื่อสารอื่นๆ ทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อกระทำการคุกคาม ติดตามและข่มขู่ผู้อื่นอย่างซ้ำ ๆ ต่อเนื่องกันในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความกลัว ความหวาดระแวง ความเดือดร้อนรำคาญ หรือความตกใจโดยเจตนา ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

2. เสนอแนะให้ศาลมีอำนาจในการใช้วิธีการเพื่อความปลอดภัยในการเรียกประกันทันทีบนตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 46 ระหว่างมีการพิจารณาคดีการคุกคามเฝ้าติดตามและข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ต และเพื่อเป็นการลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากการบังคับใช้มาตรา 46 ควรมีการระบุเพิ่มเติมไว้เป็นการเฉพาะว่า “....เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองผู้ถูกระทำ ให้ถือว่าพฤติกรรมกระทำความผิดตามมาตรานี้เป็นการกระทำที่มีเหตุอันควรเชื่อว่าผู้กระทำจะก่อเหตุอันตรายให้เกิดแก่บุคคลตาม มาตรา 46.....” นอกจากนี้ยังควรแก้ไขจำนวนเงินประกันทันทีบนตาม มาตรา 46 ให้มีจำนวนที่สูงสอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจของสังคมเพื่อให้การบังคับใช้มาตรการดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. รัฐควรมีการตั้งศูนย์บริการเพื่อเป็นช่องทางให้ประชาชน ตลอดจนผู้ถูกระทำสามารถร้องเรียนถึงพฤติกรรมกระทำที่ไม่เหมาะสมอันเกิดจากการเข้าใช้บริการระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการศึกษาหาแนวทางในการป้องกันการกระทำความผิดทางอินเทอร์เน็ตไปในทางที่ไม่เหมาะสมต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- คำพิพากษาฎีกาที่ 626/2493 (2551). ค้นจาก <http://www.deka2007.supermecourt.or.th>
- ชญาณ์พิมพ์ บัวดิษฐ์เดชา. (2551). ความรับผิดชอบทางอาญาของผู้ถูกคุมขังกาผู้อื่น โดยใช้อินเทอร์เน็ต. วิทยานิพนธ์ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรเพรช วิชิตชลชัย. (2552). คำอธิบายพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550
ค้นจาก http://www.kpc.ac.th/2007/uploads/computer_law/com_law_01.pdf
- ฟิล แม็กเคนนา. (2550). วายร้ายในโลกไซเบอร์. ค้นจาก <http://www.readersdigestthailand.co.th>
- วีรอร ชีรพงศ์นภลัย. (2552). ความผิดฐานข่มขู่ทางอินเทอร์เน็ต. วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขากฎหมายอาญา คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Royakkers, L. M. M. (2000). The Dutch approach to stalking laws. *California Criminal Law Review*, 3(3), 1-14.



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์

Working Satisfaction of Academic Supportive Personnel in Srinakharinwirot University at Ongkharak

กาญจนา รุ่งกำลัง และ สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะกลุ่มงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยจำนวน 162 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.914 โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test , F-test , One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุ ลักษณะกลุ่มงาน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มี เพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์

Abstract

The purposes of the research were to study and to compare working satisfaction of academic supportive personnel in Srinakharinwirot University, as classified by gender, age, education level, work group, and work experience. The samples size was 162 academic supportive personnel, the sample size was determined by using Krejcie; & Morgan. A questionnaire with 0.914 reliability was used for collecting data and analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Post Hoc comparison by Scheffé's method. The results revealed that: (1) Satisfaction of academic supportive personnel was at a high level. (2) In Comparing Satisfaction differences, there were no significant difference in work satisfaction among age, work group and work experience of the academic supportive personnel. However; there were significant difference in satisfaction among gender and education level at .05



ความนำ

ปัจจัยด้านบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานมีความเจริญรุ่งเรืองและประสบความสำเร็จได้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงย่อมส่งผลทำให้งานของหน่วยงานนั้น การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถดังกล่าวนั้นจะเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้นั้น สิ่งที่สำคัญขึ้นอยู่กับความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ในองค์กรนั้น บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ เป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนพันธกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสนใจและความเต็มใจ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและ เกิดประสิทธิ ภาพ ผู้บริหารควรศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เมื่อบุคลากรมีความ พึงพอใจในอาชีพและขวัญในการปฏิบัติงานดีแล้วจะก่อให้เกิดผลที่สำคัญคือ การร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผล (เกศินี ทีปประสาน, 2539)

ในปัจจุบัน การปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ แบ่งการปฏิบัติงานเป็น 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ จังหวัดนครนายก การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุ่งยากเพราะมีการปฏิบัติงาน 2 แห่ง ประกอบกับมีการปรับปรุง เปลี่ยน แปลง โครงสร้าง นโยบาย ระเบียบ กฎหมาย และการขยายงานของส่วน

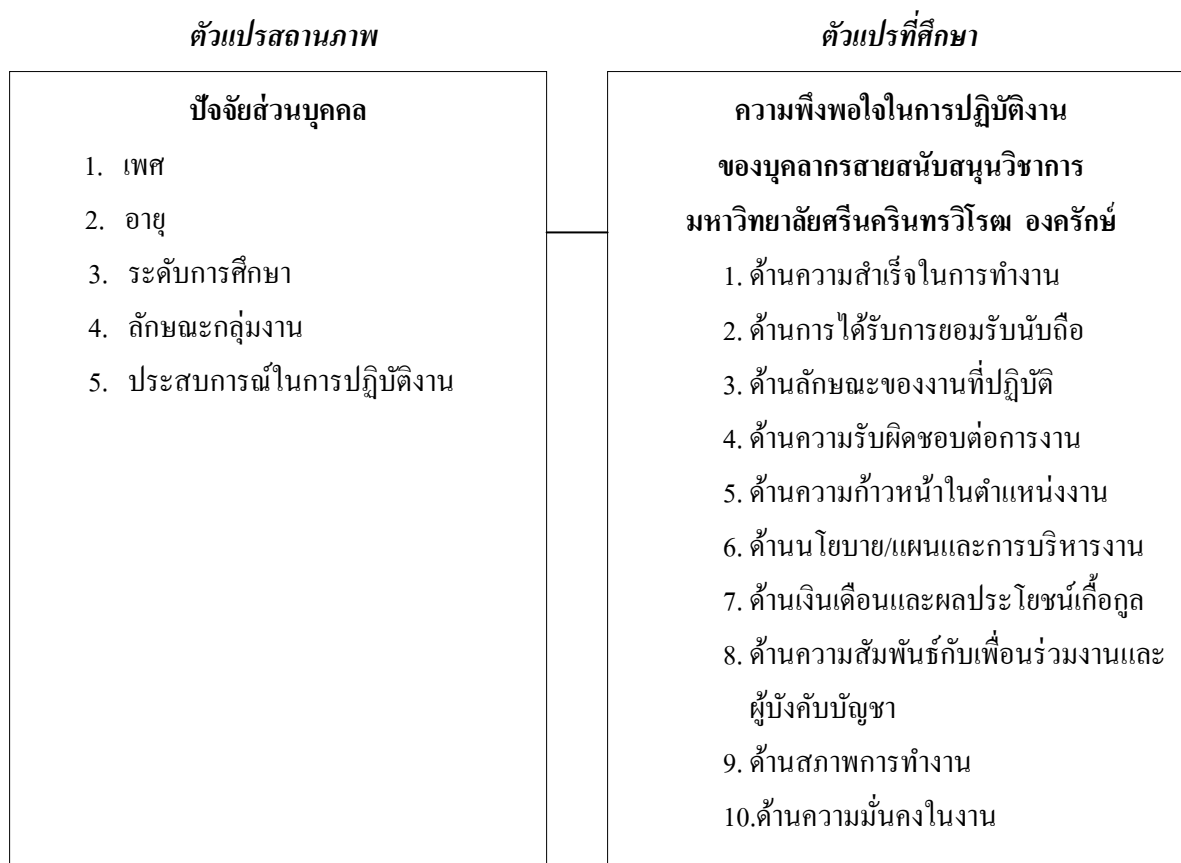
ราชการเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ

1. ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานและไม่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ
3. ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่และความก้าวหน้าในสายงาน
4. โอกาสที่จะก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง มีน้อย
5. การพิจารณาความดีความชอบ ขาดความเป็นธรรม และขาดความเสมอภาค
6. แนวทางในการบริหารงานและการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน
7. ขาดความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
8. สถานที่ทำงานคับแคบ ไม่เป็นสัดส่วน ลักษณะสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยและ การจัดสรรทรัพยากรไม่เหมาะสม
9. ขาดความมั่นคงในงานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
10. ขาดความรู้สึที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

จากสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ เพราะเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบริหารงาน ตลอดจนกำหนดนโยบาย การบริหารงานของบุคลากร การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป เพื่อเกิดประโยชน์ที่ดีแก่สังคมส่วนรวมต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
3. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

4. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีลักษณะ
กลุ่มงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน

5. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานที่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ จำนวน 280
คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตาราง
ของ Krejcie and Morgan. (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 162 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น
แบบสอบถามใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยศึกษา
เอกสาร แนวคิดทฤษฎี ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ
ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลมาพัฒนา
สร้างแบบสอบถามขึ้น แบบสอบถามเป็นแบบมาตรา
ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3
ตอน มีข้อคำถามทั้งสิ้น 50 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.914

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยขอ
หนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย ส่งถึง คณบดี
ผู้อำนวยการ/สถาบัน/สำนัก เพื่อขออนุญาตเก็บ

ข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและ
นำแบบสอบถาม จำนวน 162 ฉบับ ไปแจกให้แก่
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในหน่วยงานต่าง ๆ และ
ดำเนินการรวบรวมข้อมูลคืนตามเวลาที่กำหนด โดย
ผู้วิจัยนำไปแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยรวบรวม
แบบสอบถามแล้วจึงนำมาตรวจสอบความถูกต้อง
สมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด นำแบบ สอบถามที่มี
คำตอบ ที่สมบูรณ์มาจัดกระทำลงรหัสข้อมูล และนำ
แบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ และแปรผลทาง
สถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์
ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ หาค่าความถี่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนก
ตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะกลุ่มงาน และ
ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน โดยสถิติ t-test, F-test,
One-way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างของ
ค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ โดยใช้ Scheffe's test

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ องครักษ์ มีดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ
พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก
ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือน
และผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ด้านความมั่นคงในงานที่มี
ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบต่อการงาน ไม่พบความแตกต่าง

3. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่พบความแตกต่าง

5. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีลักษณะกลุ่มงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

6. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบต่อการงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง และลำดับสุดท้าย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ศิริวรรณ วรโศภ, 2551) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต 2 ผล การศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบายในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับมีคุณภาพตามมาตรฐาน ที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลที่เกิดความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของกวิตา เกิดมงคล (2553) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดีมีความพึงพอใจต่อปัจจัยขวัญใจและปัจจัยบำรุงรักษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากสาเหตุดังกล่าวน่าจะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ มากดังกล่าว และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริวรรณ วรโพด (2551) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้นักครูสายสนับสนุนวิชาการได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความสำเร็จตามเป้าหมายได้ปฏิบัติงานพิเศษมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ เมื่องานประสบความสำเร็จ อีกทั้งบุคลากร มีความตั้งใจ ใฝ่หาความรู้ มีความมุ่งมั่น ความทุ่มเท มีความเสียสละ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน อันเป็นพื้นฐานนำไปสู่การปฏิบัติงาน จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้นักครู มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริวรรณ วรโพด (2551) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือในผลงาน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง ปฏิบัติงานอย่างมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัตินอกเหนือจากงานในหน้าที่เสมอ และ เมื่องานประสบความสำเร็จเพื่อนร่วมงานเริ่มให้การยอมรับ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้ยัง

มีการเผยแพร่ผลงานให้บุคคลอื่นแสดงความคิดเห็น หรือช่วยกับปรับเปลี่ยนในส่วนที่ยังไม่ดีเท่าที่ควร จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้นักครูมีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรทิพย์ ไพฑูรย์ (2547) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจ เป็นเพราะว่าบุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ตรงความถนัด ตรงกับความสามารถ ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้นักครูได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้นักครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะที่ทำยากก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและเสร็จทันเวลาจากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้นักครูมีความพึงพอใจ ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความรับผิดชอบต่องาน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของเกษม คำศรี (2547) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีโอกาสได้ทำงานอย่างอิสระ เลือกวิธีทำงานด้วยตนเอง ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น จริงจัง ไม่ละทิ้งงาน

ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีการประเมินผลงาน เพื่อปรับปรุงอยู่เสมอ จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้ บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับมาก

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉันทฐา กริหิรัญ (2550) ที่ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีความกังวลว่า ตนเองจะไม่ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อและ ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการฝึกอบรมพัฒนา ตนเอง ศึกษาดูงาน และไม่ได้ได้รับความยุติธรรมในการ เลื่อนขั้นพิจารณาเงินเดือน จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้ บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกษม คำศรี (2547) ที่ ได้ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านนโยบาย/แผนและการ บริหารงาน อยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบายและการบริหารงาน รวมทั้งแนวปฏิบัติต่อบุคลากรอยู่เสมอ มีการแจ้งนโยบาย การบริหารงานที่แน่นอน ทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกันและ ชัดเจน และบุคลากรสามารถปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดได้ ผลงานจึงบรรลุตามเป้าหมาย บุคลากรมี ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบของ

หน่วยงาน การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินตามนโยบายของ หน่วยงานได้ จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้บุคลากรมี ความพึงพอใจในด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก

7. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผล การศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉันทฐา กริหิรัญ (2550) ที่ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ใน ระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าอัตรา เงินเดือนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับคุณวุฒิ และสถานะเศรษฐกิจบ้านเมือง ที่เปลี่ยน แปลงอยู่ ตลอดเวลา บุคลากรมีความกังวลในการพิจารณาขั้น เงินเดือนไม่มีความยุติธรรมและโปร่งใส และบุคลากรมี ความต้องการที่จะใช้สิทธิในวันลาของตนเองโดยไม่มีการบังคับรวมทั้งสวัสดิการ ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ อย่างเพียงพอ จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้บุคลากรมี ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ

ผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับ มาก ซึ่งผล การศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกษม คำศรี (2547) ที่ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับ บัญชาอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความรู้สึกสบายใจเมื่อ ได้ ร่วมงานกับ เพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มี

ความเอื้อเฟื้อ เพื่อแผ่ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีการปรึกษา แสดงความคิดเห็นร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหน่วยงาน มีความร่วมมือระหว่างหมู่คณะอีกทั้งระบบบริหารของหน่วยงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการทำงาน และผู้บริหารพยายามสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดี เป็นกันเองในการทำงาน จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้นุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

9. ด้านสภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริวรรณ วร โปด (2551) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็ญตรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็ญตรา เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานช่วยส่งเสริมให้บุคลากรอยากปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศบริเวณอาคารสถานที่ มุมพักผ่อน ห้องเรียน ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ห้องทำงานมีความเป็นสัดส่วน สื่ออุปกรณ์ที่ใช้อยู่มีความสะดวกในการปฏิบัติงาน จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้นุคลากรมีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก

10. ด้านความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ณัฏฐา กริหิรัญ (2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานอยู่ใน

ระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีความกังวลในตำแหน่งที่ตนเองดำรงอยู่ เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความยุติธรรมและโปร่งใส ไม่ได้รับคำแนะนำ คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาในเวลาที่ มีปัญหาและไม่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อให้ก้าวหน้าในสายงาน จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้นุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาที่ได้ อาจเนื่องมาจากปัจจุบัน บทบาทและสถานภาพของบุคลากรทางการศึกษาที่กำลังถูกผลักดันเพื่อเข้าสู่กระบวนการและวงจรของการปฏิรูปการศึกษาที่พยายามสร้างกลไกอย่างเข้มแข็งให้กับบุคลากรทางการศึกษา บุคลากรทุกคนจะต้องปรับตัวทัศนคติและเปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อรองรับเข้าสู่ระบบใหม่ที่มีความมุ่งหมายที่จะยกระดับสถานภาพของบุคลากร ให้เป็นที่เชื่อมั่นและศรัทธาต่อสังคม โดยการปฏิรูปอย่างเป็นระบบครบวงจร ทั้งในส่วนของการผลิต พัฒนา กำกับ ดูแล มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ระบบการบริหารงานบุคคลที่สามารถควบคุมการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนบุคลากรที่มีความเหมาะสม และยุติธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความรู้สึกผูกพันกับงาน จึงอาจส่งผลให้ความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อยู่ในระดับดังกล่าว เมื่อทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ องครักษ์ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะกลุ่มงาน และ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษา (ชนิดา ริมดุ ลิตร์, 2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่
ปฏิบัติงานในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า เพศ
ต่างกัน มีความพึงพอใจในภาพรวมแตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุ
ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของธนิดา
ริมคุสิทธ์ (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่
ปฏิบัติงานในจังหวัดนนทบุรี ผลการ วิจัยพบว่า อายุ
ต่างกัน มีความพึงพอใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับ
การศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งผล
การศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนิดา ริมคุ
สิทธ์ (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่
ปฏิบัติงานในจังหวัดนนทบุรี ผลการ วิจัยพบว่าระดับ
การศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจ ในภาพรวมแตกต่าง
กัน

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีลักษณะกลุ่ม
งานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุก
ฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ (2554) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิต
พัฒนศิลป์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้าน
ค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา
ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า
บุคลากรที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
โดยรวมไม่แตกต่าง

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งผล
การศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกษม
คำศรี (2547) การศึกษาความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนก
ตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบัน
พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ ด้านความสำเร็จในการ
ทำงาน พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความ
พึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ สามารถเริ่มสร้างผลงานที่
ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า นวัตกรรม
ใหม่ๆในการเรียนการสอนส่วนใหญ่เกิดจากการริเริ่ม
สร้างผลงานแทบทั้งสิ้น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้มี
การอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับทักษะการริเริ่ม
สร้างสรรค์ผลงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ด้านการ ได้รับการยอมรับ
นับถือ พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความพึงพอใจในลำดับ
สุดท้าย คือผลการปฏิบัติงานได้รับคำชมเชยจาก
ผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าผู้บังคับบัญชาน่าจะมีการ

ชมเชยผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาบ้าง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรฯ ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการแบ่งงานให้มีความเหมาะสม เนื่องจากบุคลากร ที่รับผิดชอบงานมากเกินไปอาจทำให้งานที่ได้รับมอบหมาย ขาดประสิทธิภาพ

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรฯ ด้านความรับผิดชอบ ต่อการงาน พบว่า ความพึงพอใจ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ เผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ ซึ่งผู้วิจัยเห็น ว่าควรมีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการเปิดรับข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรฯ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งระดับความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า หากหน่วยงานสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บรรยากาศองค์กร น่าอยู่ในการทำงาน ส่งผลถึงคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยเช่นกัน

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรฯ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย/แผนงาน/กิจกรรม ของหน่วยงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย/แผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน เพราะจะทำให้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานทั้งหมดเห็นทิศทางในการทำงานที่มีจุดหมายเดียวกัน ส่งผลให้การดำเนินงาน มีเอกภาพบรรลุเป้าหมาย ได้ง่ายขึ้น

6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรฯด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งระดับความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรมีความเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลงานเป็นหลัก หากการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่มีความเหมาะสมจะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกท้อถอยทำให้ผลการดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้

7. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรฯ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาพบว่าความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ ได้รับความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าหากการปฏิบัติงานไม่ได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาจะทำให้ ผู้ได้บังคับบัญชาห่อหุ้มในการปฏิบัติงานอาจทำให้พบข้อผิดพลาดในการ

ปฏิบัติงานได้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องเอาใจ ใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น

8. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานมีความเป็นสัดส่วนใน การปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ความเป็นสัดส่วน ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น เพราะบรรยากาศองค์กรที่น่าอยู่ นำทำงานส่วนแล้วมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นสัดส่วนของที่ทำงานแทบทั้งสิ้น

9. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทร วิโรฒ องครักษ์ ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งระดับความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม

ซึ่ง ผู้วิจัยเห็นว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานควรมีความเหมาะสม เพราะหากไม่มีความเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อการศึกษาความดีความชอบที่เหมาะสมตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเจาะลึกสภาพปัญหา การแก้ไข ปัญหา และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน

2. ควรจะทำการวิจัยเกี่ยวกับ เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบเป็นรายคณะว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลที่ได้มา พัฒนารูปแบบการดำเนินงานให้เกิดความพึงพอใจต่อบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กวิตา เกิดมงคล. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลโรงพยาบาลรามารับดี. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย EAU Heritage, 4 (2), 85-93.
- เกศินี ทีปประสาน. (2539). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญา นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เกษม คำศรี. (2547). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ณัฏฐา กริทธิบุญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญา นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนิดา ริมคุลสิทธิ์. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัดนนทบุรี. ปรินญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- พรทิพย์ ไพบูลย์. (2547). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศิริวรรณ วรโพด. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.
วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. วิทยานิพนธ์.
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities, *Educational and
Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.



ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนวัดหงส์ปทุมาวาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Guardians' Satisfaction Towards Early Childhood Educational Management of School
Under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office I

พรพรรณ บัวสะอาด และ สุรัชย์ ลิกขามันจิต

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพของผู้ปกครอง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 382 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมพบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ พบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, ผู้ปกครอง, และการศึกษาปฐมวัย, โรงเรียนวัดหงส์ปทุมาวาส

Abstract

This paper aims to study and to compare guardians' satisfaction towards early childhood educational management of schools under the Patum Thani Primary Educational Service Area Office I. Samples were 382 guardians. The instrument used for collecting data was a rating scale questionnaire and met reliability test at 0.97 . Statistics used for data analysis were : percentage, mean , standard deviation, t-test , One-way ANOVA , and post hoc comparision by Sheffe's method. The research results were as followss: Guardians' satisfaction towards early childhood educational management of schools under the Patum Thani Primary Educational Service Area Office I, was ranked at a high level. There were no significant difference in gender, education level, and occupation of guardians.

Keywords: Satisfaction , guardians , early childhood educational management.



ความนำ

การศึกษาระดับปฐมวัย เป็นการให้บริการ การศึกษาขั้นต้นที่รัฐมุ่งจัดให้กับเด็กก่อนวัยเรียน เพราะประสบการณ์ที่เด็กได้รับในช่วงอายุนี้ เป็นการ สร้างพื้นฐานความพร้อมทั้งทาง ร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และเป็นพื้นฐาน ในการพัฒนาที่ดีสำหรับช่วงอายุต่อไป นอกจากนั้นการอบรมเลี้ยงดู และ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เด็กได้รับในระยะต้นของ ชีวิต เป็นรากฐานการพัฒนาคุณภาพประชากร ตาม หลักจิตวิทยาทางการศึกษาเกี่ยวกับการดูแลเด็กระยะ แรกเริ่มจัดได้ว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ช่วงที่ สำคัญที่สุดในการวางรากฐานพัฒนาการของมนุษย์คือ ตั้งแต่อยู่ในครรภ์ถึงอายุ 6 ปี เนื่องจากเป็นระยะเวลาที่ มีการเจริญเติบโตทางร่างกายและระบบประสาทอย่าง รวดเร็ว มีความอ่อนไหวต่ออิทธิพลของสิ่งแวดล้อม มากกว่าในช่วงอายุอื่น ๆ ของชีวิต ดังนั้นถ้าเด็กไม่ได้รับ การ ดูแลหรือได้รับการดูแลไม่ถูกต้องในช่วงเวลา ดังกล่าว จะมีผลทำให้ไม่สามารถจะพัฒนาได้อย่าง เต็มที่หรืออาจเกิดปัญหาทางพัฒนาการ ซึ่งยากแก่การ แก้ไขได้ในภายหลัง เด็กปฐมวัยเป็นวัยที่สำคัญที่สุดต่อ การพัฒนามนุษย์ เพราะทั้งร่างกาย จิตใจ สมอง อูบนิสัย และบุคลิกภาพของบุคคลจะสร้างและหล่อ หลอมได้ดีในเด็กวัยนี้ โดยเด็กปฐมวัยจะมีธรรมชาติ และลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากบุคคลในวัยอื่น ๆ หากผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถสร้างแบบแผนทางพฤติกรรม และเจตคติที่ดีให้แก่เด็กปฐมวัยแล้ว เด็กปฐมวัยจะ สามารถเติบโตขึ้นเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถ ดำรงชีวิตอยู่สังคมได้อย่างปกติสุข ดังที่เขาวพา เดชะ- คุปต์ (2542, หน้า 12-13) ได้กล่าวไว้ว่า เด็กในวัย แรกเริ่มของชีวิตหรือที่เรียกว่า"เด็กปฐมวัย" คือวัย ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี จัดได้ว่าเป็นระยะที่สำคัญที่สุด ของชีวิต ทั้งนี้เพราะทุก ๆ ด้านของมนุษย์ทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม บุคลิกภาพ โดยเฉพาะด้าน สติปัญญาจะเจริญมากที่สุดในช่วงนี้ และพัฒนาการใด ๆ ในวัยนี้จะเป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อพัฒนาการ

ในช่วงอื่น ๆ ของชีวิตเป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่า การศึกษาปฐมวัย จึงมิได้มุ่งส่งเสริมเพียงแต่เตรียม ความพร้อมให้เด็กปฐมวัยศึกษาต่อในระดับประถม เท่านั้น แต่เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ และเติบโตขึ้นเป็นบุคคลที่มีคุณภาพเลยทีเดียว ดังนั้นผู้ ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปฐมวัยทุกฝ่ายจะต้องมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติและลักษณะของเด็กปฐมวัย เพื่อที่จะได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยมี พัฒนาการเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องต่อเนื่องสมบูรณ์ และมีพัฒนาการตามวัยเต็มศักยภาพ

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 กำหนดให้การศึกษาระดับอนุบาลเป็นการศึกษา ตามแนวระบบโรงเรียน และเป็นการศึกษาในลักษณะ การอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาความพร้อมของเด็ก เพื่อรับ การศึกษาในระดับต่อไป การจัดการศึกษาระดับนี้อาจ จัดในรูปของ ชั้นเด็กเล็กอนุบาลศึกษา หรือพัฒนาเด็ก ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิเช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุขกระทรวงมหาดไทย ทบวงมหาวิทยาลัย ตลอดจนองค์กรเอกชนต่าง ๆ ได้ จัดการศึกษาระดับนี้อย่างกว้างขวาง โดยมุ่งให้เด็ก ปฐมวัยทุกคนได้รับการ เพื่อเตรียมความพร้อมอย่าง น้อย 1 ปี ก่อนเข้าเรียนระดับอนุบาล และให้ถือเป็นการ จัดการศึกษาในระบบโรงเรียน เรียกว่า การดำเนินการ ศึกษาก่อนภาคบังคับ ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ มีนโยบายจัดการศึกษาแก่เด็กระดับอนุบาล ทุกกลุ่มทั้ง เด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส และเด็กพิเศษโดยจัดให้ ครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อให้โอกาสทั้งเด็กในเมือง และ ชนบท อย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ในการสนองนโยบาย ของรัฐที่จะเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับ อนุบาลในทุกรูปแบบให้ทั่วถึง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของ ผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต1

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของ
ผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 โดยจำแนกตามสถานภาพ
ของผู้ปกครอง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน
2. ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน
3. ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 ปีการศึกษา 2556 จำนวนทั้งหมด 7,346 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610)

และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้อำเภอเป็นเกณฑ์ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยทั้งหมดจำนวน 382 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.20 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 83.20 และมีอาชีพค้าขาย/เกษตรกรกรรม ร้อยละ 49.74 รองลงมา คือมีอาชีพ พนักงานบริษัทเอกชน/รับจ้าง ร้อยละ 38.74

ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมพบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ใน

ระดับมาก และรายด้านที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เมื่อจำแนกตามเพศและอาชีพ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เกือบทุกด้านไม่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน ยกเว้นด้านการประเมินพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลปรากฏว่าด้านการประเมินพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก ผู้ปกครองที่มี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยสูงกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมพบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมากและรายด้านที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากซึ่งผลที่ได้ สอดคล้องกับผลการศึกษานักปราชญ์ รื่นสุข (2546) ได้ ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการจัดสวัสดิภาพของนักเรียนในโรงเรียนอนุบาลประทีป ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนอนุบาลประทีป อำเภอ ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และการจัดสวัสดิภาพของนักเรียนในโรงเรียนอนุบาลประทีปโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของอัญ จิสา เอี่ยมละออ (2554) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผู้ปกครอง นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการบริหารงาน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ความ

พึงพอใจในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านพัฒนาโดยองค์กรรวม พบว่า ภาพรวม ความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่เกี่ยวข้องส่วนหนึ่งมีความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของอิสราณูช กิจสมใจ (2546) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการของผู้ปกครอง นักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาล เอกชนในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ปกครอง มีความต้องการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาด้านการพัฒนาการของเด็กอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่มีความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกัญญา ดอกพวง (2549) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนปฐมวัยต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชบุรีระณะ พบว่ากลุ่มผู้ปกครองมีความเห็นต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อม พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่เกี่ยวข้องส่วนหนึ่งมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพรรณ รัตนวงศ์ (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า ผู้ดูแลเด็กมีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก

4. ด้านการประเมินพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่เกี่ยวข้องบางส่วนอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ขัดแย้งกับผลการวิจัยของกนกกรัตน์ เชมฐเจริญรัตน์ (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต1 พบว่า ด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กอยู่ในระดับมาก

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้ปกครอง พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่เกี่ยวข้องส่วนหนึ่งมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของกนกกรัตน์ เชมฐเจริญรัตน์ (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต1 พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับครอบครัวเด็กด้านการบูรณาการการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยที่ได้จำแนกออกมาจากเด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เด็กเจริญเติบโตขึ้นมา ทำให้ผู้สอนและผู้ปกครองของเด็กจะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ทำความเข้าใจพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กอยู่เสมอ รวมถึงต้องยอมรับและร่วมมือกันรับผิดชอบในการที่จะต้องช่วยกันพัฒนาเด็กให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน ดังนั้น ผู้สอนจึงไม่ใช่เพียงแค่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ปกครองเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กเท่านั้น แต่จะต้องให้ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วยจึงอาจส่งผลให้ความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่

เมื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 พบว่า (1) ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน (2) ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน (3) ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของนิภารัตน์ รื่นสุข (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการจัดสวัสดิภาพของนักเรียนในโรงเรียนอนุบาลประทีป ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนอนุบาลประทีปอำเภอลำลูกกาจังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษา อายุ และอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน สื่อ อุปกรณ์ การจัดสวัสดิภาพด้านอาคารและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และการบริการรถรับส่งนักเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

1. ด้านพัฒนาโดยองค์กรรวม พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ให้เด็กเกิดทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้สมองคิด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าความสามารถในการคิดเป็นพื้นฐานของการคิดระดับต่าง ๆ รูปแบบของการคิดที่ประกอบด้วยทักษะการคิด

หลาย ๆ ทักษะที่แตกต่างกัน ซึ่งการแก้ปัญหาหนึ่ง ๆ ได้นั้น อาจต้องใช้ทักษะการคิดหลายแบบประกอบกัน ทักษะการคิดและลักษณะการคิดที่สำคัญ มักมีความจำเป็นในการชีวิตประจำวันของเด็ก ดังนั้นควรมีการจัดการการเรียนรู้ให้เด็กเกิดทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้สมองคิดเพิ่มเติม

2. ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมให้เด็กได้ศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา เนื่องจากองค์ความรู้ต่าง ๆ นั้นมีอยู่ในสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเราไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ หรือสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มนุษย์สร้างขึ้น การเรียนรู้ในห้องเรียนและนอกห้องเรียนมีความสำคัญเท่า ๆ กัน และมีทั้งความเหมือนและความแตกต่าง และก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้เกิดความอยากในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นได้อีกด้วย

3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อม พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ จัดให้มีสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนสะอาด สวยงาม ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดเมื่อสมองเผชิญกับความเครียดและความรู้สึกผ่อนคลายในปริมาณที่สมดุลกัน คือ การตื่นตัวแบบผ่อนคลาย ดังนั้นสร้างบรรยากาศของห้องเรียนให้น่าอยู่ สะอาด สวยงาม โดยไม่เช่นนั้นให้ปลอดภัยเพียงอย่างเดียว จะช่วยให้เด็กเกิดความอยากในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นได้อีกด้วย

4. ด้านการประเมินพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของผู้ปกครองอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งระดับความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ มีการตรวจสอบพัฒนาการของเด็กเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า เรื่องพัฒนาการของเด็กเป็นสิ่งที่ต้องหมั่นตรวจเช็ค และประเมินอยู่เสมอ เพราะ

เด็กแต่ละคนก็มีพัฒนาการที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งจะทำให้
เด็กแต่ละคนให้มีการกระตุ้นพัฒนาการที่เหมาะสม

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและ
ผู้ปกครอง พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของผู้ปกครอง
อยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่
การประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนให้ผู้ปกครอง
ทราบอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การ
ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนให้ผู้ปกครอง
ทราบเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นทำให้ผู้ปกครองและครูมี
ความเข้าใจในการดูแลเด็ก และการเตรียมพร้อมที่
ตรงกันทำให้การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่น
อีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมิน
มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานเพิ่มเติม เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปปรับปรุง
มาตรฐานการดำเนินงาน
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการ
บริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเพื่อนำผลที่ได้ไป
พัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และ
ประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- กนกรัตน์ เชษฐเจริญรัตน์. (2551). สภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- นิภารัตน์ รื่นสุข. (2546). ความพึงพอใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการจัดสวัสดิภาพของ
นักเรียนในโรงเรียนอนุบาลประทีป. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาระดับปฐมวัย. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาบรรณการพิมพ์.
- สุกัญญา ดอกพวง. (2549). การศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนปฐมวัยต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชบุรีระณะ. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหา
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรพรรณ รัตนวงศ์. (2551). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วน
ตำบลจังหวัดนครนายก. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญชิสา เอี่ยมละออ. (2554). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย EAU Heritage,
5(1), 105-115.
- อิสราณู กิจสมใจ. (2546). ความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลเอกชนใน
เขตธนบุรีกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

Krejcie, R. V. & Margan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30, 607-610.



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
Work Satisfaction of Teachers in Ongkharak District Under
the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office

วະสวรรณ สอนนุช และ สุรัชย์ ลิกขาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียนและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที (t-test) และค่าทดสอบเอฟ (F-test) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, ครูอครักษ์

Abstract

This paper aims to study and to compare teachers' satisfaction towards their classified by sex, education level, school size and work experience. Samples were 175 teachers in Ongkharak district under the Nakhonnayok Primary Educational Service Area Office. A questionnaire using 5 ranking scale was used for data collection and descriptive statistics: frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test were employed in this study for data analysis. Results of the research were as follows: (1) Teachers' satisfaction towards their working were reflected at a high level. (2) There were no significant difference of teachers' satisfaction towards working with different sex, work experience and education level. (3) There was significant difference of satisfaction in different school size at .05 level.

Keywords: work satisfaction, the Nakhonnayok primary educational service area office, Ongkharak Teacher



ความนำ

การบริหารงานของสถานศึกษาโดยทั่วไปแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบและดำเนินงานให้สถานศึกษามบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินงานของสถานศึกษานั้นจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับคนหรือต้องอาศัยคนเป็นพื้นฐาน ส่วนในด้านของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นๆ ดังนั้นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา จึงนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดี มีวัสดุและอุปกรณ์อย่างมากมาย รวมทั้งมีกำลังคนที่มีฝีมือเพียงใดก็ตาม ถ้าหากครูผู้สอนเหล่านั้นไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดประโยชน์อะไรเลย ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องกระตุ้นให้ครูผู้สอนเหล่านั้นได้ใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่อย่างเต็มที่ นั่นก็หมายถึงว่าผู้บริหารจะต้องใช้ศิลปะในการแสวงหาเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถและใช้ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสมด้วยความพึงพอใจ เพื่อให้ประสบความสำเร็จของผลงานสูงสุดได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ แต่ในทางกลับกันถ้าหากครูผู้สอนเหล่านั้นมีความไม่พอใจหรือไม่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจตกต่ำ ความเบื่อหน่ายเกิดขึ้นในสถานศึกษาจะทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ จากการสำรวจสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งตัวผู้วิจัยเองก็เป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้พบปัญหาอยู่หลายประการ เช่น ปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ เนื่องด้วยสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่มีจำนวนนักเรียน

ไม่มาก เมื่อคิดอัตรากำลังครูผู้สอนในสถานศึกษาตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้ระบุว่า ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะมีในหน่วยงานการศึกษาใด จำนวนเท่าใดและต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และ ก.ค.ศ. ได้กำหนดให้เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาที่ ก.ค. กำหนดไว้เดิมสำหรับสถานศึกษาในสังกัด สปช. ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1305/466 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2545 แล้วพบว่าสถานศึกษาที่มีนักเรียน 120 คนลงมา กำหนดอัตราจำนวนนักเรียน 20 คน ต่อ จำนวนครูผู้สอน 1 คน เป็นเหตุให้จำนวนครูผู้สอนไม่เพียงพอต่อชั้นเรียนที่ทำการเปิดสอนอยู่ ครูหนึ่งคนจำเป็นต้องสอนมากกว่าหนึ่งชั้นเรียนและต้องสอนมากกว่าหนึ่งรายสาระวิชาการเรียนรู้อีกทั้งยังต้องทำโครงการพิเศษต่างๆ งานเอกสารธุรการในชั้นเรียน เอกสารธุรการของโรงเรียน จึงส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำและเป็นสาเหตุให้ครูไม่ค่อยพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว ด้านเพศ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวความคิด ทฤษฎีของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp. 113-115) ซึ่งได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) เพื่อต้องการศึกษา

ว่า คนเราต้องการอะไรจากการทำงาน คำตอบที่ค้นพบก็คือ คนเราต้องการความสุขจากการทำงานและ องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน ก็มีอยู่ 2 องค์ประกอบด้วยกันคือปัจจัยกระตุ้นกับปัจจัย ค้ำจุน

ตัวแปรสถานการณ์

สถานการณ์ของครูผู้ตอบแบบสอบถาม
1. เพศ
1) ชาย
2) หญิง
2. ระดับการศึกษา
1) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
2) ระดับปริญญาตรี
3) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
3. ขนาดโรงเรียน
1) ขนาดเล็ก
2) ขนาดกลาง
3) ขนาดใหญ่
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
1) น้อยกว่า 10 ปี
2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรที่ศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยจำแนกเป็น 2 ปัจจัย 10 องค์ประกอบ ดังนี้
1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)
1) ความสำเร็จของงาน
2) การยอมรับนับถือ
3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4) ความรับผิดชอบ
5) ลักษณะของงาน
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)
1. นโยบายและการบริหารงาน
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ผลประโยชน์ตอบแทน / เงินเดือน

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีความแตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างระดับกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก แตกต่างกัน
3. ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกแตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปี 2556 จำนวน 38
โรงเรียน มีครู 320 คน กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาจำนวน 175
คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุดแบ่งออกเป็น 2
ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ
ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ
สำรวจรายการจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาด
ของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่
2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา
จากแนวความคิดและทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg
จำนวน 60 ข้อ แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมา
ตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดระดับที่ส่งผล
ต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน 5 ระดับ การหา
คุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความ
เที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การหา
ความเที่ยงตรงด้วยการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
แบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน
ตามเทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม
กับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence -
-IOC) โดยข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ การหา
ความเชื่อมั่นด้วย วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อัลฟาของครอนบัก (Cronbach, 1990). ได้ค่าความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แสดงว่า

เครื่องมือแบบสอบถาม มีความน่าเชื่อถือสามารถ
นำไปใช้ในการศึกษาได้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบสถิติเชิงพรรณนา
ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานและสถิติทดสอบสมมติฐานได้แก่ การทดสอบ
ค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

1.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภ
องครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครนายก ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน
ภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
ใน 2 ปัจจัย พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยกระตุ้น
ภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ
ด้านการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำ
จุนภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการ
บริหารงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือน และ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีรายละเอียดดังตาราง
1

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นรายด้านและภาพโดยรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูอำเภองครักษ์	ระดับ		แปลผล	ลำดับ
	ความพึงพอใจ			
	(n = 175 คน)			
	$\bar{X}$	SD		
1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)				
1) ความสำเร็จของงาน	4.04	0.372	มาก	2
2) การยอมรับนับถือ	3.87	0.495	มาก	4
3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.06	0.511	มาก	1
4) ความรับผิดชอบ	3.95	0.479	มาก	3
5) ลักษณะของงาน	3.78	0.543	มาก	5
เฉลี่ย	3.94	0.388	มาก	
2.ปัจจัยค้ำจุน(Maintenance Factors)				
6) นโยบายและการบริหารงาน	4.08	0.470	มาก	3
7) การปกครองบังคับบัญชา	4.10	0.606	มาก	2
8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.459	มาก	1
9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	0.542	มาก	5
10) ผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือน	3.66	0.624	มาก	4
เฉลี่ย	3.82	0.397	มาก	
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.88	0.356	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกในภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, $SD=0.356$) ปัจจัยกระตุ้น (motivation factors) ในภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, $SD=0.388$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}=4.06$, $SD=0.511$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.78$, $SD=0.543$) ปัจจัย ค้ำจุน (maintenance factors) ในภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, $SD=0.397$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่

ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.12$, $SD=0.459$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.57$, $SD=0.542$)

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษาพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ภาพโดยรวมไม่แตกต่างกันดังรายละเอียดตาราง 2-4

ตาราง 2

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามเพศเป็นรายด้านและภาพโดยรวม

ด้าน	เพศ				t	P
	ชาย		หญิง			
	n = 45 คน		n = 130 คน			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.ปัจจัยกระตุ้น	3.84	0.387	3.98	0.384	-2.059*	.041
2.ปัจจัยท้าทาย	3.75	0.388	3.85	0.399	-1.446	.150
เฉลี่ยรวม	3.80	0.359	3.91	0.351	-1.931	.055

* $P < .05$

จากตาราง 2 พบว่า ครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาพ

โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยกระตุ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนปัจจัยท้าทาย ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้านและภาพโดยรวม

ด้าน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	P
	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	n = 49 คน		n = 126 คน			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.ปัจจัยกระตุ้น	3.88	0.376	3.97	0.392	-1.373	.172
2.ปัจจัยท้าทาย	3.85	0.346	3.81	0.416	.625	.533
เฉลี่ยรวม	3.87	0.317	3.89	0.371	-.396	.692

จากตาราง 3 พบว่า ครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10

ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยท้าทาย ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา

		ปัจจัยกระตุ้น				
ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูอครักษ์		SS	df	MS	F	P
1. ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.007	2	.003	.025	.975
	ภายในกลุ่ม	24.046	172	.140		
	รวม	24.053	174			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.925	2	.462	1.904	.152
	ภายในกลุ่ม	41.772	172	.243		
	รวม	42.697	174			
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.515	2	.758	2.966	.054
	ภายในกลุ่ม	43.947	172	.256		
	รวม	45.462	174			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.504	2	.752	3.360*	.037
	ภายในกลุ่ม	38.498	172	.224		
	รวม	40.002	174			
5. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.562	2	.781	2.705	.070
	ภายในกลุ่ม	49.670	172	.289		
	รวม	51.232	174			
รวมปัจจัยกระตุ้น	ระหว่างกลุ่ม	.628	2	.314	2.107	.125
	ภายในกลุ่ม	25.618	172	.149		
	รวม	26.246	174			

* $P < .05$

จากตาราง 4 พบว่า ครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาปัจจัยกระตุ้น พบว่า ครูอครักษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สามารถแสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ได้เพราะมีข้อจำกัดผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีเพียงคนเดียว เมื่อพิจารณาปัจจัยค่าอื่น พบว่า ครูอครักษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวม ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอองค์กรฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอองค์กรฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

		ปัจจัยกระตุ้น				
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูองค์กรฯ		SS	df	MS	F	P
1.ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.699	2	.349	2.572	.079
	ภายในกลุ่ม	23.355	172	.136		
	รวม	24.053	174			
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.761	2	.381	1.561	.213
	ภายในกลุ่ม	41.936	172	.244		
	รวม	42.697	174			
3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.717	2	1.358	5.466*	.005
	ภายในกลุ่ม	42.745	172	.249		
	รวม	45.462	174			
4.ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.564	2	1.782	8.413*	.000
	ภายในกลุ่ม	36.438	172	.212		
	รวม	40.002	174			
5.ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.754	2	1.377	4.886*	.009
	ภายในกลุ่ม	48.478	172	.282		
	รวม	51.232	174			
รวมปัจจัยกระตุ้น	ระหว่างกลุ่ม	1.190	2	.595	4.084*	.019
	ภายในกลุ่ม	25.056	172	.146		
	รวม	26.246	174			

ตาราง 5 (ต่อ)

		ปัจจัยจำแนก				
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูองค์กร		SS	df	MS	F	P
1. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.830	2	.415	1.901	.153
	ภายในกลุ่ม	37.545	172	.218		
	รวม	38.375	174			
2. การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.729	2	.864	2.389	.095
	ภายในกลุ่ม	62.230	172	.362		
	รวม	63.959	174			
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.435	2	1.717	8.879*	.000
	ภายในกลุ่ม	33.269	172	.193		
	รวม	36.704	174			
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.039	2	2.020	7.386*	.001
	ภายในกลุ่ม	47.031	172	.273		
	รวม	51.070	174			
5. ผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.348	2	.174	.443	.643
	ภายในกลุ่ม	67.498	172	.392		
	รวม	67.845	174			
รวมปัจจัยจำแนก	ระหว่างกลุ่ม	1.322	2	.661	4.351*	.014
	ภายในกลุ่ม	26.130	172	.152		
	รวม	27.452	174			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.226	2	.613	5.057*	.007
	ภายในกลุ่ม	20.839	172	.121		
	รวม	22.065	174			

* $P < .05$

จากตาราง 5 พบว่า ครูอำเภอองค์กรฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาปัจจัยกระตุ้น พบว่า ครูองค์กรฯ มี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความสำเร็จของงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาปัจจัยจำแนก พบว่า ครูองค์กรฯ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านนโยบาย

และการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือน

การอภิปรายผล

1. ครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน 2 ปีจัย คือ ปีจัยกระตุ้นและปีจัยก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับพะยอม ศรีสุข (2549) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ในปีจัยกระตุ้นและปีจัยก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับศิริวรรณ วรรณ (2551) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกวิตา เกิดผล (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่า อาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารและครูมีความพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงอยู่ในสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน อีกทั้งยังได้รับผิชอบงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และงานที่ได้ปฏิบัติเป็นงานที่มีความน่าสนใจตรงกับความรูความสามารถครูเข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง มีความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมีนโยบายในการทำงานให้ครู

สามารถนำไปปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน ตลอดจนมีรายได้หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวันในยุคปัจจุบัน

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับพะยอม ศรีสุข (2549, หน้า 86) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ด้านปัจจัยกระตุ้นและปีจัยก้าวหน้า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับกมลรัตน์ มีผดุง (2550) ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ Morton (1986, pp. 2062-A) ได้ทำการวิจัย เรื่องอิทธิพลขององค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความก้าวหน้าในการทำงานของผู้จบปริญญาเอก ในปี ค.ศ. 1930-1973 โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด แบ่งตามเพศ วิชาเอก ปีที่จบการศึกษาตามความต้องการขั้นสูง ขึ้นต่ำตามทฤษฎีของ Herzberg และตามทฤษฎีของ Maslow ผลการวิจัยพบว่า นโยบายในการบริหารงาน มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของงานทั้งเพศชายและเพศหญิง แต่สำหรับเพศหญิงมีมากกว่า ทั้งนี้ เนื่องมาจากว่า ครูเพศหญิงมีความละเอียดอ่อนและอ่อนไหวต่อความรู้สึกในบางเรื่อง จึงส่งผลให้ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานปีจัยกระตุ้น ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยคำจูง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือนมากเท่าที่ควร 3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับพะยอม ศรีสุข (2549, หน้า 87) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และ ประสบการณ์ พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยคำจูงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับศิริวรรณ วรรณ (2551, หน้า 94) ได้ทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากครูอำเภองครักษ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปตามอายุการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติมากกว่าก็ย่อมผ่านการทำงานมากกว่าและผ่านการทำงานร่วมกับผู้บริหารหลายคน หลากหลายรูปแบบ วิธีการปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณาผลการวิจัยแล้ว ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยหรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เพราะครูองครักษ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานซึ่งทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน

4. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับบุญมี เวียงนนท์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรริรัมย์ เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรริรัมย์ เขต 1 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.84, 3.96, 3.78, และ 3.90 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีลงมา มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและเมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านความ ก้าวหน้าในงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปีและสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะว่าครูอำเภองครักษ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันต้อง

ปฏิบัติงานทุกอย่างภายในโรงเรียนสลับสับเปลี่ยนกันไปตามความเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของครู จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ไม่แตกต่างกัน

5. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอองค์กรักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยท้าทาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับศิริวรรณ วัชรโพธิ์ (2551, หน้า 93) ได้ทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเป็นมิตร ความเอื้ออาทร ความผูกพันกัน ตลอดจนการยอมรับนับถือกัน ส่วนครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งมีเพียงแห่งเดียวในอำเภอองค์กรักษ์ ซึ่งส่วนใหญ่จะมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของบุคลากร อาคารเรียน หรือเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการเรียนการสอน จึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางที่ส่วนใหญ่จะขาดบุคลากร อุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนสอน ตลอดจนความสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากร จึงเป็นเหตุที่ทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. การยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรมีเวลาและให้โอกาสกับครูในโรงเรียนเพื่อนำเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ และควรให้คำปรึกษา คำแนะนำต่าง ๆ แก่ครูผู้สอน เพื่อนครูต้องให้การยอมรับ ยกย่องชมเชย หรือร่วมแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จหรือสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เพราะจะเป็นการสร้างเสริมความพึงพอใจให้กับเพื่อนครูที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2. ลักษณะของงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้กับครูผู้สอนให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของครู ลักษณะของงานมีความน่าสนใจท้าทาย ความสามารถของครู มีขอบเขต รายละเอียดในงานที่จะปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประดิษฐ์นวัตกรรมใหม่ ๆ กับงานที่ได้ปฏิบัติอยู่

3. ปัจจัยท้าทาย จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยท้าทาย ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าด้านอื่น ๆ 2 ลำดับท้าย คือ ผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือน และ สภาพแวดล้อมในการทำงานผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ (1) ผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือน การได้รับเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ และค่าตอบแทนจากกิจกรรมพิเศษนอกเหนือจากงานประจำที่ต้องปฏิบัติแล้ว ยังไม่เพียงพอ ผู้บริหารควรบริหารจัดการเรื่องของการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูให้เป็นไปอย่างยุติธรรม เหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรดูแลใส่ใจสภาพบรรยากาศในการปฏิบัติงานของครูให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ดูแลเรื่องของห้องน้ำ/ห้องส้วมของครู นักเรียนให้มีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ที่ต้องใช้งาน สนามกีฬาที่ใช้สำหรับการออกกำลังกายและใช้ในการเรียนการสอนให้มีปริมาณที่เพียงพอ อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนให้มีปริมาณที่เพียงพอต่อการใช้งาน และมี

ปริมาณของงานที่ต้องปฏิบัติให้เหมาะสมไม่มากเกินไป
หรือน้อยไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้บริหาร
สถานศึกษาต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครูอำเภออื่น ๆ ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครนายก

3. ควรศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่
ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอ
องครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครนายก

4. ควรศึกษาลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอองครักษ์ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ มีผลง. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กวิตา เกิดมงคล.(2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามธิบดี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย EAU Heritage, 4(2), 85-93.
- บุญมี เวียงนนท์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พะยอม ศรีสุข. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศิริวรรณ วรโพด. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed). New York: Harper Collin.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Hill.
- Morton, R. J. (1986). The influence of selected factors on the job satisfaction and career development of Wisconsin Madison in school of education. *Dissertation Abstracts International*, 27(12), 7062-A.



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

Tranformational Leadership of School Administrators as Perceived by Teachers
under the Angthong Primary Educational Service Area Office

บุบผา ไหลฟุ้งทอง และ สุวัฒน์ เงินจ๋า

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและจำแนกตามขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2556 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง, การรับรู้, ผู้บริหาร, โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

This paper aims to study and to compare tranformational leadership of school administrators under the Angthong Primary Educational Service Area Office as perceived by teachers as classified by their past experience and size of schools. Samples were 304 teachers in primary schools under the Angthong Primary Educational Service Area Office; in academic year 2013. Krejcie and Morgan table was used to determine samplesize. 304 samples were selected randomly from 1,452 teachers in primary schools under the Angthong primary educational service area office. A rating scale questionnaire was used for collecting data. Statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA. Results of the research found that: (1) Level of tranformational leadership of school administrators as perceived by teachers under the Angthong primary educational service area office was ranked at a high level in overall. (2) Comparison of tranformational leadership of school administrators as perceived

by teachers under the Angthong Primary Educational Service Area Office, there were no significant difference in past experience and school size.

Keywords: tranformational leadership, perception, administrator



ความนำ

โลกในยุคปัจจุบันจะเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านการศึกษา ด้านสังคม จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญ การเปลี่ยนแปลงและท้าทายดังกล่าวได้ ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถ ในการพึ่งตนเองและการแข่งขัน ซึ่งข้อมูลข่าวสารที่มีอย่างหลากหลาย ทั้งหลายสามารถแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็ว ภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความอยู่รอดขององค์กร ถ้าหากองค์กรใดสามารถยืนหยัดอยู่ได้องค์กรนั้นต้องมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล ตลอดจนมีความรู้ความสามารถในการที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัว มีความสามารถในการปรับตัว ตลอดจนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่จากปัจจัยพื้นฐานทางด้านบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คน เงิน เครื่องมือและการบริหารจัดการ การที่คนจะปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจะต้องมีแนวทางที่จะสามารถจูงใจให้คนทำงานเต็มกำลังความสามารถของตน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ผลงานที่มีคุณภาพ อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

(เฉลย ภูมิพันธ์, 2549, หน้า 1) ดังนั้นการทำงานจึงต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญงานในแต่ละด้านมาระดมสมองและทำงานเป็นทีมร่วมกัน ในสถานการณ์ปัจจุบันต้องมีความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำที่สามารถใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามความมุ่งหมายและการช่วยผู้คนที่ให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มีอยู่ ส่วนใหญ่จะพบว่า องค์กรหลายแห่งยังไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของลูกน้องได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารยังนำเทคนิคเก่า ๆ หรือเทคนิคที่ล้าสมัยแล้วมาใช้ในการบริหารจัดการ หรือพูดอีกอย่างหนึ่งก็คือผู้บริหารยังมีความเชื่อที่ผิด ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยเชื่อว่าความคิดของคนนั้นถูกต้อง ความเชื่อหรือความคิดที่ไม่ถูกต้องเหล่านี้ขัดขวาง ทำให้องค์กรเกิดความล่าช้า (วรวัฒน์ แสงน้อย อ้างถึงใน นิรันดร์ ตันจ้อย, 2553, หน้า 1) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ได้กล่าวถึงสภาพของสถานการณ์ปัจจุบันในสังคมไทยชี้ให้เห็นประเด็นปัญหาวิกฤติอันน่าเป็นห่วง เกิดความไม่สมดุลระหว่างการพัฒนาทางวัตถุกับการพัฒนาจิตใจ ขาดการทำหน้าที่พัฒนาคนอย่างสมบูรณ์มีความไม่พร้อมในการจัดให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน ซึ่งยังไม่สามารถสร้างความเสมอภาค และความเป็นธรรมในการเข้ารับบริการการศึกษาได้อย่างทั่วถึง อันเนื่องจากการขาดรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลายทั้งในเรื่องหลักสูตร และวิธีการเรียนการสอน ซึ่งไม่สามารถสนองต่อวิถีชีวิตและความต้องการของเด็กด้อยโอกาสกลุ่มต่าง ๆ คุณภาพการศึกษาไทยมีมาตรฐานค่อนข้างต่ำ เมื่อ

เปรียบเทียบกับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของอีกหลายประเทศในระดับเดียวกัน โดยเฉพาะความสามารถทางวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และคอมพิวเตอร์ขาดการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น การใฝ่รู้ ใฝ่เรียน การคิดวิเคราะห์และใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาความมีระเบียบวินัยและความซื่อสัตย์ เป็นต้น การที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตน ให้เหมาะสมกับเป็นผู้นำในยุคปัจจุบัน สร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ งานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางการศึกษา ทั้งในด้านการเรียนการสอน การร่วมมือกับสมาคมวิชาชีพ มีความรอบรู้ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ ๆ และนวัตกรรมทางการศึกษา และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช (2546, หน้า 310) ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำของสถานศึกษา โดยการนำทางและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องใช้ความพยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องใช้ความพยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามาบูรณาการกับความมุ่งหมายขององค์กร รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจปัจเจกบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 4) ดังนั้นหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำตรงกับความต้องการของผู้ร่วมงานมากเพียงใด ผลผลิตขององค์กรจะสูงขึ้นมากเท่านั้น ภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามแนวคิดของ Marshall Sashkin and Molly G. Sashkin เพื่อนำผลวิจัยไปปรับปรุงพฤติกรรมของผู้นำให้เหมาะสม และสอดคล้องกับนโยบายในการพัฒนาองค์กรสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาและการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

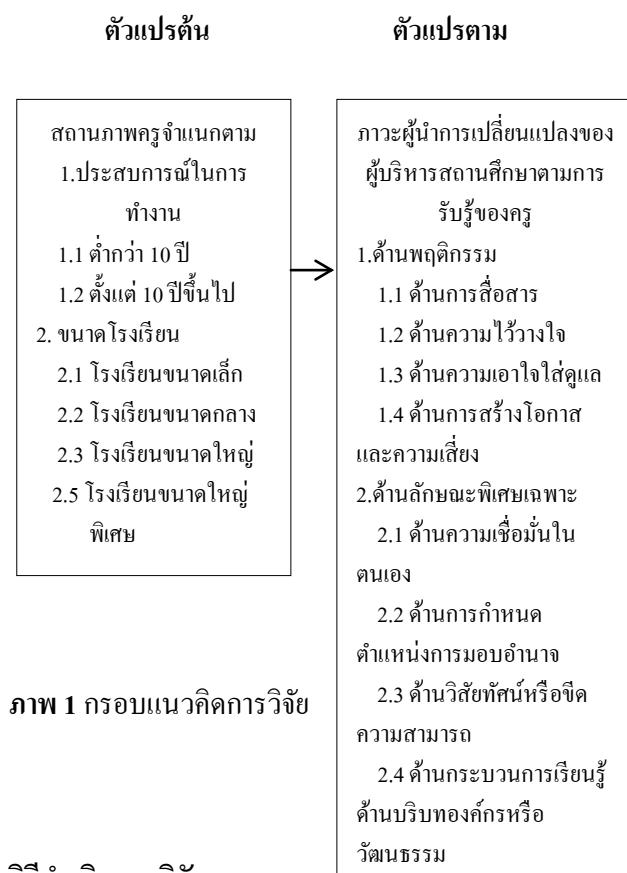
การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ปีการศึกษา 2556 จำนวน 154 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอน 1,452 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, p. 608) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยทั้งหมดจำนวน 304 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของ Marshall Sashkin and Molly G. Sashkin เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที เพื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแบ่งเป็น 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 88.88 และขนาดโรงเรียน ส่วนใหญ่ คือ ขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 55.90 รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 36.20

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านพฤติกรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านความเอาใจใส่ดูแล ด้านความไว้วางใจ และด้านการสื่อสาร ตามลำดับ ส่วนในด้านลักษณะพิเศษภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านการกำหนดตำแหน่งการมอบอำนาจ ด้าน

วิสัยทัศน์หรือ จิตความสามารถ และ ด้านความเชื่อมั่นในตนเองตามลำดับ

การอภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัชชัย หอมขามเย็น (2548) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง ใช้หลักการและทฤษฎีการบริหารที่ไม่ต่างกันมากนัก แนวความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของคนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่นพฤติกรรมเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ กล่าวคือกล้าแสดงออกมีความมั่นใจในตนเอง สร้างความเชื่อมั่น ยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากครู สามารถดำเนินการกิจการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมตรงใจผู้ร่วมงาน จึงอาจทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านพฤติกรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านความเอาใจใส่ดูแล ด้านความไว้วางใจ และ ด้านการสื่อสารตามลำดับ ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพศาล แสนยศบุญเรือง (2549, หน้า 112-115) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะพิเศษภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านการกำหนดตำแหน่งการมอบอำนาจ ด้านวิสัยทัศน์หรือจิตความสามารถ และ ด้านความเชื่อมั่นในตนเองตามลำดับ ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของอุดมศักดิ์ กุลครอง ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาองค์ประกอบหลักลักษณะพิเศษเฉพาะอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาพบว่าทุกๆด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ได้ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการกำหนดตำแหน่งการมอบอำนาจ ด้านวิสัยทัศน์ หรือจิตความสามารถในกระบวนการเรียนรู้ และด้านบริบทองค์กร หรือวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิธิพงษ์ คล้ายไธทอง (2547) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารใน 5 ด้าน คือ การสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่าง การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่ง

ความสัมพันธ์เป็นรายคน และการจูงใจเชิงคลอจ พบว่า อยู่ในระดับมากถึง 5 ด้าน

จากผลการวิจัยที่ได้เช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารหรือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี จำเป็นต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้คนที่รู้สึกอยากจะทำตามไปทุกหนทุกแห่งขณะเดียวกันก็ต้อง ส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึก

ความสามารถ ให้มีโอกาสดำเนินงานให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถด้านการกำหนด ตำแหน่งการมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกน้องเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของมณีนุชญาติเจริญ (2544) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนพลับพลา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอจันทบุรี พบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านพฤติกรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับภาวะผู้นำต่ำสุด ได้แก่ การสร้างโอกาสและความเสี่ยงในเรื่องสร้างความมั่นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ สามารถปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการสร้างความมั่นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่จำเป็น เนื่องจากจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างแรงจูงใจ และบรรยากาศที่ดีขององค์กรได้อีกด้วย ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรสร้างโอกาสและความเสี่ยงในเรื่องสร้างความมั่นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ สามารถปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเพิ่มเติม

ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านลักษณะพิเศษเฉพาะภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับภาวะผู้นำต่ำสุด ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ในเรื่องใช้ตำแหน่งหน้าที่สร้างความเชื่อมั่นโดยการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ามีความจำเป็นที่ผู้นำเสนอทฤษฎีผู้นำที่มีลักษณะพิเศษว่า ผู้นำควรมีลักษณะดังนี้ คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการนำเสนอวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ มีพฤติกรรมที่ต่างไปจากบุคคลอื่น เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และไวในการรับรู้สภาพแวดล้อม

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาศักยภาพ
ตนเองในเรื่องความเชื่อมั่นในตนเองโดยเฉพาะในเรื่อง
ใช้ตำแหน่งหน้าที่สร้างความเชื่อมั่นโดยการดำเนินการ

ตามวิสัยทัศน์เพราะเป็นสิ่งที่สำคัญในการนำ
ผู้บังคับบัญชาไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- เฉลย ภูมิพันธ์. (2549). การจงใจในการทำงาน. วารสารวิชาการคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ร้อยเอ็ด, 1(1), 1-12.
- จิตติพงษ์ คล้ายไธทอง. (2547). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- รัชชัย หอมยามเย็น. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิรันดร์ ต้นจ้อย. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ไพศาล แสนยศบุญเรือง. (2549). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมือ
อาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มนัส ญาติเจริญ. (2544). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนพลับพลา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอเมืองจันทบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มิ่งขวัญ กิตติวรรณกร. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนวัฒนธรรม
โรงเรียน และพฤติกรรมจัดการการเรียนรู้ของครูที่มีผลต่อคุณลักษณะด้านการเรียนรู้ของนักเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานครวิทยากรย์. วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู.
- อุดมศักดิ์ กุลครอง. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา.
งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample for research activities, *Educational and
Psychological Measurement*, 30(3), 607-608.
- Marshall, S. & Molly, G. S. (2003). *Leadership that matters: the critical factors for making a difference in people's
lives and organizations' success*. San Francisco CA.: Berrett-Koehler.
- Schiffman, L. G. & Kanuk, L. L. (2000). *Consumer behavior* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก

Factors Affecting to Learning Organization of the Royal Thai Army's
Branch Service Schools

พันเอกไชยสิทธิ์ ปิยะมัตย์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก และสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก จำนวน 864 คน กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน (2) ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน และมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านและภาพรวมตัวแปรเกณฑ์มีความสัมพันธ์กันภายใน (3) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 59.40 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.181 + 0.544 (\text{บรรยากาศองค์การ}) + 0.188 (\text{การเรียนรู้}) + 0.103 (\text{เทคโนโลยี}) - 0.138 (\text{การบริหาร})$ และ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.578 (\text{บรรยากาศองค์การ}) + 0.257 (\text{การเรียนรู้}) + 0.152 (\text{เทคโนโลยี}) - 0.143 (\text{การบริหาร})$

คำสำคัญ: การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก

Abstract

The purposes of this research were to find out influencing factors to be a learning organization of The Royal Thai Army's Branch Service Schools, to find the inter correlation among predictive variables and to construct a predictive equation for learning organization. Samples included 400 teachers selected from 864 teachers in the Royal Thai Army's Branch Service Schools. The research tool was a questionnaire. The tool's validity with IOC (Index of Congruence) ranged from 0.60-1.00 and its reliability by Cronbach's Alpha Coefficient ranged between 0.81- 0.95. The results of data analysis using stepwise multiple regression analysis were as follows: (1) The predictive variables including the following factors:

leadership, management, organizational climate, technology, knowledge management, and learning were found with had high scores 59.40. In additions, these variables were relating to one another. (2) The predictive equations for learning organization in the Royal Thai Army's Branch Service Schools were: $\hat{Y} = 1.181 + 0.544 (\text{organizational climate}) + 0.188 (\text{learning}) + 0.103 (\text{technology}) - 0.138 (\text{management})$. For standard scores $\hat{Z} = 0.578 (\text{organizational climate}) + 0.257 (\text{learning}) + 0.103 (\text{technology}) - 0.143 (\text{management})$

Keywords: learning organization, influencing factors, the Royal Thai Army's Branch Service Schools



ความนำ

กองทัพบกมีการกิจที่สำคัญได้แก่การเตรียมกำลังพลกองทัพบกและการป้องกันราชอาณาจักร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องให้การศึกษาแก่กำลังพล เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของกองทัพบกเมื่อบรรจุเข้าประจำการแล้วก็มีการพัฒนาต่อเนื่อง หน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญได้แก่ โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก เนื่องจากกองทัพบกที่มีภารกิจหลักในการป้องกันประเทศ ค่านิยมและแนวปฏิบัติ จึงมุ่งสู่การบรรลุภารกิจหลักในการปฏิบัติการทางทหารเป็นสำคัญ และโดยทั่วไปแล้วกองทัพมีค่านิยมการปฏิบัติทางทหารที่เรียกว่า แนวปฏิบัติตามหลักความแตกต่างแบบเขตพื้นที่ (Zonal Differentiation--Caplow & Hicks, 1995, pp. 103-106) ถือว่าหน่วยงานใดยิ่งปฏิบัติงานใกล้แนวหน้าหรือประชิดข้าศึกมากก็ยิ่งให้ความสำคัญมาก ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาของกองทัพบกได้รับความสำคัญในระดับรอง ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาของกองทัพบกมีค่านิยมและความเชื่อว่าการรับราชการในหน่วยการศึกษาเป็นเพียงบทบาทเสริมในงานของกองทัพ การปฏิบัติงานในหน่วยกำลังรบจะส่งเสริมเกียรติภูมิทหาร มีอำนาจ ความก้าวหน้าในชีวิตรับราชการในระยะยาว และมีผลประโยชน์ตอบแทน (fringe benefits) ที่ดีกว่า ทำให้ครูผู้สอน อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของกองทัพบก ส่วนมากจะปฏิบัติงานใน

สถานศึกษาเพียงระยะหนึ่งเท่านั้น เมื่อมีโอกาสก็จะพยายามสร้างทางเลือกให้กับตนเอง และปรับย้ายออกจากสถาบันการศึกษา การโยกย้ายหน่วยงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานของครูผู้สอน อาจารย์ของสถานศึกษา จึงส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาของกองทัพบก

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษาของกองทัพบกจึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาครูผู้สอน ควบคู่กับการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะในส่วน of โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่ให้ความรู้เฉพาะทางสอดคล้องกับชั้นยศและตำแหน่งที่สูงขึ้นตามแนวทางการรับราชการของเหล่าทหารและสายงานพิเศษต่าง ๆ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่หลากหลายในหน่วยงานต่าง ๆ ของกองทัพบกได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดิเรก พรหมบาง, 2543, หน้า 35) สิ่งที่สูงจึ้นคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก คือ บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้รอบรู้ ใฝ่รู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น การศึกษาบริบทการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก และศึกษาเพื่อให้รับรู้ว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก จะนำไปสู่องค์ความรู้เชิงประจักษ์ก่อให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนและผู้บริหารในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการ การกำหนด

นโยบาย ทิศทางการปฏิบัติ และการพัฒนานุเคราะห์ให้มีความพร้อมในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การบริหาร บรรยากาศองค์กร เทคโนโลยี การจัดการความรู้ และการเรียนรู้ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก
3. เพื่อสร้างสมการที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกจาก ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยการจัดการความรู้ และปัจจัยการเรียนรู้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดดังนี้

1. การศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ที่ระบุถึงองค์ประกอบหลักสำคัญ 5 ประการ (The Fifth Discipline) ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. การกำหนดปัจจัยพยากรณ์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกอย่างไร ปัจจัยพยากรณ์ ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยการจัดการความรู้ ปัจจัยการเรียนรู้ และ

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์ คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยคัดเลือกได้ทั้งสิ้น 6 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ การบริหาร บรรยากาศองค์กร เทคโนโลยี การจัดการความรู้ และการเรียนรู้

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำ การบริหาร บรรยากาศองค์กร การใช้เทคโนโลยี การจัดการความรู้ และการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก
3. ภาวะผู้นำ การบริหาร บรรยากาศองค์กร เทคโนโลยี การจัดการความรู้ และการเรียนรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlational research) ปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยการจัดการความรู้ และปัจจัยการเรียนรู้ ตัวแปรเกณฑ์ คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ อาจารย์ ในโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกทั้ง 21 แห่ง ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2555 และได้ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 864 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ในโรงเรียนเหล่าสาย
วิทยาการของกองทัพบกทั้ง 21 แห่ง ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน
ปีงบประมาณ 2555 และได้ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1
ปี ตัวอย่างแบบง่าย ด้วยการจับสลากจำนวน 864 คน
จำนวน 400 คน โดยมีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
(sample size) ตามวิธีของเ็นเดอร์ (Enders อ้างถึงใน ภารดี
คำมา, 2546, หน้า 82)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด มีเนื้อหา 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
คำถามทั้งหมด 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผล
ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสาย
วิทยาการของกองทัพบกจำนวน 65 ข้อ ผู้วิจัยพัฒนาตาม
กรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ
ของกองทัพบก จำนวน 50 ข้อซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจาก
แนวคิดของ Senge (1990)

สร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมือจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ จากเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ
ที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุม
เนื้อหาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่ส่งผล
ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสาย
วิทยาการของกองทัพบก ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย
เสร็จแล้วนำแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน เสนออาจารย์ที่
ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม
ความครอบคลุมของเนื้อหา และการใช้ภาษา ปรับปรุง
แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำ
แบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) และนำ
แบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของ
ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด โดยคัดเลือกข้อที่มี

ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากนั้น
นำมาปรับปรุงแก้ไขข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำเครื่องมือไปทดลอง
เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) เสร็จแล้วนำเครื่องมือที่
ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่มี
ลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน
30 คน ในโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก ที่
ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น
(reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา
ของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (เชาว์ อิน
ไย, 2543, หน้า 227) โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทาง
คอมพิวเตอร์ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่า
ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จากเกณฑ์ค่าที่ยอมรับได้มีค่า
เท่ากับ .80 ขึ้นไป (Polit and Hungler, 1999)

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือจากมหาวิทยาลัย
ศรีปทุม ส่งถึงเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารบกเพื่อขออนุญาต
เก็บรวบรวมข้อมูลกับโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของ
กองทัพบกทั้ง 21 แห่งพร้อมทั้งส่งตัวอย่างแบบสอบถาม
ไปด้วย ดำเนินการติดต่อกับผู้ที่ได้รับมอบหมายเพื่อชี้แจง
วัตถุประสงค์การวิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล และส่งกลับคืนผู้วิจัย ใช้เวลาในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2556 ถึง
วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2556 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน
มา จากที่ส่งทั้งหมด 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์โดย
ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล
ของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ ค่า
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรที่
ศึกษา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย วิเคราะห์หาความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยการจัดการความรู้ ปัจจัยการเรียนรู้ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก แยกเป็นรายด้านและภาพรวม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน แล้วทำการทดสอบโดยใช้สถิติที (t-test) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และหาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก โดยการวิเคราะห์พหุคูณแบบเป็นขั้นตอนด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบเป็นขั้นตอนระหว่างตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยการจัดการความรู้ ปัจจัยการเรียนรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก ทั้งรายด้าน และภาพรวม โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่คำนวณโดยการหาค่าเอฟ (Overall F-test) หาค่าคงที่ และหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ (b) ในรูปคะแนนดิบ หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัว

พยากรณ์ (Beta) โดยการทดสอบค่าที (t-test) และสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient), การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิธีแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ตัวใดที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกทั้งรายด้าน และภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยการจัดการความรู้ ปัจจัยการเรียนรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตาราง 1

ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหารอุปสรรค ของปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยการจัดการความรู้ และปัจจัยการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมและรายด้าน ($n=400$)

ด้าน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ปัจจัยภาวะผู้นำ	3.93	0.52	มาก
ปัจจัยการบริหาร	3.84	0.44	มาก
ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	3.86	0.45	มาก
ปัจจัยเทคโนโลยี	3.56	0.63	มาก
ปัจจัยการจัดการความรู้	3.74	0.49	มาก
ปัจจัยการเรียนรู้	3.76	0.58	มาก
โดยภาพรวม	3.81	0.41	มาก

จากตาราง 1 พบว่าโดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยการเรียนรู้ ปัจจัยการจัดการความรู้ และปัจจัยเทคโนโลยีของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
การเป็นบุคคลที่รอบรู้	3.73	0.52	มาก
การเป็นผู้ที่มีแบบแผนความคิด	3.78	0.45	มาก
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.86	0.47	มาก
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.86	0.49	มาก
การคิดอย่างเป็นระบบ	3.89	0.48	มาก
โดยภาพรวม	3.82	0.42	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, $SD = 0.42$) รายด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.89$, $SD = 0.48$) และรายด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{x} = 3.73$, $SD = 0.52$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยการจัดการความรู้ ปัจจัยการเรียนรู้ กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ และระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₁	1.000	.666*	.572*	.346*	.418*	.496*	.402*	.427*	.290*	.281*	.284*	.383*
X ₂		1.000	.789*	.612*	.573*	.541*	.402*	.509*	.589*	.412*	.489*	.545*
X ₃			1.000	.623*	.670*	.638*	.601*	.695*	.641*	.566*	.681*	.726*
X ₄				1.000	.781*	.593*	.512*	.500*	.568*	.455*	.484*	.576*
X ₅					1.000	.697*	.549*	.536*	.575*	.503*	.551*	.621*
X ₆						1.000	.594*	.543*	.625*	.482*	.558*	.639*
Y ₁							1.000	.848*	.608*	.719*	.631*	.874*
Y ₂								1.000	.650*	.656*	.698*	.879*
Y ₃									1.000	.770*	.794*	.869*
Y ₄										1.000	.721*	.884*
Y ₅											1.000	.875*
Y												1.000

** p < .01

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ และ X₆) กับตัวแปรเกณฑ์ (Y₁, Y₂, Y₃, Y₄, Y₅ และ Y) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการศึกษา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวกับตัวแปรเกณฑ์ในภาพรวม (Y) จึงนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) และอำนาจการพยากรณ์ ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และค่าอำนาจการพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Y)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	□	t	Sig.
(Constant) = 1.181		0.127			
ปัจจัยบรรยากาศองค์กร (X3)	0.544	0.055	0.578	9.926	0.000
ปัจจัยการเรียนรู้ (X6)	0.188	0.032	0.257	5.842	0.000
ปัจจัยเทคโนโลยี (X4)	0.103	0.030	0.152	3.395	0.001
ปัจจัยการบริหาร (X2)	-0.138	0.052	-0.143	-2.648	0.008
R = 0.77 R ² = 0.594 SE _{est} = □ 0.272 F = 143.805** Sig. = 0.000					

** p < .01

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสูงสุด ในการพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก (b = 0.544) รองลงมาคือ ปัจจัยการเรียนรู้

และปัจจัยเทคโนโลยี (b = 0.188 และ 0.103) ส่วนปัจจัยการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นทางตรงข้าม (b = -0.138) โดยตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ

ของกองทัพบก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .77 และมีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .594 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 59.40 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.181 + .544$ (บรรยากาสองค์การ) $+ .188$ (การเรียนรู้) $+ .103$ (เทคโนโลยี) $- .138$ (การบริหาร) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .578$ (บรรยากาสองค์การ) $+ .257$ (การเรียนรู้) $+ .152$ (เทคโนโลยี) $- .143$ (การบริหาร)

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1.1 ปัจจัยตัวแปรพยากรณ์ ด้านภาวะผู้นำมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงว่าอาจารย์ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำมากที่สุด อภิปรายได้ว่าโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก มีเรื่องของระเบียบวินัยเข้ามาเกี่ยวข้อง โรงเรียนต้องมีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีความเป็นทหารอาชีพ ความสำเร็จของการดำเนินงาน หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่กับผู้นำองค์การ การพัฒนาเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงต้องมีผู้บริหารองค์การที่มีภาวะผู้นำ เพื่อตัดสินใจ ดำเนินการ หรือกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

ปัจจัยการบริหาร มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าสถานศึกษาที่มีเป้าหมายในการผลิตกำลังพลที่มีความรู้ ทักษะเฉพาะในแต่ละสาขาเพื่อปฏิบัติ

หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายต้องอาศัยการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีระเบียบแบบแผน และการบริหารของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการแต่ละแห่งก็จะมีเอกลักษณ์เฉพาะตามบริบทของสถานศึกษา การบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก

ปัจจัยบรรยากาสองค์การ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นันทวิชญ์ นัตรบรรยงค์ (2555) อภิปรายได้ว่าโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก เป็นสถานศึกษาที่สอนกำลังพลที่เป็นทหารจึงต้องมีโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบ วิถีปฏิบัติ นโยบาย และเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน มีบรรยากาสองค์การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้บทบาท ความรับผิดชอบของตนเอง รับรู้ถึงสายการบังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยด้านบรรยากาสองค์การที่มีความสำคัญต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก สอดคล้องกับการศึกษาของ Messarra & El-Kassar (2013) ศึกษาบรรยากาสองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Marsick & Watkins (2003) ที่สรุปมิติการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ 7 มิติ

ปัจจัยเทคโนโลยีมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การปฏิบัติงานต่าง ๆ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติรวมทั้งการเก็บข้อมูลขององค์การ และการจัดการความรู้ในองค์การ นโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนให้สถานศึกษาใช้อุปกรณ์ที่เป็นผลจากวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ประกอบการเรียนการสอน เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับให้สูงขึ้น รวมทั้งการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนเหล่าสายแต่ละแห่งจึงมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์การอย่างกว้างขวาง

ปัจจัยการจัดการความรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกแต่ละแห่ง จำเป็นจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ เนื่องจากความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรนั้นเป็นความรู้เฉพาะของโรงเรียนเหล่าสายแต่ละแห่ง จะต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล กลุ่ม มีการรวบรวมจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวก และสามารถนำความรู้ที่ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Jamalzadeh (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย Islamic Azad ประเทศอิหร่าน

ปัจจัยการเรียนรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงว่านโยบายของกองทัพบกมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความสามารถของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งทางวิชาการและทักษะการปฏิบัติงาน มีการจัดส่งเข้าฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาต่อต่างประเทศ ทำให้บุคลากรของสถานศึกษาของกองทัพบก รวมทั้งของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการมีการตื่นตัว พัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ซึ่งการจะทำเช่นนั้นได้ บุคลากรต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547) ที่พบว่าการเรียนรู้เป็นตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ และเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักสูงที่สุด

1.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถอภิปรายได้ว่า โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกเป็นสถานศึกษาที่สร้างให้ กำลังพลมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะเฉพาะทาง เพื่อการปฏิบัติงาน ครูผู้สอน อาจารย์ หรือบุคลากรของโรงเรียนแต่ละแห่งจะต้องมีการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ มีความรอบรู้ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงว่าการเป็นครูผู้สอน หรืออาจารย์คือบุคคลทางการศึกษาที่ต้องเป็นผู้ที่ถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ไปยังผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มมากขึ้น ครูผู้สอนหรืออาจารย์จึงจำเป็นต้องมีความรู้ที่มากกว่าผู้เรียน การสร้างครูผู้สอนหรืออาจารย์ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกให้เป็นผู้รอบรู้นั้น ตัวครูผู้สอนหรืออาจารย์ต้องมีความกระตือรือร้น มีความสนใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่ง Nonaka & Takeuchi (1995) ระบุว่าในปัจจุบันเป็นสังคมของความรู้ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรสามารถจำแนก สร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงและประยุกต์ใช้ความรู้ในทิศทาง แนวทางใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงผลผลิตขององค์กร

ด้านการเป็นผู้ที่มีแบบแผนความคิด มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงว่าโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกเป็นสถานศึกษาของทหารที่มีโครงสร้าง สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีชั้นยศ มีกฎเกณฑ์ มีวินัยและระเบียบปฏิบัติเช่นเดียวกับองค์กรของทหารอื่น ๆ ครูผู้สอน อาจารย์ และบุคลากรของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการก็คือนายทหารเช่นกัน จึงต้องเป็นผู้ที่มีระเบียบ มีแบบแผนความคิดที่ชัดเจน ซึ่ง Senge (1990, pp. 5-10) ระบุการเป็นผู้ที่มีแบบแผนความคิด (mental models) มีอิทธิพลต่อแนวทางการปฏิบัติของบุคคลนั้น ๆ อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรม การปฏิบัติงานว่าจะมีลักษณะเช่นไร ด้วยเหตุนี้เอง องค์กรต้องพัฒนามูลฐานให้มีการเรียนรู้และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลต้องการ (self-vision) กับสิ่งที่องค์กรต้องการ (organizational vision)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงว่าอาจารย์ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกให้ความสำคัญกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมเนื่องจากการมีวิสัยทัศน์เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร ครูผู้สอน อาจารย์ และบุคลากร

สามารถมองเห็นอนาคตของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการที่ตนเองปฏิบัติงานได้ สามารถมองเห็นทิศทางการดำเนินงานขององค์กรว่าจะไปในทิศทางใด และกำหนดทิศทาง แนวทางการปฏิบัติงานของตนเองที่สอดคล้อง และไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร เมื่อมีวิสัยทัศน์ร่วมจะทำให้มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ รับรู้เป้าหมายขององค์กรและนำไปสู่การยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร (Cummings & Worley, 2009, p. 164)

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงว่าการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อาจารย์หรือบุคลากรในสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาของกองทัพบกจะต้องมีการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกก็มีการทำงานเป็นทีม มีการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีมมีความสำคัญต่อทีมเพราะทำให้บุคคลในทีมเกิดการเรียนรู้ว่าจะทำงานร่วมกันอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ และเพื่อให้องค์การบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของอาจารย์ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกให้ความสำคัญกับการคิดอย่างเป็นระบบ ครูผู้สอนจะต้องมีการคิดอย่างเป็นระบบ เพราะการคิดอย่างเป็นระบบเป็นหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ที่ช่วยให้ครูผู้สอน เข้าใจ ปรากฏการณ์ ความเปลี่ยนแปลง เห็นความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงระบบย่อยต่าง ๆ ภายในและภายนอกองค์กร เป็นการคิดในภาพรวมและสามารถคิดสืบสาวจนมองเห็นความสัมพันธ์อย่างมีเหตุมีผลระหว่างส่วนย่อย ๆ ภายในองค์กร สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นองค์รวมขององค์กร (Senge, 1990, p. 68) การคิดอย่างเป็น

ระบบจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการวิเคราะห์ ค้นหาสาเหตุของปัญหาที่มีความซับซ้อนหรือมีความยุ่งยาก (Jackson, 2010, p. 16)

2. ผลของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การบริหาร บรรยาการองค์กร เทคโนโลยี การจัดการความรู้ และการเรียนรู้ กับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในและมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน และภาพรวม นอกจากนั้นตัวแปรเกณฑ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในทั้ง 5 ด้าน มีประเด็นอภิปรายดังนี้

ปัจจัยภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอภิปรายได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในองค์กรทุกองค์กร โดยเฉพาะของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก เนื่องจากเป็นสถานศึกษาของกองทัพที่มีโครงสร้าง สายการบังคับบัญชา มีวินัย และกฎระเบียบปฏิบัติที่เคร่งครัด ชัดเจน ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารจัดการของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการแต่ละแห่ง ผู้นำจึงต้องเป็นบุคคลที่รอบรู้ รับรู้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นที่ส่งผลต่อองค์กร เพื่อกำหนดนโยบาย ทิศทาง องค์กร สร้างวิสัยทัศน์ร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร สร้างทีมงานและการทำงานเป็นทีม รวมทั้งต้องเป็นผู้ที่มีแบบแผนความคิดและมีการคิดอย่างเป็นระบบ (วิช สงวน-วงษ์วาน, 2550, หน้า 242) สอดคล้องกับการศึกษาของประยูร อิมสวาสดี (2552) ศึกษาลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายได้ว่าโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกเป็น สถานศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนกำลังพลให้กับกองทัพบก ต้องมีการบริหารจัดการเข้ามาเกี่ยวข้องตลอด โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นวัตกรรมด้านการศึกษา กระบวนการเรียนรู้และองค์ความรู้ ผู้บริหารจะต้องมีการปรับกระบวนการปฏิบัติงาน การเรียนการสอนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกันจะละเลยกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติในด้านการทหารไม่ได้

ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายได้ว่าเมื่อโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกแต่ละแห่งมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้บุคคลในองค์กรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ มีแบบแผนความคิด มีวิสัยทัศน์ ร่วมกันทำงานเป็นทีม และมีความคิดอย่างเป็นระบบก็จะสามารถพัฒนาโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการแต่ละแห่งให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายได้ว่า โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการแต่ละแห่งมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งกองทัพบกมีนโยบายการศึกษาว่าให้สถาบันการศึกษาทุกแห่งมีการนำเครื่องมือ/อุปกรณ์เทคโนโลยีระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงสถาบันการศึกษาของกองทัพบกให้ทันสมัย เทคโนโลยีจึงเป็นเสมือนเครื่องมือที่ครูผู้สอน และอาจารย์นำมาใช้ในการเรียนการสอนองค์กรที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา และส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร องค์กรนั้นย่อมก้าวล้ำหน้าเหนือองค์กรอื่น ๆ

ปัจจัยการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายได้ว่าเมื่อโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการแต่ละแห่งมีการจัดการความรู้ขึ้นในองค์กร นำไปสู่การแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สิ่งดังกล่าวเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับเกียรติและการยกย่อง

ปัจจัยการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายได้ว่า โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกแต่ละแห่ง มีการจัดการเรียนการสอนเฉพาะแต่ละด้านที่แตกต่างกัน ครูผู้สอน อาจารย์จึงต้องมีการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งนโยบายการศึกษาของกองทัพบกที่เน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทั้งด้านวิชาการและทักษะการปฏิบัติงาน และให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ นโยบายดังกล่าวส่งเสริมให้ครู ผู้สอน อาจารย์และบุคลากรของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.2 ตัวแปรภายในซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในทั้ง 5 ด้าน มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อภิปรายได้ว่าครู ผู้สอน และอาจารย์ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกเป็นนักการศึกษา และนักวิชาการที่ต้องมีความรอบรู้ในศาสตร์ที่ตนเองสอน และศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลดังกล่าวจึงต้องมีการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันกับการ

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงต้องสร้างบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้รอบรู้ สอดคล้องกับ Hannah & Lester (2009, p. 34) ที่ระบุว่า การพัฒนาระดับบุคคลให้เป็นผู้ที่พร้อมจะเรียนรู้ และ สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนในการเรียนรู้ เพื่อ พัฒนาประสบการณ์เป็นลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลที่ ขยายขีดความสามารถของตนเองในการสร้างสรรค์ ผลงาน

ด้านการเป็นผู้มีแบบแผนความคิด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อภิปรายได้ว่า โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการเป็น สถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนให้กำลังพลของ กองทัพบก เพื่อให้เป็นผู้ที่มีทักษะเฉพาะด้านที่สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูผู้สอน อาจารย์ซึ่งเป็น ผู้ถ่ายทอดและเป็นนายทหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีแบบ แผนความคิด เนื่องจากแบบแผนความคิด แสดงออกโดย ความเชื่อ ทศนคติ และความมีวุฒิภาวะที่ได้จากการสัง สมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้ ครูผู้สอน อาจารย์ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการมี ความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจใน เรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และมีความสามารถในการ ถ่ายทอด สอดคล้องกับแนวคิดของ นิสดาร์ก เวชยานท์ (2541, หน้า 12) ที่ระบุว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องสร้าง ให้พนักงานสามารถที่จะเรียนรู้ได้อย่างอิสระ พนักงาน ทุกคนมีบทบาทที่จะเรียนรู้จากหน่วยอื่น ๆ ติดต่อผ่าน ช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีโดยมีการแลกเปลี่ยน ข่าวดารระหว่างกัน องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีการใช้ เทคโนโลยีสร้างฐานข้อมูล สร้างสถานการณ์จำลอง เพื่อให้การพัฒนาคนเป็นไปอย่างรวดเร็ว น่าสนใจ และ ประยุกต์ใช้ได้ในการ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากครู ผู้สอน และอาจารย์ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ เป็นบุคลากร ทางการศึกษา และเป็นนักวิชาการที่มีความจำเป็นที่

จะต้องรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร และมองเห็นภาพใน อนาคตขององค์กรว่าผู้บริหารจะขับเคลื่อนการจัดการ เรียนการสอน และองค์กรไปในทิศทางใด การรับรู้และมี วิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวจะทำให้ครู ผู้สอนและอาจารย์มีการ พัฒนา เกิดการเรียนรู้เพื่อให้ตนเองสามารถที่จะ ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกับองค์กร รวมทั้งการ ฝึกฝนที่สร้างควมมีระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ของความเป็น ทหารมีความจำเป็นที่ครู ผู้สอนและอาจารย์ของโรงเรียน เหล่าสายวิทยาการจะต้องมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของ องค์กรที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Youzbashi & Mohammadi (2012, p. 90) ที่กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ ร่วมจะทำให้บุคคลรับรู้เป้าหมาย บุคคล กลุ่ม สามารถที่ จะสามารถสร้างภาพองค์กรที่ตนเองคาดหวังหรือ องค์กรที่พึงประสงค์ในอนาคตของตนเอง

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อภิปรายได้ว่า ลักษณะการปฏิบัติงานของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ ของกองทัพบกเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องมีการทำงานเป็น ทีม มีการประชุมวางแผนการจัดการเรียนการสอน ร่วมกัน และทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการปลูกจิตสำนึกให้ครู ผู้สอน อาจารย์ละบุคลากร รู้จักบทบาท หน้าที่ของตนเอง เข้าใจบทบาทและหน้าที่ ของผู้อื่น

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อภิปรายได้ว่า ครู ผู้สอน และอาจารย์ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ เป็นนักศึกษาและนักวิชาการที่จะต้องมีการคิดที่เป็น ระบบ มองภาพรวม และมีมุมมองที่กว้างขวาง เพราะ ปัจจุบันระบบการเรียนการสอนมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามา เกี่ยวข้อง

3. ผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณแบบเพิ่มตัว แปรเป็นขั้นตอน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัย การเรียนรู้ ปัจจัยเทคโนโลยี และปัจจัยการบริหาร สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 59.40 ($R^2 = .594$) เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่อธิบายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกได้เป็นอันดับแรก เมื่อพิจารณาทิศทางและน้ำหนักพบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกสร้างบรรยากาศของการเอื้อให้บุคลากรเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่มีความเหมาะสม มีระบบรางวัลที่ดีสามารถตรวจสอบได้ให้เกิดขึ้นในองค์กร นำไปสู่การมีบรรยากาศองค์กรที่บุคลากรยอมรับและอยู่อย่างมีความสุข บรรยากาศองค์กรจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาของบุคลากรในโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการแต่ละแห่ง และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยการเรียนรู้เข้าไปในสมการ สามารถเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2.57 ($Beta = .257$) แสดงว่าหากโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกสามารถสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กรจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้นสามารถอธิบายได้ว่าครู ผู้สอน อาจารย์และบุคลากรของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการจะต้องมีการศึกษา ค้นคว้า และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาตนเองที่ครู ผู้สอน อาจารย์และบุคลากรของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกสามารถกระทำได้ด้วยตนเองคือการเรียนรู้ ซึ่งปัจจุบันมีการเรียนรู้

หลากหลายรูปแบบ และการเรียนรู้เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนา

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยเทคโนโลยีสามารถเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.52 ($Beta = .152$) สามารถอธิบายได้ว่าโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกเป็นสถาบันการศึกษาจึงต้องมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน การบริหาร และการเรียนรู้ของบุคลากรในทุกระดับ รวมทั้งเทคโนโลยีสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในองค์กรได้อย่างกว้างขวาง เพราะเทคโนโลยีช่วยอำนวยความสะดวกให้การเรียนรู้ที่รวดเร็ว องค์กรที่สามารถใช้ประโยชน์เทคโนโลยีจะเป็นองค์กรที่มีความได้เปรียบคู่แข่งและเป็นหลักประกันว่าความรู้ที่ได้ถูกต้องโดยการใช่วิธีการที่ถูกต้อง มีรูปแบบที่ถูกต้องในเวลาที่รวดเร็ว และมีต้นทุนที่เหมาะสม สอดคล้องกับ Laudon & Laudon (2002) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นตัวสร้างความได้เปรียบอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน อิทธิพลของเทคโนโลยีมีทั้งทางตรงและทางอ้อม การนำเทคโนโลยีมาช่วยทำให้การเผยแพร่ความรู้ไปสู่สมาชิกในองค์กรทำได้ง่ายขึ้นพนักงานสามารถสื่อสารกันได้ตลอดเวลา

เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยการบริหารจะลดอำนาจในการอธิบายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกลงร้อยละ 1.43 ($Beta = -.143$) แสดงว่าปัจจัยการบริหารส่งผลทางลบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก สามารถอธิบายได้ว่าเนื่องจากโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการเป็นสถาบันการศึกษาของกองทัพบกที่มีรูปแบบลักษณะการบริหารเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่น ๆ ของกองทัพ คือมีวินัย เคร่งครัด มีกฎเกณฑ์ที่เข้มงวด และการปฏิบัติงานเป็นลักษณะของการทำตามคำสั่งของผู้บังคับการ บริหารงานที่ขาดความยืดหยุ่น เพราะเป็นองค์กรของการทหาร ทำให้โรงเรียนเหล่าสายยังคงต้องยึดสายการบังคับ

บัญชาเป็นหลัก สิ่งเหล่านี้จึงดึงดูดครูผู้สอน อาจารย์และบุคลากรของโรงเรียนเหล่าสายแต่ละแห่งอยู่ ซึ่งเป็นบริบท และวัฒนธรรมองค์กร ถ้าโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการต้องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ และลักษณะการบริหารของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการแต่ละแห่งให้มีความยืดหยุ่น มีการบริหารที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง นโยบายขององค์กรมากขึ้น

จากการศึกษาสรุปได้ว่าปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยการเรียนรู้ ปัจจัยเทคโนโลยี และปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกได้ โดยปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยการเรียนรู้ และปัจจัยเทคโนโลยีอธิบายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงบวก และปัจจัยบริหารอธิบายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงลบและปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปรสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 59.40 ส่วนที่เหลือร้อยละ 40.60 ไม่สามารถอธิบายได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกจึงควรมีกลยุทธ์ในการที่จะพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะผู้สอนให้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ เป็นผู้ที่มีความตระหนักในการพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย

2. ปัจจัยการจัดการความรู้ และปัจจัยภาวะผู้นำซึ่งปัจจัยทั้งสองเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารองค์กรควรนำมาศึกษาต่อเนื่องเพื่อค้นหาว่าเพราะเหตุใดปัจจัยทั้งสองจึงไม่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกได้

3. พบว่าปัจจัยด้านบริหาร เป็นปัจจัยอธิบายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทิศทางลบซึ่งองค์กรจะต้องมี

การศึกษาเพื่อค้นหาสาเหตุของการพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงลบ

4. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกจะต้องนำบริบท และวัฒนธรรมขององค์กรมาพิจารณาด้วย เพราะจะมีวินัย กฎเกณฑ์ของความเป็นทหารเข้ามาเกี่ยวข้อง การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงไม่ควรไปขัดแย้ง หรือเปลี่ยนแปลงวินัย และกฎเกณฑ์ที่องค์กรมีอยู่เดิม

5. ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยการเรียนรู้ และปัจจัยการบริหารเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกได้ ผู้บริหารองค์กรควรมีการส่งเสริมให้เกิดปัจจัยทั้ง 4 ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

6. ผู้บริหารองค์กรควรมีการกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับขององค์กรที่สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

7. ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในการสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาทีมและพัฒนาองค์กร โดยเริ่มที่การพัฒนาระดับบุคคลคือการพัฒนาคุณลักษณะ การเป็นบุคคลรอบรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การมีแบบแผน ความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมและการเรียนรู้เป็นทีม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพื่อยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกด้วยการวิเคราะห์หาโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM)

2. ควรมีการศึกษาลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอื่น ๆ ของกองทัพบก เพื่อการประเมินและเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะการเป็น ของกองทัพบกกับสถานศึกษาของเหล่าทัพอื่น ๆ
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- เชาว์ อินโย. (2543). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย*. ขอนแก่น: เพ็ญพรีนติ้ง.
- ดิเรก พรหมบาง. (2543). ปัญหาการศึกษาในกองทัพบก. *เสนาริปัตย์*, 49(2), 32-36.
- นันทวิทย์ ฉัตรบรรยงค์. (2555). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล ใน
ประเทศไทย เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ฉบับ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(1), 54-66.
- นิสสารก์ เวชยานนท์. (2541). แนวคิดการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารการจัดการภาครัฐและ
เอกชน*, 7(1), 1-21.
- ประยูร อิ่มสวัสดิ์. (2552). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภาวดี คำมา. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดเลย. เลย: สถาบันราชภัฏเลย.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี พรีนติ้ง.
- สมยศ นาวิการ และสุสดี รุมาคม. (2540). *องค์การ ทฤษฎี และพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Caplow, T., & Hicks, L. (1995). *System of war and peace*. Maryland: Prentice Hall.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2009). *Organization development & change* (9th ed.) Ohio:
South-Western Cengage Learning.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets result. *Harvard Business Review*, March –April, 76-90.
- Hannah, S. T., & Lester, P. B. (2009). A multilevel approach to building and leading learning
organizations, *The Leadership Quarterly*, 20, 34-38.
- Jackson, M. C. (2010). *System thinking*. Padstow, Cornwall: John Wiley & Sons.
- Jamalzadeh, M. (2012). The relationship between knowledge management and learning
organization of faculty members at Islamic Azad University, Shiraz branch in Academic
year (2010-2011). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 1164-1168.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2002). *Management information systems : Managing the digital
firm* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture : The dimension of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resource*, 5(2), 132-151.
- Messarra, L. C. & El-Kassar, A. (2013). Identifying organizational climate affecting learning organization. *Business Studies Journal*, 5(1), 19-28. Oxford University Press Inc.
- Moskowitz, M. (2008). *A practical guide to training and development*. San Francisco, CA: Pfeiffer.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press, New York.
- Nonaka, I., Von Krogh, G., & Voelpel, S. (2006). Organizational knowledge creation theory : Evolutionary paths and future advances. *Organization Studies*, 27(8), 1179-1208.
- Polit, D. J., & Hungler, B. P. (1999). *Nursing research principles and methods* (6th ed.). Philadelphia: Lippincott.
- Senge, P. M. (1998). *The fifth discipline challenge: Mastering the twelve challenges to change in learning organization*. London: Century Press.
- Youzbashi, A., & Mohammadi, A. (2012). An investigation into the realization dimension of learning organization. *Procedia –Social and Behavioral Sciences*, 47, 90-92.



การนำเสนอกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

Strategies for Mobilizing Educational Resources of Basic Education School under the
Ayutthaya Primary Education Service Area Office 1 and 2

ภาณุมาศ เกลียนาค

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (2) กำหนดกลยุทธ์ และ (3) ประเมินกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษา มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 366 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การกำหนด กลยุทธ์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน โดยการสนทนากลุ่มย่อย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมพบว่า มีโอกาส ข้อจำกัด จุดแข็ง และจุดอ่อน (2) กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย กลยุทธ์การระดมทรัพยากรบุคคล จำนวน 4 กลยุทธ์ กลยุทธ์การระดมทรัพยากรการเงิน จำนวน 8 กลยุทธ์ และกลยุทธ์การระดมทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ จำนวน 7 กลยุทธ์ รวมทั้งสิ้น 19 กลยุทธ์ (3) ผลการประเมินกลยุทธ์ดังกล่าว พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินความเหมาะสม มีประโยชน์ และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้ ในระดับมากขึ้นไปทุกรายการ

คำสำคัญ : กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษา, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

Abstract

The purposes of this research were as follows: (1) To analyze the environmental conditions, (2) To determine strategies and (3) To evaluate the strategies for mobilizing educational resources of Basic Education Schools. The research methodology consisted of three phases: (1) A analyzing the environment conditions. The sample group

composed of administrators of Basic Education Schools. A questionnaire was employed as the research instrument to collect data from 189 sample selected from 366 administrators working in schools under the Ayutthaya primary education service area officer 1 and 2. Statistical analysis was performed in terms of arithmetic mean and standard deviation. (2) Determining strategies using experts as interviewees in a small group interview. Content analysis was used to analyze the data. (3) Evaluating the strategies for mobilizing educational resources of Basic Education schools, using 189 administrators from Basic Education schools as a sample group. The research instrument was a questionnaire. Statistical analysis was performed by arithmetic mean and standard deviation. The research findings revealed as follows: (1) Regarding the environment conditions of mobilizing educational resources in Basic Education schools there were Opportunities, Threats, Strengths and Weaknesses. (2) Regarding the strategies for mobilizing educational resources, 19 strategies were found. There were 4 strategies for mobilizing human resources, 8 strategies for financial resources and 7 strategies for materials and equipment. (3) There were suitable, useful, feasible, and practical at a high level.

Keywords: strategies mobilizing educational resources, basic education, primary education



ความนำ

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้พื้นฐานตามควรแก่วัย คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการคือ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เพื่อให้คนก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถภาพทางกายที่ดี มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมของศาสนา มีความสุข ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง ประเทศชาติมั่นคง สามารถนำพาประเทศเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้นั้น การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับความรู้ความสามารถของผู้เรียน ซึ่งมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานย่อยที่รับผิดชอบกระจายอยู่ทุกพื้นที่ของประเทศ ดังนั้นการจัดสรรทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการจึงทำให้สถานศึกษาเกิดความขาดแคลนทรัพยากรในหลายด้าน โดยเฉพาะขาดอัตราากำลังครู อาคารสถานที่ชำรุดต้องซ่อมแซม ความต้องการด้าน ICT ขาด

แคลนครุภัณฑ์ ขาดงบประมาณเพื่อสนับสนุนโครงการกิจกรรมต่างๆ ถ้าใช้การระดมทรัพยากรย่อมจะช่วยแก้ปัญหาความขาดแคลนและช่วยให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการให้มีคุณภาพได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพได้ รัฐบาลเห็นในความสำคัญของการระดมทรัพยากร จึงมีนโยบายให้ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และระดมทรัพยากรสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 (5) ที่ระบุให้มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา ได้แก่ มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 68 เป็นต้น

การระดมทรัพยากรทางการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใช้หลักการมีส่วนร่วมจากบุคคล ครอบครัว และทุกภาคส่วน ทำให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีช่องทางการระดมทรัพยากรจากหลายหน่วยงานและหลายวิธี แต่สถานศึกษาก็ยังไม่สามารถดำเนินการระดมทรัพยากรทาง

การศึกษาตามกฎหมายกำหนดได้ ทำให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังคงขาดความพร้อมด้านทรัพยากรในทุกด้าน โดยเฉพาะทรัพยากรการเงิน (จรินทร์ ลักษณวิศิษฎ์, 2553) ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรมีกฎบัตรเพื่อใช้เป็นวิธีการรวบรวมทรัพยากรทาง การศึกษา (นคร ดังคะพิภพ, 2549, หน้า 24)

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 366 แห่ง ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ พบว่า ยังไม่มีกฏบัตรในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา จึงทำให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นขาดวิธีการรวบรวม ทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดการศึกษา จึงเป็นเหตุให้เกิด ปัญหาขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษาอันมีผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาไม่เป็นที่ น่าพอใจ

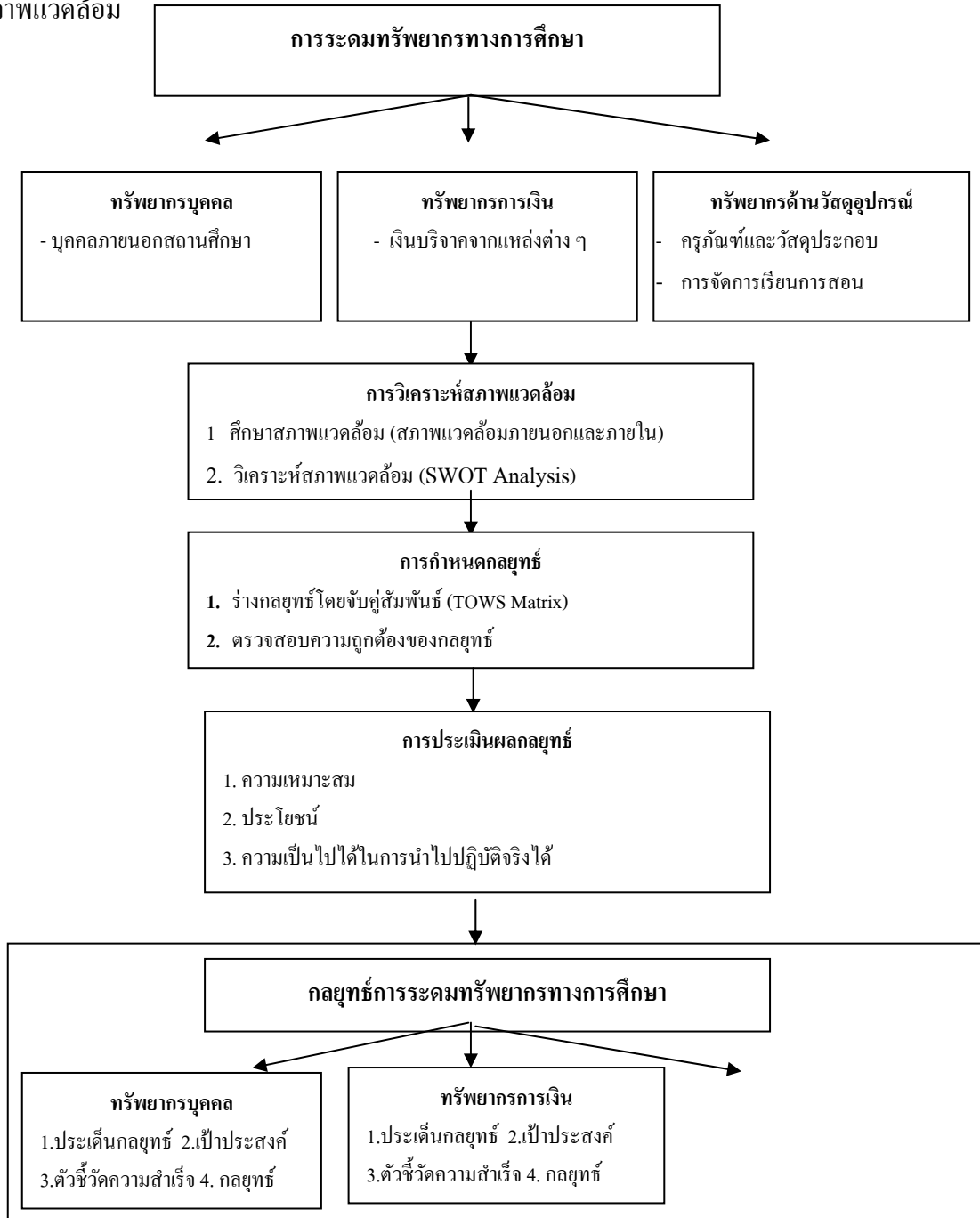
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา นี้ เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการระดมทรัพยากรทาง การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อกำหนดกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทาง การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทาง การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ใช้แนวคิดและทฤษฎีของ วีเลน และฮันเกอร์ (Wheelen & Hunger, 2008, pp. 58-59) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ SWOT Analysis มาใช้ในการตรวจสอบ สภาพแวดล้อม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 366 คนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 189 คน คำนวณจากตารางการกำหนด กลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และคณะ, 2550, หน้า 264)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินสภาพแวดล้อมในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านได้ค่า IOC ระหว่าง 0.8-1.00 ปรับปรุงแก้ไขและนำมาทดลอง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 ปรับปรุงให้สมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลดังกล่าวทำ SWOT Analysis

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์

1. การร่างกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จาก SWOT Analysis ในขั้นตอนที่ 1 นั้นจับคู่ความสัมพันธ์ของโอกาสและข้อจำกัดกับจุดแข็งและจุดอ่อนของสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน

2. การตรวจสอบร่างกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา จำนวน 11 ท่าน นำข้อมูลที่ได้ปรับปรุงเป็นกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินกลยุทธ์

การประเมินกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 366 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 189 คน คำนวณจากตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และคณะ, 2550, หน้า 264) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสม ประโยชน์ และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงได้ของกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่านได้ค่า IOC ระหว่าง 0.75-1.00 ปรับปรุงแก้ไขและนำมาทดลองใช้

ได้ค่าความเชื่อมั่นของสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่เท่ากับ .922 .953 และ .963 ตามลำดับ ปรับปรุงให้สมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการระดม ทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีความคิดเห็นว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังมี สภาพแวดล้อมของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่ เป็นโอกาสได้แก่ ชุมชนมีบุคคลตัวอย่างที่ใช้เป็นต้นแบบ การเรียนรู้ได้ คิดเป็นร้อยละ 3.65 ข้อจำกัดได้แก่ นโยบายรัฐที่กำหนดให้มีการระดมทรัพยากรจากแหล่ง อื่น สถานศึกษานำมาปฏิบัติเพื่อหารายได้สำหรับพัฒนา คุณภาพการศึกษาในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.22 จุด แข็ง ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดทำระบบการบัญชี/ การเงิน ที่ถูกต้อง โปร่งใสและตรวจสอบได้คิดเป็นร้อย ละ 3.45 และจุดอ่อน ได้แก่ สถานศึกษาไม่มีงบประมาณ สนับสนุนด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง สถานศึกษากับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 2.39 ตามลำดับ

2. การกำหนดกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทาง การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทาง การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ใน 3 ประเภท ได้แก่ กลยุทธ์การระดม ทรัพยากรบุคคล จำนวน 4 กลยุทธ์ คือ (1) กำหนด

นโยบายเชิงรุกในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโดย เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน (2) ปรับปรุง/พัฒนา โครงสร้างองค์กรด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ให้สามารถบริหารงานได้อย่างต่อเนื่อง (3) เพิ่ม งบประมาณและสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมี ประสิทธิภาพสูง และ (4) ปรับปรุง/เพิ่มการ ประชาสัมพันธ์ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษาไป ยังชุมชนทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนอย่างทั่วถึง ส่วน กลยุทธ์การระดมทรัพยากรการเงิน จำนวน 8 กลยุทธ์ คือ (1) กำหนดนโยบายเชิงรุกในการระดมทรัพยากรทาง การศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน (2) ปรับปรุง/พัฒนาแผนการจัดสรรงบประมาณ (3) พัฒนาระบบการบัญชีการเงินขององค์กรให้ถูกต้องโปร่งใส และตรวจสอบได้ (4) พัฒนาบุคลากรและสร้างทีมงาน ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อเป็นผู้ประสานงานที่ดี (5) เพิ่มแหล่ง การระดมทรัพยากรทางการศึกษาอย่างหลากหลาย (6) ปรับปรุง/เพิ่มการประชาสัมพันธ์ด้านการระดมทรัพยากร ทางการศึกษาไปยังชุมชนทั้งหน่วยงานภาครัฐและ เอกชนอย่างทั่วถึง (7) สร้าง/ขยายเครือข่ายการระดม ทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อจูงใจให้ชุมชนร่วมบริจาค อย่างทั่วถึง และ (8) จัดให้มี/เพิ่มการสร้างแรงจูงใจด้าน การระดมทรัพยากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สำหรับ กลยุทธ์การระดมทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ จำนวน 7 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) ปรับปรุง/พัฒนาโครงสร้างองค์กรด้าน การระดมทรัพยากรทางการศึกษาให้สามารถบริหารงาน ได้อย่างต่อเนื่อง (2) เพิ่มงบประมาณและสื่อวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพสูง (3) พัฒนาระบบการ บริหารจัดการงานพัสดุให้เกิดความคล่องตัวในการ จัดระบบการบริหารจัดการ (4) เพิ่มกิจกรรมพัฒนาการ ผลิตสื่อวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาแก่บุคลากรและผู้เรียน เพิ่มกิจกรรมพัฒนาการผลิตสื่อวัสดุอุปกรณ์ทาง การศึกษาแก่บุคลากรและผู้เรียน (5) ปรับปรุง/เพิ่มการ ประชาสัมพันธ์ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษาไป

ยังชุมชนทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนอย่างทั่วถึง (6) สร้าง/ขยายเครือข่ายการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อจูงใจให้ชุมชนร่วมบริจาคอย่างทั่วถึง และ (7) จัดให้มี/ปรับปรุง/เพิ่มกิจกรรมการมอบสิ่งตอบแทนและยกย่องเชิดชูเกียรติต่อสาธารณชนรวม 19 กลยุทธ์

3. การประเมินกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ผลการประเมินกลยุทธ์ในด้านความเหมาะสม ประโยชน์ และการมีความเป็นไปได้ ข้อที่ได้ในระดับมากที่สุดสามด้าน คือ กำหนดนโยบายเชิงรุกในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้ค่าเฉลี่ย 3.90, 3.90 และ 3.99 ตามลำดับและพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกรายการ

การอภิปรายผล

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอภิปรายเป็นรายประเภทของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ดังนี้

1.1 การระดมทรัพยากรบุคคล พบว่า สภาพแวดล้อมของการระดมทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาสมากที่สุดได้แก่ ชุมชนมีบุคคลตัวอย่างที่สามารถใช้เป็นต้นแบบการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับประเวศ วะสี (2549, หน้า 9) ที่ได้กล่าวว่าทรัพยากรบุคคลในฐานะเป็นภูมิปัญญาไทยเป็นผู้ที่สร้างสมประสบการณ์หรือจัดเจนจากวิถีชีวิตและสังคมในท้องถิ่นหนึ่งๆมีความเป็นบูรณาการสูงทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและสิ่งแวดล้อม มีวัฒนธรรมเป็นฐาน มีการเชื่อมโยงไปสู่ขนานธรรมที่ลึกซึ้งสูงส่ง สอดคล้องกับสุทธวีรณ ดันดิรจนางค์

(2546, หน้า 152-153) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นแบบอย่างที่ดีที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนปฏิบัติตามและทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิตตามศักยภาพ โดยเฉพาะชุมชนที่มีความพร้อมจะมีความร่วมมือกันระหว่างกลุ่มในชุมชนและระหว่างชุมชน ทำให้สถานศึกษาในชุมชนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ อุดาห์ จันทรประสาน (2547, หน้า 12) ได้กล่าวว่า บุคคลในท้องถิ่น เช่น ศึกษาธิการ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ครูอาจารย์ ข้าราชการผู้ปกครอง นักเรียน เจ้าของสถานประกอบการ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำทางศาสนา และศิษย์เก่าซึ่งทรัพยากรบุคคลเหล่านี้มีประโยชน์ ได้แก่ เชิญเป็นวิทยากร การให้ข้อคำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะ และเชิญเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการได้ เพื่อให้ การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น และสภาพแวดล้อมของการระดมทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่เหมือนกันในด้านสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาสมากที่สุด ได้แก่ ชุมชนมีความภาคภูมิใจ รัก และผูกพันต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับวันชัย รอดฉาย (2544, หน้า 57) ได้กล่าวว่าศักยภาพชุมชนที่มีส่วนรวมในการพัฒนาโรงเรียนประถม คือ สภาพการคมนาคมขนส่งในชุมชน สามารถติดต่อกับชุมชนอื่นได้รวดเร็ว ทำให้ประชาชนมีเวลาพัฒนาโรงเรียนประถมได้ ความสัมพันธ์ของประชาชนในชุมชนมีลักษณะเคารพผู้อาวุโสและรักกันฉันญาติมิตร เพราะการทำให้สังคมมีความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และร่วมกันแก้ปัญหาชุมชน ส่วนสภาพแวดล้อมของการระดมทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางที่เหมือนกันในด้านสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็งมากที่สุด ได้แก่สถานศึกษามีครูที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน สอดคล้องกับ สุทธวีรณ ดันดิรจนางค์ (2546, หน้า 152-153) ได้กล่าวว่าทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการ

จัดการศึกษาของสถานศึกษารวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาหรือชักจูงบุคลากรภายนอกสถานศึกษาให้มี ส่วนในการจัดการศึกษาส่งผลต่อการจัดการเรียนการ สอนที่มีประสิทธิผล และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของสังคมชุมชนและประเทศชาติ ส่วน สภาพแวดล้อมของการระดมทรัพยากรบุคคลของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดใหญ่ด้านสภาพแวดล้อม ภายในที่เป็นจุดแข็งมากที่สุดได้แก่ ภูมิผลการ ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของชุมชน สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 73) ได้กล่าวว่า สภาพการทำงาน จะเกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำอยู่ประกอบไปด้วย ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง ลักษณะของงาน โอกาสความก้าวหน้าและ ความรับผิดชอบจะส่งผลต่อการพัฒนางานให้ดีขึ้น

1.2 การระดมทรัพยากรการเงิน พบว่า

สภาพแวดล้อมของการระดมทรัพยากรการเงินของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ของสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เหมือนกัน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส มากที่สุด ได้แก่ รัฐจัดสรรงบประมาณตามโครงการเรียน ฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ ทำให้สถานศึกษามีความ คล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษาสอดคล้องกับ ปรัชญา คัมภีร์ปกรณัม (2547, หน้า 25) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาที่เป็น ของราชการงบประมาณแผ่นดินถือว่าเป็นแหล่ง ทรัพยากรแหล่งใหญ่ที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากร ทางการเงิน โดยรวมเงินไว้ทุกหมวดตั้งแต่หมวด เงินเดือน ค่าจ้าง จนถึงหมวดที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ปัจจุบันนี้การจัดสรรเงินงบประมาณรัฐบาลพยายามจัด ให้ตามโครงการต่าง ๆ สอดคล้องกับสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 2) ระบุ ว่า เพื่อเป็นการลดภาระค่าครองชีพของประชาชน ให้ทุก คนมีโอกาสได้รับการศึกษาฟรี 15 ปี โดยสนับสนุนตำรา ในวิชาหลักให้แก่ทุกสถานศึกษา จัดให้มีชุดนักเรียนและ

อุปกรณ์การเรียนฟรี และสนับสนุนค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เพื่อ ชดเชยรายการต่าง ๆ ที่สถานศึกษาไม่ต้องเรียกเก็บจาก ผู้ปกครอง และสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็งมาก ที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดทำระบบการบัญชี/ การเงินที่ถูกต้อง โปร่งใสและตรวจสอบได้ สอดคล้อง กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ แก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตรา 62 ระบุให้มีระบบการ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ การใช้จ่ายงบประมาณ การจัดการศึกษาให้ สอดคล้องกับหลักการศึกษา แนวการจัดการศึกษาและ คุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยหน่วยงานภายในและ หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบภายนอก สอดคล้องกับ นคร ดังคะพิภพ (2549, หน้า 28) ได้กล่าว ว่า การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มี ความโปร่งใส สอดคล้องกับ สุทธิธรรม ดันติธนาวงศ์ (2546, หน้า 159-160) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาควรแต่งตั้ง บุคลากรรับผิดชอบ จัดทำบัญชีรับฟังจ่าย เพื่อดูถึง แหล่งที่มาของเงินที่ได้รับและสามารถตรวจสอบได้ พร้อมรายงานผลการดำเนินงานและการบริหารจัดการ

1.3 การระดมทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า สภาพแวดล้อมของการระดมทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต1และเขต 2 ของสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เป็นไปตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษา ขนาดเล็ก พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส มากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัดมีนโยบายส่งเสริมให้ สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์อย่าง ต่อเนื่อง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ ระบุให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบัน

สังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น และสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็งมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการตรวจสอบระบบบัญชีพัสดุที่ได้รับจากการระดมทรัพยากรให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับสุทธธีวรรณ ดันติรจนาวงศ์ (2546, หน้า 50-51) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรร่วมกำหนดแผนการจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์การศึกษาไว้ในแผนระยะกลาง 3 ปี รวมทั้งในแผนปฏิบัติการ 1 ปี โดยเน้นถึงความจำเป็น ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้งาน สถานศึกษายานาดกลาง พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาสมากที่สุด ได้แก่ นโยบายรัฐเพื่อการระดมทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ได้ส่งเสริมให้สถานศึกษามีอิสระในการใช้จ่ายทรัพย์สินของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ 2) พ.ศ. 2545 ระบุให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุง รักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วย ที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากงานบริการของสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัด หรือ ขัดกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรดา อสังหาริมทรัพย์ที่สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล ได้มาโดยมีผู้อุทิศให้หรือโดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษาไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุและให้เป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็งมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์เพื่อช่วยในการดำเนินงานบริหารของสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว สอดคล้องกับ จุฬาร ดิสุคนธ์ (2537) ได้ศึกษาสภาพ

และปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า กรรมการศึกษาส่วนใหญ่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้กับโรงเรียน การปรับปรุงซ่อมแซมห้องเรียน การขอความช่วยเหลือและความร่วมมือจากประชาชน ตลอดจนการประสานงานกับชุมชนหน่วยงานและส่วนราชการช่วยให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมายของงาน และสถานศึกษายานาดใหญ่ พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาสมากที่สุด ได้แก่ ชุมชนมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสามารถใช้ในการสื่อสารเพื่อการระดมทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ชวิชัย บำรุงยศ (2545) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางการพัฒนาและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะพื้นฐานตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นด้านคุณลักษณะของผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดีนอกจากนี้ยังจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อถือได้ในการบริหารมาวางแผนพัฒนาคุณภาพองค์กร และสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็งมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีวัสดุที่ใช้ในการจัดการเรียน การสอนเครื่องมือในการทดลองทางวิทยาศาสตร์ เครื่องมือคอมพิวเตอร์ วิทยุ เทป โทรทัศน์ รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อบริการแก่ผู้เรียนอย่างครบถ้วน สอดคล้องกับสุทธธีวรรณ ดันติรจนาวงศ์ (2546, หน้า 50-51) ที่ได้กล่าวว่าผู้บริหารควรเน้นให้ผู้สอนและผู้เรียนผลิตวัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษาขึ้นใช้ประกอบการเรียนการสอนเอง โดยใช้วัสดุราคาถูก และหาได้ง่ายใน

ท้องถิ่น ชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ และ
ประสบการณ์ตรงจากการทำวัสดุอุปกรณ์การศึกษาและ
มาฮาร์บีร์ (Mahabir, 2003) ได้วิจัยเชิงปฏิบัติการเรื่อง
สำรวจความต้องการวัสดุและทรัพยากรทางการศึกษา
สำหรับเด็กที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ยากจนในประเทศ
สหรัฐอเมริกา พบว่า สิ่งจำเป็นคือ หนังสือแบบสอง
ภาษา นิตยสาร วารสาร หนังสือพิมพ์ ปากกา ดินสอ
กระดาษ แผนที่และลูกโลกที่มีข้อมูลในปัจจุบันอุปกรณ์
ทางศิลปะวีดิโอเพื่อการศึกษา รวมทั้งคอมพิวเตอร์ด้วย

2. การกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วย การร่าง
และตรวจสอบกลยุทธ์ ซึ่งร่างกลยุทธ์กำหนดประเด็นกล
ยุทธ์หลักโดยใช้ทฤษฎีระบบได้ 3 ประเด็นกลยุทธ์
ประกอบด้วย การสร้างความพร้อมของสถานศึกษา
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและการสร้าง
แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรการศึกษา ทั้งนี้เพราะ
การระดมทรัพยากรทางการศึกษาต้องมีการสร้าง
ความพร้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับ
เอสเตอบาน (Esteban, 2005) ได้กล่าวว่า การระดม
ทรัพยากรต้องมีการเตรียมพร้อมอยู่เสมอ (be ready) คือ
การเตรียมความพร้อมอยู่เสมอสำหรับทุก ๆ โอกาสที่
เกิดขึ้นอันจะนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ การ
เตรียมความพร้อม ยังหมายถึง ความรวดเร็วพร้อมที่จะ
ดำเนินการโดยทันทีและสร้างแรงจูงใจในการระดม
ทรัพยากรการศึกษาเพื่อกระตุ้นอารมณ์ (be passionate)
องค์กรต้องพึงระลึกไว้เสมอว่า การระดมทรัพยากรเป็น
เรื่องของโมติวิชั่นที่พึงมีให้กัน ในสังคมบ่อยครั้งมากที่
บุคคลจะบริจากระยะเหตุผลส่วนใหญ่จะเป็นการให้
เพราะอารมณ์ การระดมทรัพยากรมิใช่เป็นเรื่องของเงิน
เพียงอย่างเดียว แต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับบุคคล ประชาชน
และความจำเป็นต่าง ๆ ดังนั้นข่าวสารหรือโครงการ
ต่าง ๆ ขององค์กรจะต้องกระตุ้นอารมณ์กลุ่มเป้าหมายให้
ตระหนักถึง ความจำเป็นขององค์กร สอดคล้องกับ ชนัญ
ชิตา ไชยรักษ์ (2549) ได้กล่าวว่า กระบวนการระดม
ทรัพยากรควรเป็นกระบวนการที่มี ส่วนร่วม เช่น

กระบวนการจัดตั้งชมรมผู้ปกครองและกระบวนการ
สนับสนุนจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3. การประเมินความเหมาะสม ประโยชน์และ
ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงได้ของกลยุทธ์
การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ประกอบด้วย ประเด็น
กลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและกลยุทธ์ โดย
ภาพรวม มีประเด็นสำคัญในการอภิปรายผล ดังนี้
ผลการประเมินกลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษา
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า การประเมิน 3
ด้าน ได้แก่ (1) ความเหมาะสม (2) ประโยชน์ และ (3)
ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงได้ของกลยุทธ์
การระดมทรัพยากรบุคคลทรัพยากรการเงิน และ
ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ ในขนาดสถานศึกษาขนาด
เล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยผู้เชี่ยวชาญมีมติและ
ลงความเห็นว่าเป็น กลยุทธ์ใหม่ที่มีความเหมาะสม เป็น
ประโยชน์และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง
ได้ สอดคล้องกับผลการประเมินของผู้บริหาร
สถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เป็นผู้ปฏิบัติจริงในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
และเขต 2 ในระดับมากขึ้นไปทุกรายการ แสดงให้เห็นว่า
กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษานี้มีความ
เหมาะสม มีประโยชน์และมีความเป็นไปได้ในการนำไป
ปฏิบัติจริงได้

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนด
เป็นนโยบายสำคัญในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
ให้สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อ
พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพในทุกด้าน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรอบรมให้ความรู้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรให้การช่วยเหลือสถานศึกษาในการระดมทรัพยากร ทาง การศึกษาโดยการนิเทศ ติดตาม ให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ

เอกสารอ้างอิง

- จุนทรย์ ลักษณะวิศิษฎ์. (2553). เงื่อนไขสำคัญในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา. ค้นจาก <http://actboard.129jump>
- จุฬารัตน์ ดิสุคนธ์. (2537). การศึกษาสภาพและปัญหาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนัญชิตา ไชยรักษ์. (2549). การระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่ประสบกรณีพิบัติ (สึนามิ). วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ธวัชชัย บำรุงยศ. (2545). การจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสภามวยวิทยาลัย จังหวัดแม่ฮ่องสอน. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นคร ดังคะพิภพ. (2549). การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพชรบุรี. เพชรบุรี : โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศ.
- ประเวศ วะสี. (2544). ยุทธศาสตร์การลงทุนทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ. (2547). ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรการศึกษา หน่วยที่ 4. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. (2550). สถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: มิสชั่นมีเดีย.
- วันชัย รอดฉาย. (2544). ศักยภาพชุมชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา ชุมชนบ้านหนองน้ำคำ จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). คู่มือการวางแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2545). การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: บุญสิริการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). แนวทางการดำเนินงานตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ: กุรุสภาลาดพร้าว.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติการศึกษาในวาระครบรอบ 3 ปีของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). แนวทางการดำเนินงานตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ. กรุงเทพฯ: ชุมชนุสรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธวีรณ ดันตริจนางค์. (2546). ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุส่าห์ จันทรประสาน. (2547). การใช้ทรัพยากรท้องถิ่นเพื่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Dalehite, E. G. (2005). *School finance and local incentives: Are property tax abatements effective and do they influence the distribution of the tax base across school districts?* Retrieved from <http://www.lib.umi.com/dissertations/preview>
- Mahabir, I. K. (2003). Exploring educational needs and resources for children living in poverty. *Dissertation Abstracts International*, 63(08), 2811-A.
- Wheelen, T. L. & Hunger, J. D. (2008). *Strategic management*. New York: Prentice Hall.



ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

Factors Related to Conflict Management of the Administrators in Secondary Schools

นคร เดชพันธุ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน (2) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สุ่มมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 199 คน จากประชากร 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประเภทของความขัดแย้ง เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เขต 2 มีลักษณะที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เป็นลักษณะประจำตัวของผู้บริหารทุกคนอยู่ในระดับมาก และเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบชนะ-ชนะ มากที่สุด ในการบริหารสถานศึกษา (2) ปัจจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานแบบอำนาจหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันภายในทั้ง 3 ปัจจัย ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเลือกวิธีการจัดการความขัดแย้งเลยมีปัจจัยเดียวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ จะมีความสัมพันธ์ในการเลือกใช้แบบ แพ้-แพ้ ในด้านงบประมาณ ด้านบุคคลและบริหารทั่วไป และแบบ แพ้-ชนะ กับงานด้าน บุคคล บริหารทั่วไป ในทางกลับกัน ถ้าผู้บริหารที่มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จจะไม่ใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบ ชนะ-ชนะ ในงานด้านบุคคลและบริหารทั่วไป

คำสำคัญ: การจัดการความขัดแย้ง, ภาวะผู้นำ, กลยุทธ์

Abstract

The purposes of this research were as follows: to study (1) the conflict management of the secondary schools administrators and find factors affecting to those conflict management. (2) To compare factors related with administrators conflict management of the secondary schools. The samples were 199 administrators selected from 260 secondary school administrators who worked in 52 secondary school area 2. The research tool was a questionnaire, with 3 choices according to three conflict managements: lose-lose , lose – win , win- win. The content validity of research tool by using IOC were between 0.6 -1.00 and the reliability by using Conbrach α – coefficient were between 0.904-0.946. The statistical analysis were descriptive statistic and multiple regression analysis and using t-test to compare the conflict management between the various status of the samples. The results found that: (1)

The administrators who have transformational leadership, creating a corporate achievement culture and empowerment used win-win strategy to manage all aspects of management. (2) The Factors related to conflict management were the transformational leadership, the corporate achievement culture and the empowerment were related. The transformational leadership was not significantly related with conflict management. The corporate achievement culture administrator selected conflict management in a lose-lose for budget management, personal management and general managements. And to select the conflict management is a lose – win in personal management and general management. For Administrators who aimed to create the corporate achievement culture did not use a win- win to manage conflict management in personnel management and general management.

Keywords: conflict management, leadership, strategy



ความนำ

สำหรับการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ที่บริหารการจัดการศึกษาในรูปขององค์กรบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูบุคลากรทางการศึกษา ในการจัดและพัฒนาสถานศึกษาอย่างแท้จริง ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงในเรื่องที่เกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการ ด้วยวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ในการจัดการและพัฒนาสถานศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งจะเห็นว่ากระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ จัดการศึกษาทุกระดับ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่าฯ คณะกรรมการ

เครือข่ายผู้ปกครอง และองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ได้เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงอาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติและเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ตราบใดที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่และอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม มีความคิดเห็นที่หลากหลายซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งในสถานศึกษา ถ้าผู้บริหาร สถานศึกษารักษาระดับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระดับที่เหมาะสม ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นก็จะส่งผลในด้านสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและเรียนรู้ที่จะจัดการความขัดแย้งเพื่อให้เกิดผลดีกับสถานศึกษาที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถดำเนินการ ให้อบรมวัดอุปประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ด้วยเหตุนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาครั้งนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในการบริหารสถานศึกษา

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดการ
ความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารที่มีสถานภาพต่างกันจะมีวิธีการจัดการความขัดแย้งในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์กับวิธีการจัดการความขัดแย้ง ในการบริหารสถานศึกษาด้าน การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ (correlation study) ของปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 รวมทั้งสิ้น จำนวน 52 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 250 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 199 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของโคเฮน (Cohen & Morrison, 2011, p. 147) ดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้าน

บริหารทั่วไป จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบตรวจสอบรายการ และเลือกตอบ ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.850 – 0.987

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติ ที่จะตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในแต่ละข้อให้สอดคล้องกัน (1) สถานภาพทั่วไปของบุคคล วิเคราะห์ด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (%) (2) ประเภทของความขัดแย้ง วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละของการจัดการความขัดแย้งในการบริหารงาน ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป (3) ทดสอบความแตกต่างของวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง โดยใช้ t-test (4) หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประเภทของความขัดแย้ง โดยใช้วิธีของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) เป็นรายด้าน โดยรวม และใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าความสัมพันธ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีรายละเอียดตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร เขต 2 มีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะประจำตัวของผู้บริหารทุกคนอยู่ในระดับมาก และเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบชนะ-ชนะ มากที่สุด ในการบริหารสถานศึกษา (2) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งเพศชาย และเพศหญิง รวมทั้ง ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 41 ปี กับผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 41 ปี เลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง ที่คล้ายกันหรือไม่แตกต่างกัน (3) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีวุฒิปริญญาตรีกับผู้บริหารที่มีวุฒิสถกว่าปริญญาตรีมีวิธีการจัดการความขัดแย้งที่แตกต่างกัน เฉพาะด้านบริหารงานบุคคล ด้านการ

บริหารงานงบประมาณ โดยการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ใช้วิธีการจัดการแบบ แพ้-แพ้ และแบบชนะ-ชนะ มากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรี และการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบแพ้-ชนะ มากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรี ส่วนการจัดการความขัดแย้งที่ไม่แตกต่างกันคือด้านวิชาการและด้านบริหารทั่วไป (4) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร 11 ปีขึ้นไป กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่า 11 ปี ใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งที่ไม่แตกต่างกันในการด้านวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ และ ด้านบริหารงานทั่วไป ในส่วนที่ใช้วิธีจัดการความขัดแย้งที่แตกต่างกัน คือการบริหารงานบุคคล โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งผู้บริหาร 11 ปีขึ้นไป มีวิธีการจัดการกับความขัดแย้งแบบ แพ้-ชนะ มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่า 11 ปี และยังพบอีกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่า 11 ปี ใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบชนะ-ชนะ มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งบริหารมากกว่า 11 ปี (5) ปัจจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานแบบอำนาจหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันภายในทั้ง 3 ปัจจัย (6) ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเลือกวิธีการจัดการความขัดแย้งเลย มีปัจจัยเดียวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกวิธีการจัดการความขัดแย้ง คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน โดยปัจจัยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ จะมีความสัมพันธ์ในการเลือกใช้แบบ แพ้-แพ้ ในด้านงบประมาณ ด้านบุคคลและบริหารทั่วไป และแบบ แพ้-ชนะ กับงานด้านบุคคล บริหารทั่วไป ในทางกลับกัน ถ้าผู้บริหารที่มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมากจะไม่ใช้วิธีการจัดการ

ความขัดแย้ง แบบ ชนะ-ชนะ ในงานด้านบุคคลและบริหารทั่วไป ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ถ้าผู้บริหารมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมากจะทำให้เลือกวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบแพ้-แพ้ ในงานด้านงบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป และยังเลือกวิธีการแบบ แพ้-ชนะ ในด้านวิชาการด้วย และยังพบอีกว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน มีมากจะส่งผลทางลบในการเลือกแบบ แพ้-แพ้ ในด้านวิชาการ และแบบชนะ-ชนะ ในด้านบุคคลและบริหารทั่วไป

การอภิปรายผล

1. ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีลักษณะที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบ ชนะ-ชนะ มากที่สุด ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะของผู้บริหารที่เป็นผู้นำ สอดคล้องกับแบบส (Bass, 1985) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทักษะ ทศคติ ความเชื่อมั่น และความ ต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไประดับสูง และมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะละทิ้งไม่ได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อ ขององค์กรที่ใช้ยึดถือเป็นไปตามความหมายที่มิ้นนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ เช่น สเปนเดอร์ (Spender, 1996, pp. 45-62) ว่าเป็นระบบความเชื่อที่สมาชิกขององค์กรยึดถือร่วมกัน หรือของโออุชิ (Ouchi, 1992, pp. 63-82) ที่หมายถึงสัญลักษณ์ พิธีกรรม ขนบธรรมเนียมต่าง ๆ ซึ่งแฝงด้วยค่านิยมและความเชื่อขององค์กร เพื่อถ่ายทอดให้แก่พนักงาน (อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545) นอกจากนั้นผู้บริหารยังต้องมี การเสริมสร้างพลัง

อำนาจในการทำงาน ซึ่งมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหาร สอดคล้องกับ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2005) กล่าวถึง พลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระจายอำนาจและช่วยให้บุคคลอื่นใช้อำนาจในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อตนเองและงานที่ปฏิบัติ นอกจากนั้นผู้บริหารและผู้บริหารการศึกษาพยายามจะใช้พลังอำนาจกับครู การจัดตั้งทีมงาน การบริหาร ณ สถานที่เมื่อครูได้รับมอบอำนาจ ครูใหญ่จะลดความเป็นเจ้านายโดย มอบให้ครูดำเนินการได้เอง นับว่าเป็นคุณลักษณะที่ควรมีในตัวผู้บริหารอย่างยิ่ง และในการที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เขต 2 เลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบชนะ-ชนะ มากที่สุด แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เขต 2 นั้น นำปัจจัยทั้ง 3 อย่างประกอบการเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบชนะ-ชนะ ตามหลักการของ พณีส หันนาคินท์ (2526, หน้า 235-238) เป็นวิธีการในลักษณะเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความรู้สึกว่าได้ชัยชนะทั้งคู่คือ เมื่อแยกความขัดแย้งออกเป็นข้อ ๆ แล้วตรวจดูว่าทั้งสองฝ่ายมีความเห็นอะไรที่เหมือนกัน มีอะไรที่แตกต่างกัน แยกออกเป็นพวก ๆ หลังจากนั้นผู้บริหารจะขอให้ทั้งสองฝ่ายช่วยกันวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไข ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติไปสู่จุดประสงค์ของงาน การกระทำเช่นนี้แต่ละฝ่ายย่อมจะเกิดความรู้สึกว่าความคิดเห็นของทั้งสองฝ่ายได้รับการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ภายใต้การนำของผู้บริหารซึ่งสนับสนุนทั้งสองฝ่ายให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน สืบเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เขต 2 มีลักษณะปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จึงเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบ ชนะ-ชนะ

2. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งเพศชาย หรือเพศหญิง รวมทั้ง ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 41 ปี กับผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 41 ปี เลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง ที่คล้ายกันหรือไม่แตกต่างกัน ในเรื่องเพศชาย หรือเพศหญิง นั้นเลือกวิธีการจัดการความขัดแย้งที่ไม่แตกต่างกันนั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pritchard (อ้างถึงใน เจริญ โกลสีอำนวย, 2528) ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวิธีแก้ไขความขัดแย้งของผู้จัดการชายและหญิงในวิทยาลัยชุมชนสหรัฐอเมริกา พบว่า วิธีการแก้ไขความขัดแย้ง ของผู้จัดการหญิงชายที่มีประสบการณ์ในวิทยาลัยชุมชนและสหรัฐอเมริกา ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนเรื่องอายุ ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 41 ปี กับผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 41 ปี เลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง ที่คล้ายกันหรือไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ โกลสีอำนวย (2528) ได้ศึกษาวิธีการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกันจะมีวิธีการแก้ความขัดแย้ง ไม่ต่างกัน นับว่าเป็นการผ่านการฝึกอบรมผู้บริหาร ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารที่สร้างให้มีคุณลักษณะที่เหมือนกัน จึงไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ และเรื่องอายุ เกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกวิธีการจัดการความขัดแย้ง

3. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีวุฒิปริญญาตรีกับผู้บริหารที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีมีวิธีการจัดการความขัดแย้งที่แตกต่างกัน เฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี ใช้วิธีการจัดการแบบแพ้-แพ้ และแบบชนะ-ชนะ มากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรี และการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี ใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบแพ้-ชนะ มากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรี อัน

เนื่องมาจากการพัฒนาความรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ยิ่งมีระดับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นจะเลือกวิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบ แพ้-แพ้ ตามนิยามของพนัส หันนาคินทร์ (2526, หน้า 235-238) กล่าวว่าวิธีพบกันครึ่งทาง แต่ละฝ่ายไม่ได้รับสิ่งที่ต้องการทั้งหมด เป็นไปในลักษณะประนีประนอม ซึ่งจะสร้างความสบายใจให้แก่ทั้งสองฝ่ายได้ดีพอสมควร และแบบชนะ-ชนะ เป็นกลวิธีที่ผู้บริหารอาจใช้ได้เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความรู้สึกว่าได้ชัยชนะทั้งคู่และขอให้ทั้งสองฝ่ายช่วยกันวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไข ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ซึ่งใช้บริหารงานในการบริหารงานบุคคล นับว่าเป็นการบริหารที่ผู้บริหารต้องใช้ความรู้และศิลปะในการบริหารมาใช้ ฉะนั้นเมื่อมีวุฒิสูงย่อมมีความคิดและมองมุมกว้างในเชิงบวกมากขึ้น สำหรับการบริหารงานด้านการบริหารงบประมาณ นั้นใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบ แพ้-ชนะ เมื่อต้องการความเด็ดขาดและเป็นที่แน่ใจว่าลักษณะของความถูกผิดนั้น เป็นที่ปรากฏชัดแจ้ง โดยผู้บริหารจะต้องศึกษาทฤษฎะเปรียบเทียบว่าด้วยการเงินและพัสดุของสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นระเบียบชัดแจ้งอยู่แล้ว นับว่าเป็นการเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งที่ถูกต้อง ที่ได้จากการศึกษาหาความรู้

ส่วนการจัดการความขัดแย้งที่ไม่แตกต่างกัน คือด้านวิชาการ และด้านบริหารทั่วไป ซึ่งการบริหารงานทั้งสอง ด้านนี้นั้น เป็นการให้บริการของบุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่า จึงใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งที่คล้ายกัน มีความยืดหยุ่นอยู่ในตัวของทฤษฎะเปรียบเทียบของแต่ละงานอยู่แล้ว

4. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งผู้บริหาร 11 ปีขึ้นไปกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่า 11 ปี ใช้วิธีจัดการความขัดแย้งที่ไม่แตกต่างกันในการด้านวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ โกลี้อำนวย (2528) ได้ศึกษาวิธีการแก้ไขความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน

มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ที่พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ต่างกันจะมีวิธีการแก้ความขัดแย้ง ไม่ต่างกัน อันอาจเนื่องจากประสบการณ์ของผู้บริหารจะมากหรือน้อยนั้น ในการบริหารทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมานั้น มีทฤษฎะเปรียบเทียบรองรับอยู่แล้ว และมีระบบสายงานที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้การเลือกวิธีการจัดการความขัดแย้งที่คล้ายกัน

ในส่วนที่ใช้วิธีจัดการความขัดแย้งที่แตกต่างกัน คือการบริหารงานบุคคล โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งผู้บริหาร 11 ปีขึ้นไป มีวิธีการจัดการกับความขัดแย้งแบบ แพ้-ชนะ มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่า 11 ปี ทั้งนี้เนื่องจากการมีประสบการณ์ในการบริหารงานมากย่อมทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยพื้นฐานการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เรื่องทักษะประสบการณ์ของผู้บริหาร ของ Bowen and Lawler (1992, p. 514) ทักษะประสบการณ์ที่เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในหน้าที่ผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะประสบการณ์ ความชำนาญในการปฏิบัติ การจัดกิจกรรมดำเนินการสอน ในการวัดและประเมินผลการถ่ายทอดวิทยาการและผลการเรียนรู้ของผู้เรียน จึงนำมาซึ่งการเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง ด้านบุคคล ด้วยวิธีแบบ แพ้-ชนะ วิธีแพ้-ชนะ ในการแก้ปัญหาแบบนี้นี้ควรจะใช้เมื่อต้องการความเด็ดขาดและเป็นที่ยืนยันว่าลักษณะของความถูกผิดนั้น เป็นที่ปรากฏชัดแจ้งและยังพบอีกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่า 11 ปี ใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบชนะ-ชนะ มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งบริหารมากกว่า 11 ปี ซึ่งในทางตรงกันข้าม ผู้มีประสบการณ์น้อย ย่อมเกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจได้น้อย จึงเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบ ชนะ-ชนะ กับการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นวิธีเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความรู้สึกว่าได้ชัยชนะทั้งคู่ ขอให้ทั้งสองฝ่ายช่วยกันวิเคราะห์

ปรับปรุงแก้ไข ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติไปสู่จุดประสงค์ของงานแต่ละฝ่าย ย่อมจะเกิดความรู้สึกว่า ความคิดเห็นของเขาได้รับการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (พนัส หันนาคินทร์, 2526, หน้า 235-238)

5. ปัจจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทั้งสามปัจจัย เนื่องจากลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินความสนใจของพวกเขาไปสู่ผลประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม (Bass & Avolio, 1994, pp. 3-4) คุณลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กร (Draft, 2002) ในขณะเดียวกันด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการจัดกระทำหรือให้การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ผู้บริหารและบุคลากรได้ปฏิบัติในสิ่งที่เป็นการพัฒนาพลังความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น

6. ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเลือกวิธีการจัดการความขัดแย้งเลยมีปัจจัยเดียวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากลักษณะของภาวะผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะตามนิยามของแจ็กสัน และ ฟริกอน (Jackson & Frigon, 1994) ก็ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ศาสตร์และศิลป์ที่จะทำให้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ และกริฟฟิน (Griffin, 1999, p. 504) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่เป็นการกระตุ้นพฤติกรรมของคนทีนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน และ ยูคัล (Yukl, 1998, p. 2) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่ม ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน แสดงให้เห็นถึง การมีภาวะผู้นำได้นั้น จะต้องใช้การ

ชักนำ ไม่มีการใช้อิทธิพลใด ๆ นับว่าไม่ใช้วิธีการบังคับ ซึ่งก่อให้เกิดการขัดแย้งในองค์กรได้โดยง่าย จึงไม่ส่งผลต่อการเลือกวิธีการจัดการความขัดแย้ง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกวิธีการจัดการความขัดแย้ง คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน มาของ วัฒนธรรมองค์กรของโออุชิ (Ouchi, 1992) หมายถึง สัญลักษณ์ พิธีกรรม ขนบธรรมเนียมต่าง ๆ ซึ่งแฝงด้วยค่านิยมและความเชื่อขององค์กร เพื่อถ่ายทอดให้แก่พนักงาน และความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ Lightfoot (1986) ต้องอาศัยขอบเขตอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงาน โดยมีผู้บริหาร โครงสร้างและการบริหารจัดการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกวิธีการจัดการความขัดแย้ง

โดยปัจจัยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ จะมีความสัมพันธ์ในการเลือกใช้แบบ แพ้-แพ้ ในด้านงบประมาณ ด้านบุคคลและบริหารทั่วไป และแบบ แพ้-ชนะ กับงานด้าน บุคคล บริหารทั่วไป การเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบ แพ้-แพ้ คือ วิธีพบกันครึ่งทางอาจเป็นไปได้ในลักษณะ

ประนีประนอม ซึ่งจะสร้างความสบายใจให้แก่ทั้งสองฝ่ายได้ดีพอสมควร โดยเฉพาะทั้งสองฝ่าย ไม่ดื้อรั้น หรือยึดมั่นในตนเองจนเกินไป พนัส หันนาคินทร์ (2526, หน้า 235-238) ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเกิดมาจากความเกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อ ขององค์กรที่ใช้ยึดถือ ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความเชื่อในแนวเดียวกันแล้วการเลือกวิธีการจัดการความขัดแย้งเป็นแบบ แพ้-แพ้ ฉะนั้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกวิธีการจัดการความขัดแย้ง ในด้านการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคคลและบริหารทั่วไป สอดคล้องกับฉัฐวุฒิ บึงจันทร์ (2551) โดยที่ใช้หลักเกณฑ์ ความเชื่อ ธรรมเนียมปฏิบัติที่มีอยู่แล้ว ดำเนินการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

ในทางกลับกัน ถ้าผู้บริหารที่มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมากจะไม่ใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบ ชนะ-ชนะ ในงานด้านบุคคลและบริหารทั่วไป โดยลักษณะงานและวิธีการที่ปฏิบัติอยู่แล้วเหมือนเป็นธรรมเนียม จะไม่ใช่แบบ ชนะ-ชนะ ที่เป็นวิธีการเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความรู้สึกว่าได้ช่วยชนะทั้งคู่ ตรวจสอบว่าทั้งสองฝ่ายมีความเห็นอะไรที่เหมือนกัน มีอะไรที่แตกต่างกัน แยกออกเป็นพวก ๆ จะใช้แบบลักษณะประนีประนอม เพื่อวัฒนธรรมองค์กรที่มีมากกว่า

ถ้าผู้บริหารมีการสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานมากจะเลือกวิธีการจัดการความขัดแย้ง แบบ แพ้-แพ้ ในงานด้านงบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป และยังเลือกวิธีการแบบ แพ้-ชนะ ในด้านวิชาการด้วยการที่ผู้บริหารมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน มากย่อมเกิดเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยปัจจัยด้านความรู้ ทักษะความสามารถ ทักษะประสบการณ์ ความมุ่งมั่น ความไว้วางใจของผู้บริหารและบุคลากร (Lightfoot, 1986) จึงส่งผลให้เลือกวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบ แพ้-แพ้ เป็นลักษณะประนีประนอมมากกว่าในด้านงบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดมาจากทักษะต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว และเลือกใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบ แพ้-ชนะ ในด้านวิชาการ เป็นการตัดสินใจจากทักษะที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน

และยังพบอีกว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน มีมากจะส่งผลทางลบในการเลือกแบบ แพ้-แพ้ ในด้านวิชาการ และแบบชนะ-ชนะ ในด้านบุคคลและบริหารทั่วไป เนื่องมาจากการที่ผู้บริหารมีทักษะต่าง ๆ ตามความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน มากย่อมทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง

มาก จึงไม่ใช้วิธีการแบบ แพ้-แพ้ ในงานด้านวิชาการ เพราะจะเป็นการพบกันครึ่งทาง ในทางปฏิบัติ งานด้านวิชาการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการศึกษาจะประนีประมอมไม่ได้และแบบ ชนะ-ชนะ ในงานด้านบุคคลและบริหารทั่วไป จะทำให้เกิดการต่อรองกัน ทำให้การบริหารขาดเอกภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. การกำหนดเกณฑ์ในการสอบหรือคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดคุณวุฒิ ผู้สมัครจบปริญญาโทด้านบริหารขึ้นไป
2. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จและเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน เพื่อการบริหารงานที่จะลดการขัดแย้งในองค์กร
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสั่งสมประสบการณ์ในการบริหาร เพื่อการบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. การวิจัยปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ควรมีการศึกษาวิจัยกับโรงเรียนขนาดอื่น ๆ และสังกัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้
2. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดการความขัดแย้งขยายไปสู่ระดับสำนักงานเขตพื้นที่ระดับกระทรวงศึกษาธิการ และระดับชาติ



เอกสารอ้างอิง

- เจริญ โกลสีอำนวย.(2528). *วิธีแก้ความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขต กรุงเทพมหานคร. การศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ณัฐวุฒิ บุ่งจันทร์. (2551). การบริหารความขัดแย้งของบุคลากรในองค์การธุรกิจที่ก่อสร้างในงานภาครัฐ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 2(1), 94-102.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารบุคคลในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พินเนต.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คลิงค์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ความขัดแย้ง : การบริหารเพื่อสร้างสรรค์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ดันอ้อ.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership & performance beyond expectation*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bowen, D. E. & Lawler, E. E. (1992). The empowerment of service workers: what, why, how, and when. *Sloan Management Review*, 33(3), 31-39.
- Cohen, L. Manion, Lr. & Morrison, K. (2011). *Research methods in education* (7th ed.). New York; Routledge.
- Griffin, R. W. (1999). *Management* (6th ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration : Theory, research, and practice* (6th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Lightfoot, W. (1986). *How to set parameters: Arguments from language change*. Cambridge, MA.: MIT Press.
- Ouchi, W. G. (1981). *Theory Z*. New York: Avon Books.
- Rinehart, S. (1998). *Upside down: The paradox of servant leadership*, Nav Press Publishing Group, Colorado Springs. CO.
- Spender, J. C. (1996). Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 45-62.
- Yukl . G. A. (1998). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.



การดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ Library Management of Rajabhat University Campuses

ว่าที่ร้อยตรีหญิงนิธมา แก้วมณี และ ประภาส พาวินันท์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษาสภาพการดำเนินงาน และความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีห้องสมุดวิทยาเขต 8 คน และสอบถามผู้บริหารห้องสมุดอื่น ๆ 21 คน และบุคลากรห้องสมุด 263 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า F-test ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยในด้านการบริหาร ห้องสมุดวิทยาเขตควรมีการขอตั้งงบประมาณประจำปี ให้สอดคล้องกับการเพิ่มของราคาวัสดุ ครุภัณฑ์ และจำนวนผู้ใช้บริการ และพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายที่มีประสิทธิภาพ ห้องสมุดควรมีการรวบรวมสถิติการใช้บริการ ส่วนด้านบุคลากร ห้องสมุดควรมีบรรณารักษ์ปฏิบัติงานในห้องสมุดวิทยาเขต โดยให้สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้คัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาบุคลากร ควรพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ ในด้านทรัพยากรสารสนเทศให้พิจารณาจากวิชาเอกที่เปิดสอนและจำนวนนักศึกษา และควรมีการเชื่อมระบบห้องสมุดอัตโนมัติกับสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในด้านบริการสารสนเทศ ควรมีระเบียบ/ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ห้องสมุดและบริการสืบค้นทรัพยากรสารสนเทศผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อย่างไรก็ตามห้องสมุดวิทยาเขตควรมีความร่วมมือกับสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการ และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรสารสนเทศทุกประเภท ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรห้องสมุดที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การดำเนินงานห้องสมุด, ห้องสมุดวิทยาเขต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Abstract

The research examined library management and the opinions of library personnel toward library management at selected Rajabhat University campuses. The researcher interviewed eight library administrators at Rajabhat University campuses, and used a questionnaire to elicit relevant data from 21 library administrators and 263 library personnel. Descriptive statistics were used to analyze data. The researcher also employed the t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) techniques in addition to the multiple comparison method. Findings are as follows: Sample held opinions of library management at a high level in all aspects. In the aspect of administration, the personnel under investigation held that campus libraries should have set annual budgets matching increases in costs of materials, durable goods, and the number of users. The wireless Internet system should be developed libraries

should record service usage statistics. Concerning personnel development, libraries should strive to develop the knowledge and professionalism of personnel. Concerning information resources, consideration should be given to the fields of study offered at respective campuses, as well as the number of students. Automated library systems should be connected with the OAS-IT at each campus. Regrading information services, rules and regulations governing library use should be posted on the Internet. Campus libraries should cooperate with the OAS-IT at each campus in providing services. The researcher found that library personnel who differed in educational qualifications, position held, work experience and group of Rajabhat University did not exhibit parallel differences in regarding to the management of Rajabhat University campus libraries.

Keywords: library management, campus library, Rajabhat University



ความนำ

อุดมศึกษาเป็นระดับการศึกษาในระดับสูงที่มีส่วนสำคัญในการผลิตกำลังคน พัฒนาวิชาการ วิชาชีพ และการค้นคว้าวิจัย สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งความรู้และวิทยาการที่หลากหลาย (เบญจพร พิงไชย, 2553, หน้า 47) โดยเฉพาะห้องสมุดมหาวิทยาลัย ในฐานะแหล่งบริการความรู้เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ของอาจารย์ และนักศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ สถาบันการศึกษาจึงต้องจัดให้มีการดำเนินการห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งความรู้ในการให้บริการสารสนเทศที่ทันสมัย ด้วยความสะดวก รวดเร็วแก่ผู้ใช้บริการ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ (น้ำทิพย์ วิภาวิน, 2552, หน้า 138; สุรณีย์ ขจด์ภัย, 2548, หน้า 138)

มหาวิทยาลัยต้องกำหนดปรัชญาและนโยบายการพัฒนาห้องสมุด เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้ชัดเจน โดยการพัฒนาศูนย์บริการสารสนเทศ การจัดสถานที่ การเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์การสืบค้น (กุลธิดา ท่วมสุข, 2554, หน้า 35-36) การวิเคราะห์เนื้อหาและจัดทำรายการทรัพยากรสารสนเทศ โดยมี

การใช้หลักเกณฑ์การลงรายการเพื่อให้การบันทึกข้อมูลมีมาตรฐานเดียวกัน และการถ่ายโอนข้อมูลระหว่างห้องสมุด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการให้บริการสารสนเทศส่วนรวมกัน (สุรณีย์ กาศจำรูญ, 2545, หน้า 44-49) ดังนั้นห้องสมุดจึงจำเป็นต้องได้รับการปฏิรูปให้สามารถเชื่อมโยงกับบทบาทของมหาวิทยาลัยสู่กระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเน้นผู้ใช้บริการห้องสมุดเป็นศูนย์กลาง

มหาวิทยาลัยบางแห่งจัดให้มีหอสมุดกลางแห่งเดียว ทำหน้าที่เป็นศูนย์บริการสารสนเทศทุกรูปแบบ และอาจเรียกว่า สถาบันหรือหอสมุดกลาง ในขณะที่มหาวิทยาลัยบางแห่งจัดให้มีหอสมุดกลางและห้องสมุดวิทยาเขต การให้บริการห้องสมุดแก่นักศึกษา และบุคลากรของวิทยาเขต มีความสำคัญเช่นเดียวกับผู้ศึกษาอยู่ในวิทยาเขตหลัก โดยเฉพาะการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรสารสนเทศ การบริการ และการส่งเสริมทักษะการรู้สารสนเทศในห้องสมุด เพื่อให้ นักศึกษาและอาจารย์ได้รับความเสมอภาคจากการจัดการศึกษาในสถานที่ตั้งและนอกสถานที่ตั้งหรือวิทยาเขต โดยการให้บริการห้องสมุดในระบบปกตินั้นไม่สามารถที่จะตอบสนองความต้องการของนักศึกษาและ

อาจารย์นอกสถานที่ตั้ง ซึ่งต้องเผชิญกับความห่างไกล และความท้าทายที่แตกต่างในการเข้าถึงห้องสมุดและการนำส่งสารสนเทศ ทำให้การจัดการด้วยงบประมาณพิเศษเพื่อการวางแผนเชิงรุกและประชาสัมพันธ์เป็นสิ่งจำเป็น การจัดห้องสมุดวิทยาเขตให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับหอสมุดกลาง เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จในการสนับสนุนการเรียนการสอน เนื่องจากนักศึกษาและอาจารย์ในโปรแกรมการเรียนรู้ทางไกลโดยปกติจะไม่ได้เข้าถึงทรัพยากรและบริการห้องสมุดอย่างเต็มที่ การให้บริการห้องสมุดการเรียนรู้ทางไกลเป็นสิ่งที่มีความคาดหวังมากกว่าความเป็นที่พึงของห้องสมุดวิทยาเขต ซึ่งผู้บริหารสูงสุด และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ต้องจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการวิจัยของโปรแกรมการเรียนรู้ทางไกล ให้มีความพร้อมในแหล่งทรัพยากรสารสนเทศและการบริการของห้องสมุดไปยังนักศึกษาทั้งหมดของสถาบัน โดยไม่คำนึงถึงสถานที่ และควรมีการเชื่อมโยงระหว่างห้องสมุดส่วนกลางและส่วนวิทยาเขตในการให้บริการอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพของแต่ละวิทยาเขต เพื่อรองรับหลักสูตร และเป็นแนวทางการให้บริการของห้องสมุดที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ โดยมีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ (Association of College & Research Libraries, 2004, pp. 1-3)

ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นหน่วยงานสำคัญในการให้บริการสารสนเทศของสถาบัน ห้องสมุดพัฒนามาจากที่ไม่มีอาคารเป็นเอกเทศ มาเป็นห้องสมุดที่มีอาคารเอกเทศ สังกัดสำนักงานอธิการบดี ต่อมาได้เปลี่ยนฐานะเป็นฝ่ายหอสมุด สังกัดสำนักส่งเสริมวิชาการ เมื่อพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏได้ประกาศใช้ ฝ่ายหอสมุดได้ยกฐานะขึ้นเป็นสำนักวิทยบริการ มีฐานะเทียบเท่าคณะ มีผู้อำนวยการเป็นตำแหน่งบริหารสูงสุด เพื่อให้บริการสารสนเทศตอบสนองเป้าหมายการดำเนินงานของสถาบันราชภัฏ

จึงได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน (ประภาส พาวินันท์, 2541, หน้า 39) เมื่อปรับเปลี่ยนสถาบันราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงได้มีการขยายการจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง โดยมีสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการสนับสนุนการศึกษา ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏหลายแห่งได้มีการจัดตั้งห้องสมุดวิทยาเขต การให้บริการสารสนเทศออนไลน์และบริการสารสนเทศรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาในการเปิดหลักสูตรของสถาบัน อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาและการสำรวจสภาพห้องสมุดเบื้องต้นพบว่า ห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง มีสภาพแตกต่างกัน อย่างชัดเจน การบริหารงาน การจัดสถานที่ การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ การจัดอุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวก รวมทั้งการจัดบริการสารสนเทศ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการดำเนินงานห้องสมุด และพัฒนาการให้บริการห้องสมุดแก่วิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้สอดคล้องกับสภาพการใช้ ตอบสนองความต้องการของนักศึกษา อาจารย์ และชุมชน เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเรียนการสอนของวิทยาเขต ส่งผลให้วิทยาเขตสามารถเปิดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

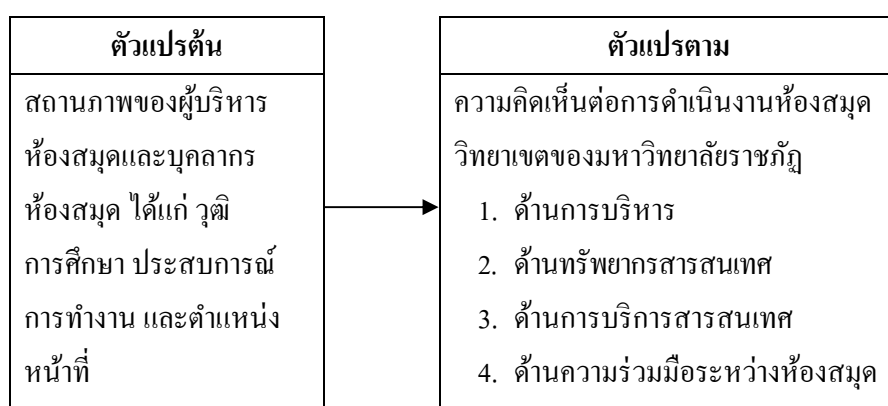
1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรห้องสมุดต่อการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงาน

ห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรห้องสมุด ประกอบด้วย (1) วุฒิการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท (2) ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ 0-5 ปี 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป และ (3) ตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ บรรณารักษ์ นักเอกสารสนเทศ และผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด ในส่วนของบุคลากรห้องสมุดที่มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ตามแผนภาพดังนี้



ภาพ 1 การเชื่อมโยงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรห้องสมุดที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน (mixed methodology) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารห้องสมุด ได้แก่ ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าห้องสมุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีห้องสมุดวิทยาเขต จำนวน 21 คน และแบบสอบถามบุคลากรห้องสมุด คือ บรรณารักษ์หรือผู้ปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 767 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีห้องสมุดวิทยาเขต จำนวน 8 คน ผู้บริหารห้องสมุด จำนวน 21 คน และบุคลากรห้องสมุด จำนวน 263 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1976, p. 125) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ดังนี้

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถาม

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อสภาพการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 4 ข้อ

แบบสอบถามสำหรับบรรณารักษ์หรือผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 61 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 4 ข้อ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างทดสอบความเที่ยงตรง (validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และทดสอบ

ความเชื่อมั่น (reliability) โดยผลของการทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .987

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ซึ่งดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นข้อคำถามที่ละประเด็น และนำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ความสอดคล้องของประเด็นคำตอบ และสรุปแต่ละประเด็น

ข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ส่ง

แบบสอบถามให้บุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน พร้อมสอของเปล่าเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มตัวอย่างในการส่งคืน เก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t test (independent samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance--ANOVA) หรือ t-test และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี LSD ในกรณีที่ผลการทดสอบความแปรปรวน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์และนำเสนอโดยการบรรยาย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม

1. สภาพการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์/สารนิเทศศาสตร์ ร้อยละ 42.90 รองลงมา คือ วุฒิการศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 14.30 นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหาร ร้อยละ 42.90 มีประสบการณ์บริหารงานห้องสมุด 6-10 ปี

ด้านการบริหาร พบว่า ห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนใหญ่ร้อยละ 61.90 สังกัดสำนักหอสมุดกลางขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ ผู้บริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศส่วนใหญ่ร้อยละ 66.67 มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และร้อยละ 61.90 เป็นคณะกรรมการบริหารห้องสมุดวิทยาเขต การรายงานผลการดำเนินงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 61.90 มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดทุกปีการศึกษา ทุกห้องสมุดมีการรวบรวมสถิติผู้ใช้ห้องสมุด และส่วนใหญ่ร้อยละ 57.14 ได้รับงบประมาณประจำปีจากห้องสมุดต้นสังกัด ทั้งนี้ งบประมาณร้อยละ 38.10 ได้รับงบประมาณรวมกับสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งไม่ได้แยกเฉพาะห้องสมุดวิทยาเขต การบริการห้องสมุดวิทยาเขต ร้อยละ 38.10 มีขนาดพื้นที่ 201-400 ตารางเมตร และร้อยละ 57.10 มีจำนวนที่นั่งอ่าน 51-100 ที่นั่ง บุคลากรห้องสมุดวิทยาเขตส่วนใหญ่มีบรรณารักษ ร้อยละ 95.24 โดยร้อยละ 66.67 มีสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้คัดเลือกบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดวิทยาเขต ร้อยละ 57.14 การประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 90.48 มีการประชาสัมพันธ์โดยการจัดทำคู่มือแนะนำห้องสมุด และร้อยละ 57.10 มีผลการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานอยู่ในระดับดีมาก

ด้านทรัพยากรสารสนเทศ พบว่า ห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทุกแห่งมีเกณฑ์การ

จัดหาทรัพยากรสารสนเทศพิจารณาจากวิชาเอกที่เปิดสอนของวิทยาเขต/ศูนย์การศึกษา รวมทั้งพิจารณาจากจำนวนนักศึกษาของวิทยาเขต/ศูนย์การศึกษา และความทันสมัยของเนื้อหาสารสนเทศ ร้อยละ 80.95 เท่ากัน ส่วนใหญ่ร้อยละ 53.33 มีหนังสือวิชาการทั่วไปประจำห้องสมุดวิทยาเขตระหว่าง 300-10,000 เล่ม นอกจากนี้ส่วนใหญ่ร้อยละ 85.71 มีการเชื่อมโยงระบบห้องสมุดอัตโนมัติกับหอสมุดกลาง

ด้านการบริการสารสนเทศ พบว่า ห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนใหญ่ร้อยละ 95.24 มีบริการสืบค้นทรัพยากรสารสนเทศออนไลน์ (OPAC) รองลงมา คือ บริการตอบคำถามและช่วยการค้นคว้า บริการจัดทำคู่มือการใช้ห้องสมุด บริการฐานข้อมูลออนไลน์ และบริการอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 80.95 เท่ากัน

ด้านความร่วมมือระหว่างห้องสมุด พบว่า ห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนใหญ่ร้อยละ 76.19 มีความร่วมมือการให้บริการกับสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมา คือ การจัดหาทรัพยากรสารสนเทศร่วมกัน ร้อยละ 71.43 และบริการยืม-คืนหนังสือระหว่างหอสมุดกลางและวิทยาเขต ร้อยละ 57.14 ตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ร้อยละ 82.50 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51.70 มีตำแหน่งเป็นบรรณารักษ์ รับผิดชอบงานบริการสารสนเทศ ร้อยละ 48.67 นอกจากนี้ ร้อยละ 39.20 มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป

บรรณารักษ์หรือผู้ปฏิบัติงานห้องสมุดมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหาร พบว่า บรรณารักษ์หรือผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด เห็นว่า ห้องสมุดวิทยาเขตควรมีการขอตั้งงบประมาณประจำปี ให้สอดคล้องกับการ

เพิ่มของราคาวัสดุ ครุภัณฑ์ และจำนวนผู้ใช้บริการ และพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามห้องสมุดควรมีการรวบรวมสถิติการใช้บริการ ส่วนด้านบุคลากร ห้องสมุดควรมีบรรณารักษ์ และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด โดยสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้คัดเลือก สรรหาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการพัฒนาบุคลากร ห้องสมุดควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ (2) ด้านทรัพยากรสารสนเทศ ให้พิจารณาจากวิชาเอกที่เปิดสอนและจำนวนนักศึกษา และควรมีการเชื่อมระบบห้องสมุดอัตโนมัติกับสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (3) ด้านบริการสารสนเทศ ควรมีระเบียบ/ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ห้องสมุด และบริการสืบค้นทรัพยากรสารสนเทศผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และ (4) ด้านความร่วมมือระหว่างห้องสมุด ควรมีความร่วมมือกับสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการให้บริการ และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรสารสนเทศประเภทต่าง ๆ

ตอนที่ 2 การเก็บข้อมูล โดยแบบสัมภาษณ์ ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ด้านการบริหาร ส่วนใหญ่มีการบริหารงานแบบประสานงานกับส่วนกลาง ด้านบุคลากร มีบุคลากรระหว่าง 1-4 คน ในการปฏิบัติงาน ในด้านการบริหาร ห้องสมุดวิทยาเขต มีการดำเนินงานด้านการจัดสรรงบประมาณ การคัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ การวิเคราะห์หมวดหมู่และทำรายการ และการเตรียมทรัพยากรสารสนเทศ มีการดำเนินงาน 3 รูปแบบ คือ (1) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ดำเนินการให้ (2) ห้องสมุดวิทยาเขตดำเนินการเอง และ (3) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ กับห้องสมุดวิทยาเขตดำเนินการร่วมกัน ทั้งนี้ทุกแห่งมีบุคลากรจากสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี

สารสนเทศฝึกอบรมให้แก่บุคลากรห้องสมุดวิทยาเขต เพื่อดำเนินงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ในด้านทรัพยากรสารสนเทศ พบว่า ทุกแห่งยังคงมีงบประมาณในการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศที่จำกัด ด้านบริการสารสนเทศ พบว่า ห้องสมุดวิทยาเขตทุกแห่งมีการบริการพื้นฐาน เช่น บริการยืม-คืนทรัพยากรสารสนเทศ บริการคอมพิวเตอร์ หนังสือประเภทต่าง ๆ หนังสือพิมพ์ วารสารวิชาการ วารสารบันเทิง บริการสืบค้นทรัพยากรสารสนเทศออนไลน์ (OPAC) เป็นต้น แต่บางแห่งอาจให้บริการไม่เต็มที่เนื่องจากต้องทำงานเทคนิคด้วย จึงต้องจ้างนักศึกษาช่วยงานในการบริการ บางจุด บางแห่งอยู่ระหว่างการปรับเปลี่ยนระบบ ห้องสมุดอัตโนมัติใหม่ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานและการให้บริการของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้มีการจัดกิจกรรมที่น่าสนใจให้ผู้ใช้บริการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่วนการยืม-คืนข้ามวิทยาเขตยังมีบริการเพียงบางแห่ง และด้านความร่วมมือระหว่างห้องสมุด พบว่า ทุกแห่งได้รับความร่วมมือจากบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อฝึกอบรมการใช้ระบบห้องสมุดอัตโนมัติสำหรับการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งให้คำปรึกษาในการดำเนินงาน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ตั้งไว้คือ บุคลากรห้องสมุดที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรห้องสมุดที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

การอภิปรายผล

การดำเนินงานห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย

1. ด้านบริหารงาน บุคลากรห้องสมุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เห็นว่า สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมีหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนห้องสมุดและส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นผู้บริหารบางแห่งมาจากสายเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ McCleskey (2006) ที่พบว่า วุฒิการศึกษาของบุคลากรมีผลต่อการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในห้องสมุด

ด้านนโยบายและแผน บุคลากรห้องสมุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เห็นว่า ควรมีการรวบรวมสถิติการใช้บริการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพที่จะมีการประเมินห้องสมุดวิทยาเขต เป็นตัวชี้วัดคุณภาพการให้บริการและรวมไปถึงการขอตั้งงบประมาณเพื่อพัฒนาห้องสมุดวิทยาเขต ซึ่งได้สอดคล้องกับการให้ข้อมูลของ ประดับศรี เนตรนิ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 2 ตุลาคม 2556) ได้ให้ข้อเสนอว่า ควรให้ความสำคัญการบริหารงานห้องสมุดวิทยาเขต เช่น ด้านงบประมาณ สถิติการให้บริการ ควรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา รวมทั้งควรมีระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายที่มีประสิทธิภาพ และมีบุคลากรด้านระบบห้องสมุดเพื่อประสิทธิภาพในการบริการสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สันติดา ชูเชิด (2553) ที่พบว่า บรรณารักษ์ให้ความสำคัญด้านบริการและควรมีการรายงานสถิติอย่างสม่ำเสมอ

ด้านบุคลากร บุคลากรห้องสมุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เห็นว่า ควรมีบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดเพราะเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานห้องสมุด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในด้านบุคลากรที่ช่วยดำเนินงานและการบริหารงาน

ห้องสมุด โดยเป็นบรรณารักษ์ที่อยู่ในกลุ่มวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดซึ่งเป็นบุคลากรไม่ใช่กลุ่มวิชาชีพ ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยบรรณารักษ์ (ศิริพร ศรีเฉลียง, 2542, หน้า 132; จารุพร พงศ์ศรีวัฒน์, 2542, หน้า 81) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ McCleskey (2006) ที่พบว่า ควรมีบรรณารักษ์หรือเจ้าหน้าที่ประจำห้องสมุด และสอดคล้องกับการศึกษาของ มัทธิ ชูบรรจง (2548) ที่พบว่า บุคลากรห้องสมุด ประกอบด้วย บรรณารักษ์ และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด

ด้านการคัดเลือก สรรหา และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรห้องสมุดวิทยาเขต บุคลากรห้องสมุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เห็นว่า ควรเป็นสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการ โดยผู้บริหารห้องสมุดต้องจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเพราะทำให้การปฏิบัติงานด้านห้องสมุดมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านการบริหารบุคลากร เพื่อสรรหาคัดเลือก การประเมินผลงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บรรลุผลตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด (ศิริพร ศรีเฉลียง, 2542, หน้า 80; บานชื่น ทองพันซัง, 2537, หน้า 52-73) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ละมุล อนุสสัย (2545) ที่พบว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็น ด้านบุคลากรห้องสมุด จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพ โดยการศึกษาต่อ การเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ และการฝึกอบรม

2. ด้านทรัพยากรสารสนเทศ บุคลากรห้องสมุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เห็นว่า การจัดหาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดวิทยาเขต ควรพิจารณาจากวิชาเอกที่เปิดสอน จำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในสาขาวิชานั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ ที่ระบุไว้ว่า

เกณฑ์ในการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ ต้องพิจารณาจากจำนวนนักศึกษา สาขาที่เปิดสอนในสถาบัน (บุญยืน จุลทอง, 2542, หน้า 41-42) และจัดหาทรัพยากรสารสนเทศที่มีความทันสมัยของเนื้อหาสารสนเทศ (ศิริพร พูลสุวรรณ, 2542, หน้า 61) อย่างไรก็ตามจากการให้ข้อมูลของ พิจิตรา จอมศรี (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 11 กันยายน 2556) และทงศักดิ์ เคล้าละม่อม (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 18 สิงหาคม 2556) ได้ให้ข้อเสนอว่า การจัดหาทรัพยากรสารสนเทศควรพิจารณาจากวิชาเอกที่เปิดสอน จำนวนนักศึกษาของวิทยาเขต และความทันสมัยของเนื้อหาสารสนเทศ เนื่องจากเพื่อรองรับหลักสูตรและความต้องการของนักศึกษาที่อยู่ในวิทยาเขต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โชติกา ประพทุธิกุล (2548) ที่พบว่า การจัดหาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดมหาวิทยาลัย ได้ยึดสาขาวิชาที่เปิดสอนและจำนวนนักศึกษา และสอดคล้องกับการศึกษาของ สันติดา ชูเชิด (2553) ที่พบว่า ปัจจัยที่ห้องสมุดใช้ในการจัดซื้อทรัพยากรสารสนเทศโดยพิจารณาจากสาขาที่เปิดสอนเป็นหลัก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ มัทธิชูบรรจง (2548) ที่พบว่า ปัจจัยที่ใช้ในการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ คือ ความทันสมัยของเนื้อหาสารสนเทศ

การจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ บุคลากรห้องสมุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เห็นว่า ควรให้สำนักหอสมุดกลางกับห้องสมุดวิทยาเขตจัดซื้อทรัพยากรสารสนเทศร่วมกัน อย่างไรก็ตามจากการให้ข้อมูลของ พิจิตรา จอมศรี (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 11 กันยายน 2556) และทงศักดิ์ เคล้าละม่อม (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 18 สิงหาคม 2556) ได้ให้ข้อเสนอว่า สำนักหอสมุดกลางควรมีการจัดซื้อทรัพยากรสารสนเทศร่วมกับห้องสมุดวิทยาเขต รวมทั้งควรมีงบประมาณในการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศทั้งส่วนกลางและส่วนวิทยาเขต สอดคล้องกับแนวคิดความร่วมมือในการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ ที่ระบุว่า ความร่วมมือใน

การพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ คือ ส่วนกลางจัดหาทรัพยากรสารสนเทศและการกระจายความรับผิดชอบในการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ (ชุดิมา สัจจนันท์ และสุวคนธ์ ศิริวงศ์วรพัฒน์, 2546, หน้า 185-190) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ หทัยชนก วัฒนา (2547) ที่พบว่า ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างห้องสมุดในด้านการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศร่วมกัน

การเตรียมทรัพยากรสารสนเทศ บุคลากรห้องสมุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เห็นว่า ควรมีการเชื่อมระบบห้องสมุดอัตโนมัติกับสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างไรก็ตามจากการให้ข้อมูลของ เกียรติพงษ์ ยอดเยี่ยมเกร (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 กันยายน 2556) ได้ให้ข้อเสนอว่า ควรมีระบบห้องสมุดอัตโนมัติที่รองรับการดำเนินงานของห้องสมุดส่วนกลางและห้องสมุดวิทยาเขต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ หทัยชนก วัฒนา (2547) ที่พบว่า ควรจัดเตรียมคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงให้เพียงพอเพื่อให้การเตรียมทรัพยากรสารสนเทศและการบริการกระทำผ่านเทคโนโลยีเครือข่ายทั้งหมด

3. ด้านการบริการสารสนเทศ บุคลากรห้องสมุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เห็นว่า ห้องสมุดวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมีระเบียบ/ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ห้องสมุด หรือข้อตกลงที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้ใช้บริการปฏิบัติ เพื่อความปลอดภัยของทรัพยากรห้องสมุด ป้องกันการชำรุด สูญหายรวมทั้งช่วยให้ผู้ใช้ห้องสมุดปฏิบัติอย่างเป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ละมุล อนุสสัย (2545) ที่พบว่า ด้านการบริการห้องสมุดควรมีกฎระเบียบ/ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ห้องสมุด

การบริการสารสนเทศ บุคลากรห้องสมุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เห็นว่า ควรจัดบริการสืบค้นทรัพยากรสารสนเทศผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพ เพราะทำให้ผู้ใช้บริการเข้าถึงแหล่งสารสนเทศได้สะดวกและรวดเร็ว ซึ่ง

สอดคล้องกับการศึกษาของ หทัยชนก วัฒนา (2547) ที่พบว่า ควรมีบริการสืบค้นสารสนเทศบนสื่อทุกรูปแบบให้กับผู้ใช้บริการ และสอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา เฟื่องคำศรี (2555) ที่พบว่า ผู้ใช้บริการมีความต้องการใช้บริการสารสนเทศออนไลน์จากภายนอกเครือข่ายมหาวิทยาลัย

4. ด้านความร่วมมือระหว่างห้องสมุดบุคลากรห้องสมุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เห็นว่าความร่วมมือระหว่างห้องสมุดวิทยาสารสนเทศกับสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรร่วมมือการให้บริการ เพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรสารสนเทศประเภทต่าง ๆ เพราะความร่วมมือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ บางครั้งทรัพยากรสารสนเทศที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ห้องสมุดจึงสามารถร่วมมือกันแบ่งปันทรัพยากรสารสนเทศเพื่อ แก้ปัญหาการจัดหาทรัพยากรเข้าซื้อได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ หทัยชนก วัฒนา (2547) ที่พบว่า ห้องสมุดต้องทำหน้าที่เป็นหน่วยงานให้บริการสารสนเทศ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างห้องสมุดในด้านการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศร่วมกัน เน้นความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูล

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายของห้องสมุดวิทยาสารสนเทศให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ควรมีบุคลากรซึ่งมีความรู้ทางด้านบรรณารักษศาสตร์ในการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาสารสนเทศ

3. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพ โดยเฉพาะการวิเคราะห์หมวดหมู่และทำรายการ หรือฝึกอบรมด้านต่าง ๆ

4. ควรเพิ่มงบประมาณในการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ เพื่อให้เพียงพอของแต่ละสาขาวิชาที่เปิดสอนในวิทยาเขต

5. ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริการสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

6. ควรมีระบบห้องสมุดอัตโนมัติสามารถเชื่อมโยงกับสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการ

7. ควรมีบริการยืม-คืนทรัพยากรสารสนเทศข้ามวิทยาเขตได้อย่างเป็นทางการ

8. ควรมีความร่วมมือระหว่างสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศกับห้องสมุดวิทยาสารสนเทศในการดำเนินงานต่าง ๆ และมีความร่วมมือในการบริการสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและความต้องการใช้บริการของผู้ใช้บริการห้องสมุดวิทยาสารสนเทศ ของสถาบันอุดมศึกษา

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานห้องสมุดวิทยาสารสนเทศในสถาบันอุดมศึกษากับเกณฑ์มาตรฐานของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาที่กำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา เฟื่องคำศรี. (2555). การพัฒนารูปแบบการให้บริการสารสนเทศของห้องสมุดแก่นักศึกษาระบบการศึกษาทางไกลทางอินเทอร์เน็ต มหาวิทยาลัยรังสิต. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- กุลธิดา ท้วมสุข, จุฑารัตน์ ศราวุฒวงศ์ และกันยารัตน์ เถวียเช่น. (2554). รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชุดิมา สัจจามันท์ และสุวคนธ์ ศิริวงศ์วัฒน์. (2546). ความร่วมมือในการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ (หน่วยที่ 13). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- โชติกา ประพททิกุล. (2548). การดำเนินงานห้องสมุดวิศวกรรมศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- น้ำทิพย์ ภิภาวิน. (2552). ห้องสมุดการศึกษาวิชาชีพบรรณารักษ์และสารสนเทศศาสตร์ในยุคการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย.
- บานชื่น ทองพันชั่ง. (2537). งานในห้องสมุดและสารนิเทศทางสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะสังคมศาสตร์, ห้องสมุดคณะสังคมศาสตร์.
- บุญยืน จุลทอง. (2542). การพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ. สงขลา: สถาบันราชภัฏสงขลา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- เบญจพร พิงไชย. (2553). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาของไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 4(1), 47.
- ประภาส พาวินันท์. (2541). ทิศทางการบริการสารสนเทศของห้องสมุดสถาบันราชภัฏ. วารสารห้องสมุด, 42(2), 37-45.
- มัทรี ชูบรรจง. (2548). การดำเนินงานของห้องสมุดในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ละมุล อนุสสัย (2545). การดำเนินงานห้องสมุดสถาปัตยกรรมศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริพร พูลสุวรรณ. (2542). การพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ. นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, โปรแกรมวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์.
- ศิริพร ศรีเจดียง. (2542). ห้องสมุดมหาวิทยาลัย = University library. ปทุมธานี: สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณ.
- สันติดา ชูเชิด. (2553). การศึกษาสภาพการดำเนินงานห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุธนีย์ ขจัดภัย. (2548). ความต้องการการให้บริการของห้องสมุดคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในทัศนะของนักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 8(2), 136-147.
- สุนีย์ กาศจำรูญ. (2545). งานวิเคราะห์เลขหมู่และลงรายการทางบรรณานุกรมในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ. วารสารห้องสมุด, 46(2) 44-49.
- หทัยชนก วัฒนา. (2547). ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของไทยในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Association of College & Research Libraries. (2004). *Guidelines for distance learning library services*. Retrieved from http://www.wtc.edu/SACS/documents/ACRL%20_%20Standards%20&%20Guidelines.pdf

McCleskey, S. E. (2006). *Staffing in academic art and architecture departmental libraries: Case studies. Art Documentation* 25, (1), 46-55.

Yamane, T. (1976). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row Publication.



การรวบรวมและวิเคราะห์หัวเรื่องภาษาไทยเกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน

Collection and Analysis for Thai Subject Headings of Local Esan Culture

กาญจน์ลักษณ์ โคตรเมือง และ ประภาส พาวินันท์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ รวบรวม วิเคราะห์ และจัดทำฐานข้อมูล หัวเรื่องภาษาไทยเกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน โดยการรวบรวมคำศัพท์ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสานที่ปรากฏในหนังสืออ้างอิงประเภทสารานุกรมที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน 2 ชุด จำนวน 35 เล่ม และนำคำศัพท์ไปตรวจสอบกับคู่มือหัวเรื่องมาตรฐานภาษาไทย 3 รายการ และสำรวจการใช้คำศัพท์ในฐานข้อมูลบรรณานุกรมออนไลน์ของห้องสมุด 3 แห่ง ผลการวิจัยพบว่าคำศัพท์ที่ได้ส่วนใหญ่มาจากสารานุกรมวัฒนธรรมไทย ภาคอีสาน จำนวน 1,662 คำ คิดเป็นร้อยละ 74.30 ธรรมชาติและการท่องเที่ยวอุดรธานี จำนวน 575 คำ คิดเป็นร้อยละ 25.70 ลักษณะของหัวเรื่องเป็นคำนามเฉพาะ จำนวน 1,424 คำ คิดเป็นร้อยละ 63.63 และคำนามทั่วไป จำนวน 813 คำ คิดเป็นร้อยละ 36.34 ส่วนใหญ่เป็นชื่อสถานที่ จำนวน 597 คำ คิดเป็นร้อยละ 26.69 และชื่อหน่วยงานนิติบุคคล จำนวน 290 คำ คิดเป็นร้อยละ 12.96 ตามลำดับ คำศัพท์ปรากฏในบัญชีหัวเรื่องมาตรฐานของคณะทำงานกลุ่มวิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 4 พ.ศ. 2547 คิดเป็นร้อยละ 8.99 ซึ่งมากกว่าเล่มอื่น และสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคามใช้คำศัพท์ที่กำหนดขึ้นเป็นหัวเรื่องในฐานข้อมูลบรรณานุกรมออนไลน์มากที่สุด หัวเรื่องที่ได้อยู่ในกลุ่มวัฒนธรรม ประเภทสถานที่เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 545 คำ คิดเป็นร้อยละ 24.36 ส่วนใหญ่เป็นคำนามเดี่ยว จำนวน 1,467 คำ คิดเป็นร้อยละ 65.58 และคำนามผสม จำนวน 301 คำ คิดเป็นร้อยละ 13.46

คำสำคัญ: หัวเรื่อง, การวิเคราะห์หัวเรื่อง, หัวเรื่องทางวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน

Abstract

The objective of this research is to collect, analyze, and create Thai subject headings database on local Esan culture. The researcher has collected local Esan culture vocabulary from 35 encyclopedias and checked the vocabulary with three subject heading manuals on Thai standard headings and the online database bibliography (OPAC) from three libraries. The results found that 1,662 terms (74.30%) come from Thai culture encyclopedias on Esan, and 575 terms (25.70%) from nature and tourism encyclopedias on Esan. Regarding the nature of subject headings, 1,424 terms (63.63%) are proper nouns, and 813 terms (36.34%) are common nouns. As for the subject headings, 597 items (26.69%) are names of places, and 290 (12.96%) are names of corporate entities. Some of the terms (8.99%) appear in the subject heading standard list (fourth edition, 2004) of the working group analyzing the information resources of the higher education libraries. The words defined as subject headings in OPAC are used mostly by Office of Academic Services of Mahasarakham University, Khon Kaen University, and National Library, respectively. Almost a quarter of the subject headings (545 words, 24.36%) involve cultural places, and 378 words

(16.90%) are about landscape and tourism. Regarding the types of words used, 1,467 words (65.58%) are single-word nouns, and 301 (13.46%) are compound nouns. The subject headings with annotations are 228 words (10.19%). This is close in number to the subject headings written in phrases or groups of words which are 225 (10.06%).

Keywords: subject headings, subject analysis, subject headings of local Esan culture



ความนำ

คนจะเป็นคนขึ้นได้ก็ด้วยมีวัฒนธรรม วัฒนธรรมจึงเป็นส่วนสำคัญในวิถีชีวิตของคน (พระยาอนุมานราชธน, 2515, หน้า 8) ประเทศไทยเป็นดินแดนที่มีประวัติความเป็นมายาวนาน บรรพบุรุษได้สร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ร่วมกันของคนหลายเชื้อชาติศาสนา ด้วยพระบารมีแห่งองค์พระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์ผู้ทรงปกครองประเทศด้วยทศพิธราชธรรม คนไทยจึงอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบร่มเย็น (วัฒนธรรม บุญจับ และคนอื่น ๆ, 2552)

ภาคอีสานหรือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีพื้นที่มากถึง 1 ใน 3 ของประเทศไทย (บุญกร ลำโรงทอง, ภทรวดี ภูษฎาภิรม และจำคม พระประสิทธิ์, 2551, หน้า 1) ครอบคลุม 20 จังหวัด (ไพฑูรย์ ภูธา, 2554, หน้า 145) แบ่งพื้นที่ตามลักษณะภูมิประเทศออกเป็น 2 ส่วน คือ แอ่งสกลนคร และแอ่งโคราช มีแม่น้ำโขง แม่น้ำชี แม่น้ำมูล แม่น้ำสงครามและลำน้ำพุง เป็นแหล่งน้ำสำคัญที่หล่อเลี้ยงชีวิตของคนในภูมิภาคนี้ ห่วงกลาร้องไห้เป็นพื้นที่ที่ราบขนาดใหญ่มีการปลูกข้าวเป็นหลัก สังคมอีสานจึงมีวัฒนธรรมเกี่ยวกับการปลูกข้าวรวมทั้งอาหารที่ทำจากข้าว โดยเฉพาะข้าวเหนียวซึ่งเป็นอาหารหลักของคนอีสาน นอกจากการเพาะปลูก ยังมีการเลี้ยงสัตว์ การค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้ากับประเทศเพื่อนบ้าน (สุจิตต์ วงษ์เทศ, 2543, หน้า 6) โดยมีอาณาเขตทิศเหนือ และทิศตะวันออกเฉียงติดกับแม่น้ำโขงกับเขตแดนระหว่างไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) ทิศใต้ติดกับราชอาณาจักรกัมพูชาที่มีเทือกเขาพนมดงรัก

เป็นแนวพรมแดน ทิศตะวันตกติดกับภาคกลางและบางส่วนของภาคเหนือ ล้อมรอบด้วยเทือกเขาเพชรบูรณ์ และเทือกเขาแดงพญาเย็น พื้นที่ส่วนใหญ่ของภาคจึงเป็นที่ราบสูงที่แห้งแล้ง และขาดแคลนน้ำ (วัฒนธรรม บุญจับ และคนอื่น ๆ, 2552, หน้า 4) ชาวอีสานตั้งแต่สมัยโบราณมักตั้งบ้านเรือนอยู่ใกล้แหล่งที่มีน้ำใช้ตลอดปี อีกทั้งได้พื้นดินทั่วภาคอีสานมีหินเกลือจึงทำการเกษตรได้ผลผลิตน้อย (เสาวภา ไพทยวัฒน์, 2538, หน้า 62)

ภาคอีสานมีความหลากหลายของเชื้อชาติและวัฒนธรรม เพราะมีอาณาเขตติดต่อกับหลายประเทศ ประชากรที่อาศัยอยู่ในภาคอีสานจึงมีหลายเผ่าพันธุ์ นอกจากภาษาลาวอีสานที่ใช้พูดกันเป็นหลักแล้ว เอกลักษณ์สำคัญอีกอย่างคือ การยึดมั่นในฮีตสิบสอง คองสิบสี่ เป็นจารีตประเพณีที่ถือปฏิบัติสืบทอดกันมา นอกจากนี้ยังมีชาวผู้ไท ญ้อ (ย้อ) ข่า กะเลิง แสก กูย (กวย ล่วย) ไทดำ ลาวพวน เวียดนาม (เวียดนาม ญวน) ฯลฯ กลุ่มชนเหล่านี้มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ รวมทั้งขนบธรรมเนียม ประเพณี และภาษาพูดที่แตกต่างกันแสดงออกถึงความ เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (ไพฑูรย์ ภูธา, 2554, หน้า 85-101, 107-148; วนิดา สถิตานนท์, 2552, หน้า 26-29; อนุพันธ์ นิตินัย, 2549, หน้า 196-271) วัฒนธรรม สืบถึงวิถีการดำเนินชีวิตที่เป็นแบบแผนของคนในสังคม ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ประเพณี พิธีกรรมและภูมิปัญญา รวมทั้งแนวปฏิบัติในการดำรงชีวิต บ่งบอกความเป็นตัวตนของคนในสังคมที่แตกต่างกับสังคมอื่น (ประเวศ วะสี, 2548, หน้า 25) วัฒนธรรมมิได้เกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยว (วิบูลย์ ลี้สุวรรณ, 2540, หน้า 14-15)

หากแต่มีหลายปัจจัยเป็นองค์ประกอบ ได้แก่ ความร่วมมือของคนในสังคมในการสร้างสรรค์ สังคม ปลูกฝังเรียนรู้ ชัดเจน และเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมตามยุคสมัย การสืบทอดวัฒนธรรมเป็นไปโดยธรรมชาติ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชีวิตให้สมดุลกับสภาพแวดล้อม อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเจริญงอกงาม ศิลปกรรมและโบราณคดี ศิลปะการแสดง ภาษาและวรรณกรรม ภูมิประเทศและการท่องเที่ยว การละเล่นและกีฬา อาหาร การกิน สุขภาพอนามัย กลุ่มชาติพันธุ์ ความเชื่อและประเพณี อาชีพ เครื่องมือเครื่องใช้ประวัติศาสตร์ สถานที่บุคคลสำคัญ เครื่องนุ่งห่มและเครื่องประดับ และการปกครองและสังคม ล้วนเป็นประเภทของวัฒนธรรมที่แบ่งตามกิจกรรมและหน้าที่ วัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นส่วนย่อยของวัฒนธรรมหลัก (สมชัย ใจดี และยรรยง ศรีวิเชียร, 2531, หน้า 1) ซึ่งสะท้อนวิถีแห่งการดำรงชีวิตของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งโดยเฉพาะ (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2541, หน้า 45) การศึกษาวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นการย้อนรอยอดีต เพื่อแสวงหาความรู้และความเข้าใจรากเหง้าของสังคม ทำให้มองเห็นอดีตชัดเจนยิ่งขึ้น อาจนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ปัจจุบัน และเป็นแนวทางในการกำหนดอนาคตของสังคมได้อีกด้วย (วิบูลย์ ลี้สุวรรณ, 2540, หน้า 14-15) ความเป็นวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้แต่มีประโยชน์ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ มักถ่ายทอดโดยการบอกเล่าสืบต่อกันมา เมื่อมนุษย์คิดค้นสัญลักษณ์สื่อความหมาย แทนการพูดที่เป็นรูปภาพหรือตัวอักษรก่อให้เกิดวัฒนธรรมการบันทึกข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ ไว้ในวัสดุธรรมชาติหรือสื่อที่มนุษย์ประดิษฐ์คิดค้นขึ้นมานับพันปีก่อนคริสตกาล (เพชรภรณ์ จันทรสูตร, 2547, หน้า 1)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 อันเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศได้บัญญัติไว้ใน มาตรา 66 ว่า “บุคคลซึ่งรวมกันเป็นชุมชน ชุมชนท้องถิ่น หรือชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม ย่อมมีสิทธิอนุรักษ์

หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและของชาติ และมีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุลและยั่งยืน” ซึ่ง จันทรเพ็ญ หงส์มัลย์ (2554, หน้า 199) ได้สรุปผลการวิจัยว่ามาตรา 66 นี้ยังมีปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายเนื่องจากยังไม่มีกฎหมายลูกหรือกฎหมายลำดับรองออกมารองรับให้มีสภาพบังคับในทางปฏิบัติ เพื่อความดำรงอยู่ของวัฒนธรรมท้องถิ่นและความรู้จึงมีการบันทึกความรู้เพื่อให้คนยุคหลังได้มีโอกาสเรียนรู้อารยธรรมของคนรุ่นก่อน รวมทั้งการสร้างสถานที่จัดเก็บเพื่อรวบรวมความรู้ไว้ ทำให้ความรู้ได้รับการถ่ายทอดและเผยแพร่ ผู้คนรุ่นแล้วรุ่นเล่าสืบต่อกันหลายยุคหลายสมัย จนปัจจุบัน การรู้ความจริงเกี่ยวกับสารสนเทศ รู้กฎเกณฑ์รู้ที่มา และสถานะที่เป็นไปของข้อมูล เพื่อวินิจฉัยประเมินคุณค่าของความรู้ได้อย่างถูกต้องและเที่ยงตรง ธรรมชาติของความรู้ มีการเกิดขึ้น ดำรงอยู่ และสูญสลายไปตามกาลเวลา ความรู้ มีทั้งที่ถูกต้องเป็นจริง เชื่อถือได้ มีความผิดพลาด คลาดเคลื่อน มีคุณค่าและไม่มีคุณค่า มีความเที่ยงตรงและมีอคติ (นฤมล ปราชญ์โยธิน, ทวีศักดิ์ กออนันตกูล และเปรมิน จินดาวิมลเลิศ, 2536, หน้า 19)

การจัดเก็บและรวบรวมความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่น มีส่วนสำคัญที่จะทำให้วัฒนธรรมคงอยู่และเป็นหลักฐานในการอ้างอิงในภายหลัง การจัดเก็บเพื่อนำมาใช้จึงจะเกิดประโยชน์ การค้นหาข้อมูลเป็นวิธีการที่จะทำให้ได้รับรู้ถึงสิ่งที่ถูกจัดเก็บ มีองค์ประกอบคือ เครื่องมือที่ช่วยในการค้นหา และวิธีการสืบค้นที่มีประสิทธิภาพ จึงจะสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ (access) ที่ตรงตามความต้องการ ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา และมีความน่าเชื่อถือมากพอที่จะใช้อ้างอิงได้ ความรู้นั้นจึงจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้อย่างแท้จริง (มาลี ถ้ำสกุล, 2548, หน้า 4) ครรรชนี เป็นเครื่องมือช่วยค้นที่จัดทำขึ้น ใช้เป็น

ตัวแทนของความรู้โดยที่ธรรมชาติไม่ได้ให้เนื้อหาสาระโดยตรงกับผู้รู้ แต่ทำหน้าที่ชี้ตำแหน่งหรือบอกแหล่งสารสนเทศเพื่อให้เข้าถึงความรู้ได้หลายรูปแบบและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการอย่างครบถ้วน (ชลธิชา สุทธินิรันดร์กุล, 2546, หน้า 25; ชุตินา สัจจามันท์, 2546, หน้า 103; ทศนา หาญพล, 2546, หน้า 224; เพชรภรณ์ จันทรสุตร์, 2547, หน้า 3; อัมพร ทิษะระ, 2546, หน้า 1) การดำเนินงานด้านการจัดเก็บและรวบรวมความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่น พบปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดเก็บ การพัฒนาระบบค้นคืน และความรู้ทางด้านวัฒนธรรมโดยเฉพาะหัวเรื่องในด้านวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน (คณะทำงานข้อมูลท้องถิ่น ข่ายงานห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค, 2542) ซึ่งใช้แทนสาระสำคัญของเรื่อง มีลักษณะเป็นคำศัพท์ควบคุม (controlled vocabulary) ที่ใช้เป็นคำค้น (ดวงพร สุขชัยพานิชพงศ์, 2542, หน้า 408; นันทพร ธนะกุลบริรักษ์, 2546, หน้า 72) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ หัวเรื่องใหญ่และหัวเรื่องใหญ่ที่มีหัวเรื่องย่อยประกอบ มีลักษณะทางภาษาเป็นคำนามเดี่ยว คำนามผสม คำประสม กลุ่มคำหรือวลี คำนามที่มีการสลับคำ และหัวเรื่องที่มีคำอธิบายประกอบ (วิภา โกษสุโข, 2524, หน้า 1; สุนีย์ กาศจำริญ, 2552, หน้า 78-80) หัวเรื่องสามารถกำหนดขึ้นเองหรือกำหนดเพิ่มเติมได้โดยผู้วิเคราะห์สารสนเทศ อาจกำหนดจากคำนามทั่วไปหรือคำนามเฉพาะ ถ้าหัวเรื่องนั้นมีความสำคัญ และถูกต้องตามหลักเกณฑ์การกำหนดหัวเรื่อง คือ สื่อความหมายแทนเนื้อหาของเรื่องได้ ใช้ภาษาที่ถูกต้อง เลือกคำที่ทันสมัย นิยมใช้กันแพร่หลายและมีการตรวจสอบกับพจนานุกรมหรือผู้เชี่ยวชาญ (ลดาวัลย์ ศรีวัช ณ อยุรยา, 2546, หน้า 352; สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย, 2525, หน้า 26-27) หัวเรื่องกำหนดขึ้นเพื่อรวบรวมเรื่องที่มีเนื้อหาเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ภายได้คำหรือวลีเดียวกัน เพื่อเป็นจุดเข้าถึงข้อมูล (พวา พันธุ์เมฆา, 2554, หน้า 1) การเลือกคำให้เหมาะสมกับระดับของผู้ใช้ ขึ้นอยู่กับนโยบายการให้บริการ (เฉลี่ย

พันธุ์สีดา, เดิมสุข พงษ์ตน, บุญศรี ไพรัตน์ และพวา พันธุ์เมฆา, 2529, หน้า 1)

วัฒนธรรมท้องถิ่นอีสานเป็นสิ่งที่มีความค่า การส่งเสริม อนุรักษ์และเผยแพร่เป็นหน้าที่ของคนในสังคม ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงปัญหาการจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน โดยเฉพาะการกำหนดคำเพื่อการสืบค้นความรู้ จึงเป็นที่มาของการศึกษาเรื่อง การรวบรวมและวิเคราะห์หัวเรื่องภาษาไทยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน เพื่อรวบรวม วิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูลหัวเรื่องภาษาไทยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือช่วยให้การจัดเก็บและค้นคืนความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสานให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของมนุษยชาติ เพราะวัฒนธรรมคงอยู่ได้ด้วยสังคมเห็นคุณค่าและนำมาปฏิบัติอย่างแพร่หลาย ผู้วิจัยหวังให้ผลจากการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อการอนุรักษ์และพัฒนาวัฒนธรรมท้องถิ่นซึ่งเป็นรากฐานของประเทศชาติ เพื่อให้เกิดความสุขความดีงามแก่ส่วนรวมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อรวบรวมหัวเรื่องภาษาไทยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน
2. เพื่อวิเคราะห์หัวเรื่องภาษาไทยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน
3. เพื่อจัดทำฐานข้อมูลหัวเรื่องภาษาไทยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ฐานข้อมูลเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและประมวลผล โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) วิธีการเก็บ

รวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล และ (5) สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ คือ คำศัพท์ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน ที่ปรากฏในสื่อสารสนเทศ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ คำศัพท์เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสานที่ปรากฏในหนังสือสารานุกรม เนื่องจากสารานุกรมเป็นหนังสือที่รวบรวมความรู้พื้นฐาน และเป็นแหล่งอ้างอิงที่มีความน่าเชื่อถือสูง เนื่องจากผ่านการรวบรวม เรียบเรียง และตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชา จำนวน 2 ชุด รวม 35 เล่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ฐานข้อมูล โดยพัฒนาจากโปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Access ซึ่งเป็นฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ ที่มีสามารถในการจัดการฐานข้อมูลและส่วนติดต่อกับผู้ใช้ จึงสะดวกในการนำไปข้อมูลไปเผยแพร่ ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ คือ (1) กำหนดจุดหมายในการสร้าง (2) ศึกษาค้นคว้า และพัฒนาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการสร้างฐานข้อมูลและส่วนติดต่อกับผู้ใช้ (3) เลือกเครื่องมือ (4) สร้างฐานข้อมูลต้นแบบเพื่อทดสอบการใช้งาน (5) นำเสนอฐานข้อมูลต้นแบบต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (6) พัฒนาฐานข้อมูลโดยใช้แบบจำลองจากฐานข้อมูลต้นแบบที่ได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และ (7) นำฐานข้อมูลไปใช้ในการวิจัย

การทำงานของฐานข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ (1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ (2) บัญชีคำศัพท์ (หัวเรื่อง) ดังภาพ 1



ภาพ 1 ฐานข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยและแสดงผลการวิจัย

เมนูเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ (1) เครื่องมือรวบรวม ประกอบด้วยการบันทึกรายการแหล่งที่มาของคำศัพท์ และข้อมูลเกี่ยวกับคำศัพท์ (2) เครื่องมือวิเคราะห์ ประกอบด้วยการวิเคราะห์ความเป็นหัวเรื่องของคำศัพท์ การวิเคราะห์ลักษณะทางภาษาของ

คำศัพท์ การวิเคราะห์ประเภทวัฒนธรรมคำศัพท์ และการวิเคราะห์การใช้คำศัพท์เป็นหัวเรื่องหรือคำสำคัญ และ (3) เครื่องมือแสดงผลการวิเคราะห์คำศัพท์ที่มีรายละเอียด ดังภาพ 2

กลับไปที่รายการหลัก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง

การรวบรวมและวิเคราะห์หัวเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน

ส่วนที่ 1 เครื่องมือรวบรวมคำศัพท์

แหล่งที่มาของคำศัพท์

คำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน

ส่วนที่ 2 เครื่องมือวิเคราะห์คำศัพท์

วิเคราะห์ความเป็นหัวเรื่องของคำศัพท์

วิเคราะห์ลักษณะทางภาษาของคำศัพท์

วิเคราะห์ประเภทวัฒนธรรมของคำศัพท์

วิเคราะห์การใช้คำศัพท์เป็นหัวเรื่องหรือคำสำคัญ

ส่วนที่ 3 เครื่องมือแสดงผลการวิเคราะห์คำศัพท์

ผลการตรวจสอบคำศัพท์กับบัญชีหัวเรื่อง

ผลการวิเคราะห์ความเป็นหัวเรื่องของคำศัพท์

ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางภาษาคำศัพท์

ผลการวิเคราะห์ประเภทวัฒนธรรมของคำศัพท์

ภาพ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เมนูบัญชีคำศัพท์(หัวเรื่อง) เป็นส่วนของระบบการสืบค้นเพื่อแสดงรายการหัวเรื่องที่ได้นำมาวิจัย และผลการวิเคราะห์หัวเรื่อง ซึ่งเป็นการใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย ดังภาพ 3

บัญชีคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน

ลิขสิทธิ์โดย นางสาวกาญจนาฉันทน์ โดดรมเมือง

ที่ปรึกษา ผศ. ดร. ประภาส พายัพรินทร์

คำศัพท์(หัวเรื่อง): แดน ค้นหา

รายละเอียดบัญชีคำศัพท์ ตรวจสอบคำศัพท์กับบัญชีหัวเรื่อง

ผลการสืบค้น:

คำศัพท์(หัวเรื่อง)	
แดน	
ลายแดน	
หมอลแดน	
+	

Record: 14 of 3

กลับไปที่รายการหลัก

ภาพ 3 เมนูการสืบค้นคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการบันทึกผลการรวบรวมคำศัพท์ลงในฐานข้อมูลซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย ได้คำศัพท์จำนวน 2,432 คำ และคำศัพท์ที่ผ่านเกณฑ์การ

เป็นหัวเรื่องจำนวน 2,237 คำ คิดเป็นร้อยละ 91.98 ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ เป็นการรวบรวมและวิเคราะห์คำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน ที่ปรากฏใน

หนังสืออ้างอิงที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมพื้นบ้านอีสานโดย
ชำระร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนการ
วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ (1) วิเคราะห์คำศัพท์เพื่อกำหนดคำ
ที่ใช้เป็นหัวเรื่อง (2) วิเคราะห์ความเป็นหัวเรื่องของ
คำศัพท์ (3) ตรวจสอบคำศัพท์กับบัญชีหัวเรื่อง
มาตรฐาน 3 เล่ม (4) วิเคราะห์ลักษณะภาษาของหัวเรื่อง
(5) วิเคราะห์หัวเรื่องกับประเภทวัฒนธรรม และ (6)
สำรวจความนิยมในการใช้คำศัพท์ เป็นหัวเรื่องหรือ
คำค้นจากฐานข้อมูลบรรณานุกรมแบบออนไลน์
(OPAC) ของห้องสมุด 3 แห่ง คือ สำนักหอสมุด
แห่งชาติ สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
และสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบาย
ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ
(percentage) เป็นสถิติที่นิยมใช้เทียบจำนวนที่ต้องการ
กับจำนวนทั้งหมด โดยเทียบเป็นจำนวนต่อ 100
(บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 122)

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ
ผลการวิจัยพบ คำศัพท์ส่วนใหญ่มาจากสารานุกรม
วัฒนธรรมไทย ภาคอีสาน จำนวน 1,662 คำ คิดเป็น
ร้อยละ 74.30 รองลงมาคือ ธรรมชาติและการท่องเที่ยว
ชุด ภาคอีสาน จำนวน 575 คำ คิดเป็นร้อยละ 25.70

คำศัพท์จากสารานุกรมวัฒนธรรมไทย ภาค
อีสาน ปรากฏในเล่มที่ 11 มื้อเก่ากอง: ฤกษ์ยาม - เล่น
สาว: ประเพณี มากที่สุด จำนวน 147 คำ คิดเป็นร้อยละ
8.84 รองลงมาคือ เล่มที่ 2 เกษตรวิสัย, เมืองคำโพธิ์ คำ
ไทรฯ (โคราข), พิธี และเล่มที่ 8 ประจันตประเทศธานี,
พระยาพงสาวดารเมืองสกลนคร จำนวน 143 คำ

คิดเป็นร้อยละ 8.60 ส่วนคำศัพท์จากหนังสือทรัพยากร
การท่องเที่ยวไทย ชุดภาคอีสาน ปรากฏในเล่มที่ 12
เลข จำนวน 57 คำ คิดเป็นร้อยละ 9.91

หัวเรื่องส่วนใหญ่เป็นคำนามเฉพาะ จำนวน
1,424 คำ คิดเป็นร้อยละ 63.63 รองลงมาคือ คำนาม
ทั่วไป จำนวน 813 คำ คิดเป็นร้อยละ 36.34 และ
คำศัพท์ที่ผ่านเกณฑ์การเป็นหัวเรื่องส่วนใหญ่เป็นชื่อ
สถานที่ จำนวน 597 คำ คิดเป็นร้อยละ 26.69 รองลงมา
คือ ชื่อหน่วยงานนิติบุคคล จำนวน 290 คำ คิดเป็นร้อย
ละ 12.96 ตามลำดับ

การตรวจสอบคำศัพท์กับบัญชีหัวเรื่อง
มาตรฐานของคณะทำงานกลุ่มวิเคราะห์ทรัพยากร
สารสนเทศห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 4
พ.ศ. 2547 พบหัวเรื่องที่ตรงกับคำศัพท์มากที่สุดคือ
จำนวน 201 หัวเรื่อง คิดเป็นร้อยละ 8.99 ของคำศัพท์
ทั้งหมด และหนังสือหัวเรื่องและวิธีการกำหนดหัว
เรื่องของสำนัก
หอสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 3 พ.ศ.
2541 จำนวน 147 หัวเรื่อง คิดเป็นร้อยละ 6.57 ของ
คำศัพท์ที่ตรงกับหัวเรื่อง

คำศัพท์ส่วนใหญ่ไม่ปรากฏในในบัญชีหัว
เรื่อง โดยเฉพาะชุดที่ 1 หนังสือหัวเรื่องและวิธีการ
กำหนดหัวเรื่องของสำนักหอสมุด
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 3 พ.ศ. 2541 พบ
คำศัพท์ไม่ตรงกับหัวเรื่อง จำนวน 2,090 คำ คิดเป็นร้อย
ละ 92.43 หัวชุดที่ 2 เรื่องภาษาไทย ของคณะทำงาน
กลุ่มวิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศห้องสมุด
สถาบันอุดมศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 4 พ.ศ. 2547 จำนวน
2,036 คำ คิดเป็นร้อยละ 91.01 และชุดที่ 3 หนังสือหัว
เรื่องภาษาไทย ของรองศาสตราจารย์ พวา พันธุ์เมฆา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิมพ์ครั้งที่ 3 พ.ศ.
2554 จำนวน 2,122 คำ คิดเป็นร้อยละ 94.86 ตามลำดับ

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ใช้คำศัพท์ที่กำหนดขึ้นเป็นหัวเรื่อง ในฐานข้อมูล

บรรณานุกรมออนไลน์มากที่สุด จำนวน 876 คำ คิดเป็นร้อยละ 39.14 และ สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยขอนแก่นใช้คำศัพท์ที่กำหนดขึ้นเป็นหัวเรื่อง จำนวน 586 คำ คิดเป็นร้อยละ 26.18 ตามลำดับ ส่วนสำนักหอสมุดแห่งชาติโดยส่วนใหญ่ใช้คำศัพท์ที่กำหนดขึ้นเป็นคำสำคัญ จำนวน 1,715 คำ คิดเป็นร้อยละ 76.67 และใช้คำศัพท์ที่กำหนดขึ้นเป็นหัวเรื่องน้อยที่สุด จำนวน 522 คำ คิดเป็นร้อยละ 23.32

หัวเรื่องที่ได้ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มวัฒนธรรมประเภทสถานที่ จำนวน 545 คำ คิดเป็นร้อยละ 24.36 และ ภูมิประเทศและการท่องเที่ยว จำนวน 378 คำ คิดเป็นร้อยละ 16.90 ตามลำดับ และกลุ่มที่รวบรวมได้น้อยที่สุดคือกลุ่มวัฒนธรรมประเภทการปกครองและสังคม จำนวน 12 คำ คิดเป็นร้อยละ 0.54 ภาษาของหัวเรื่อง ส่วนใหญ่เป็นคำนามเดี่ยว จำนวน 1,467 คำ คิดเป็นร้อยละ 65.58 และคำนามผสม จำนวน 301 คำ คิดเป็นร้อยละ 13.46 ส่วนหัวเรื่องที่มีคำอธิบายประกอบและวลีหรือกลุ่มคำ พบจำนวนใกล้เคียงกัน คือหัวเรื่องที่มีคำอธิบายประกอบ จำนวน 228 คำ คิดเป็นร้อยละ 10.19 วลีหรือกลุ่มคำ จำนวน 225 คำ คิดเป็นร้อยละ 10.06 ลักษณะภาษาของหัวเรื่องที่รวบรวมได้น้อยที่สุดคือ คำประสม จำนวน 16 คำ คิดเป็นร้อยละ 0.72

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถอภิปรายผลการวิจัยในประเด็น (1) แหล่งที่มาของหัวเรื่อง (2) ลักษณะของหัวเรื่อง (3) กลุ่มของหัวเรื่อง (4) ความสอดคล้องของคำศัพท์กับบัญชีหัวเรื่อง (5) การใช้คำศัพท์เป็นหัวเรื่องของห้องสมุด (6) ประเภทของหัวเรื่องตามกลุ่มวัฒนธรรม และ (7) หัวเรื่องแบ่งตามลักษณะภาษา

1. แหล่งที่มาของหัวเรื่อง คำศัพท์ที่ได้วิเคราะห์ครั้งนี้มาจากสารานุกรมวัฒนธรรมไทย ภาค

อีสาน และธรรมชาติและการทำงานที่เกี่ยวข้อง ชุด ภาคอีสาน เนื่องจากสารานุกรมเป็นหนังสืออ้างอิงที่มีเนื้อหาครอบคลุมความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมโดยเฉพาะครอบคลุมเนื้อหาถึง 18 หมวด คือ ความเชื่อและประเพณี อาชีพ เครื่องมือเครื่องใช้ การปกครองและสังคม อาหารการกิน การแต่งกายและเครื่องประดับ สุขภาพอนามัย ภาษาวรรณกรรม ศิลปกรรม ศิลปะการแสดง การละเล่นและกีฬา สถานที่ กลุ่มชาติพันธุ์ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตราชั่ง ตวง วัด บุคคลสำคัญ และประวัติศาสตร์ ซึ่งมากกว่าหนังสือชุดธรรมชาติและการทำงาน

2. ลักษณะของหัวเรื่อง หัวเรื่องส่วนใหญ่เป็นคำนามเฉพาะ รองลงมาคือ คำนามทั่วไป เนื่องจากสารานุกรมและหนังสือชุดที่รวบรวมมีเนื้อหาเฉพาะที่เกี่ยวกับภาคอีสาน จึงสามารถใช้ภาษาเฉพาะที่แสดงถึงความเป็นท้องถิ่นได้ เมื่อผู้วิจัยพบว่าคำศัพท์ภาษาถิ่นใดมีคำนามทั่วไปที่สื่อความหมายแทนคำเฉพาะได้ และมีการใช้อย่างแพร่หลาย ผู้คำศัพท์นั้นแทนคำเฉพาะเสมอ

3. กลุ่มของหัวเรื่อง คำศัพท์ที่ผ่านเกณฑ์การเป็นหัวเรื่องส่วนใหญ่เป็นชื่อสถานที่ รองลงมาคือ ชื่อหน่วยงานนิติบุคคลตามลำดับ เพราะคำศัพท์ที่รวบรวมได้เป็น ชื่อน้ำตก ชื่อภูเขา ชื่อปราสาทหิน วัด และสถานที่สำคัญอื่น ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. ความสอดคล้องของคำศัพท์กับบัญชีหัวเรื่อง ผู้วิจัยได้นำคำศัพท์ไปตรวจสอบกับบัญชีหัวเรื่องมาตรฐานของคณะกรรมการกลุ่มวิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 4 พ.ศ. 2547 (ชุดที่ 2) พบหัวเรื่องที่ตรงกับคำศัพท์มากที่สุด รองลงมาคือ หนังสือหัวเรื่องและวิธีการกำหนดหัวเรื่องของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 3 พ.ศ. 2541 (ชุดที่ 1) และหนังสือหัวเรื่องภาษาไทย ของรองศาสตราจารย์ พวา พันธุ์เมฆา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิมพ์ครั้งที่ 3 พ.ศ. 2554 (ชุดที่ 3) ตาม

ลำดับ เนื่องจากมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ในหน่วยงาน
ห้องสมุดของมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ถึง 3 แห่ง คือ (1) สำนักวิทยบริการ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2) ศูนย์บรรณสารและ
สื่อการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและ (3)
สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
(คณะทำงานกลุ่มวิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศ
ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา, 2547, หน้า ฉ-ช) ได้เข้าไป
มีส่วนร่วมในฝ่ายพัฒนาบัญชีหัวเรื่องมาตรฐานของ
คณะทำงานกลุ่มวิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศ
ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ทำให้ได้หัวเรื่องที่เป็นคำ
ภาษาถิ่นอีสานมากกว่าคู่มือหัวเรื่องชุดอื่น

คำศัพท์ส่วนใหญ่ไม่ปรากฏในในบัญชีหัว
เรื่อง เนื่องจากเป็นคำเฉพาะ ซึ่งนโยบายในการจัดทำ
บัญชีคู่มือหัวเรื่องมักกำหนดคำนามซึ่งเป็นคำทั่วไป
ดังที่ พวา พันธุเมฆา (2554) กล่าวว่า "คงเป็นไปได้
ไม่ได้ที่จะกำหนดชื่อเฉพาะของบุคคล ชื่อสถาบัน ชื่อ
เฉพาะของสิ่งต่างๆ ที่สามารถใช้เป็นหัวเรื่องได้ลงใน
เนื้อหาของหนังสือเล่มนี้ เพราะต้องใช้กระดาษ
มหาศาล" (หน้า 30) ด้วยข้อ
จำกัดในเรื่องเนื้อที่และงบประมาณการจัดพิมพ์จึงทำ
ให้หนังสือคู่มือหัวเรื่องภาษาไทยส่วนใหญ่รวบรวม
เฉพาะคำนามทั่วไปแทนคำเฉพาะ

5. การใช้คำศัพท์เป็นหัวเรื่องของห้องสมุด
สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใช้คำศัพท์
ที่กำหนดขึ้นเป็นหัวเรื่อง ในฐานข้อมูลบรรณานุกรม
ออนไลน์ (OPAC) มากที่สุด รองลงมาคือ สำนักวิทย
บริการมหาวิทยาลัย

ขอนแก่น และสำนักหอสมุดแห่งชาติ ตามลำดับ

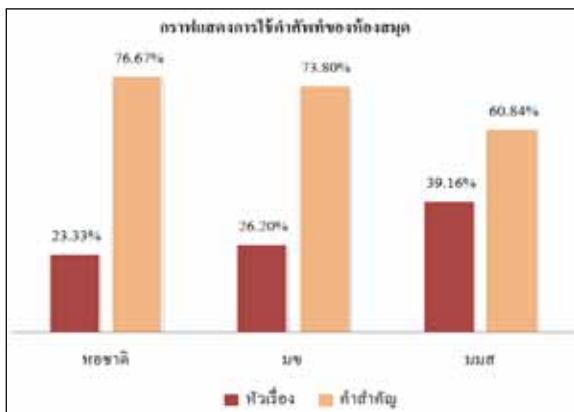
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีพันธกิจหลัก ในการทำ
นุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียง

เฉียงเหนือ ดังนั้นมหาวิทยาลัยทั้งสองแห่งจึงจัดตั้ง
หน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่อนุรักษ์ พัฒนา และ เผยแพร่
ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม

ประเพณีของชาวอีสาน โดยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ได้จัดตั้งศูนย์เอกสารอีสานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 จน
ปัจจุบันคือ ศูนย์สารนิเทศอีสานสิรินธร เป็นหน่วยงาน
ภายในสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
เป็นศูนย์กลางบริการสารสนเทศที่เกี่ยวกับภูมิภาค
อีสาน มีหน้าที่จัดหาและพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ
และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้
การศึกษา ค้นคว้า วิจัยเกี่ยวกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
และดำรงรักษาเรื่องราวและวัฒนธรรมของชาวอีสาน
ไว้ให้อนุชนรุ่นหลังได้ศึกษาต่อไป ส่งเสริม เผยแพร่
การใช้สารสนเทศอีสาน และอนุรักษ์มรดกทาง
ศิลปวัฒนธรรมร่วมกับชุมชน ส่วน

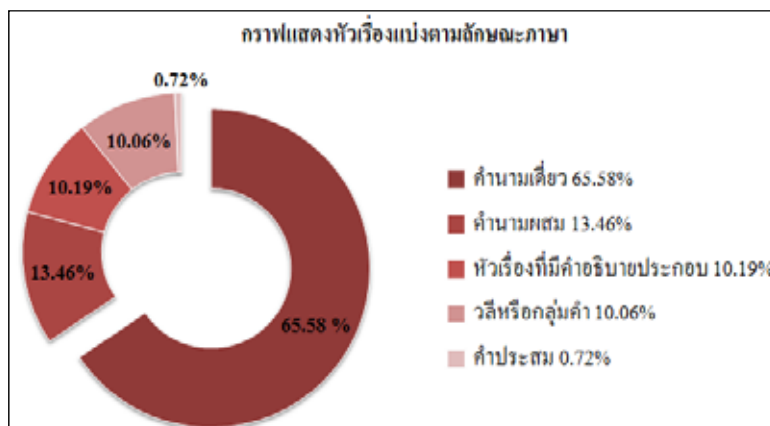
มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้จัดตั้งโครงการศูนย์อนุรักษ์
ศิลปวัฒนธรรมอีสานในคณะศึกษาศาสตร์ตั้งแต่ปี พ.ศ.
2516 ต่อมาจึงจัดตั้งเป็นสำนักวัฒนธรรมในปี พ.ศ.
2547 จนถึงปัจจุบัน สำนักวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นศูนย์กลางการศึกษา
ค้นคว้าวิจัยด้านวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่งเสริมกิจกรรมด้านวัฒนธรรม การ
ฟื้นฟูทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรมพื้นบ้าน
และส่งเสริมการรวบรวมองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรม
และภูมิปัญญาท้องถิ่น และสำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในฐานะหน่วยงานบริการ
สารสนเทศ ทำหน้าที่รวบรวม จัดหา จัดเก็บ เพื่อการ
อนุรักษ์และส่งเสริมการเข้าถึงเอกสาร โดยการจัดทำ
เครื่องมือสืบค้นที่มุ่งให้ผู้เข้าถึง ทรัพยากร
สารสนเทศ โดยใช้คำค้นที่เฉพาะเจาะจง และเป็น
คำศัพท์เฉพาะถิ่น ดังแสดงในภาพ 4



ภาพ 4 กราฟแสดงการใช้คำศัพท์ของห้องสมุด

6. ประเภทของหัวเรื่องตามกลุ่มวัฒนธรรม หัวเรื่องที่ได้จากการรวบรวมอยู่ในกลุ่มวัฒนธรรม ประเภทสถานที่ เป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือ ภูมิประเทศและการท่องเที่ยว ตามลำดับ และกลุ่มที่รวบรวมได้น้อยที่สุดคือกลุ่มวัฒนธรรมประเภทการปกครองและสังคม และกลุ่มวัฒนธรรม ประเภทที่



ภาพ 5 กราฟแสดงลักษณะภาษาของหัวเรื่อง

หัวเรื่องที่เป็นกลุ่มคำหรือวลี พบใน วัฒนธรรมประเภทสถานที่ โดยส่วนใหญ่ รองลงมาคือ ประเภทภูมิประเทศและการท่องเที่ยว ตามลำดับ และ ประเภทกลุ่มชาติพันธุ์ และ เครื่องนุ่งห่มและ เครื่องประดับ พบน้อยที่สุด คำนามเดี่ยวพบมากที่สุดในวัฒนธรรมประเภทสถานที่ รองลงมาคือ ประเภทภูมิประเทศและการท่องเที่ยว ตามลำดับ และประเภทการปกครองและสังคม พบน้อยที่สุด คำนามผสม พบใน วัฒนธรรมประเภทความเชื่อและประเพณีโดยส่วน

รบรวมได้มากกว่า 100 คำขึ้นไปมีถึง 7 ประเภท คือ ประเภทสถานที่ ประเภทภูมิประเทศและการท่องเที่ยว ประเภทความเชื่อและประเพณี ประเภทอาหารการกิน ประเภทเครื่องมือเครื่องใช้ ประเภทบุคคลสำคัญ และ ประเภทภาษาและวรรณกรรม

7. หัวเรื่องแบ่งตามลักษณะภาษา หัวเรื่องส่วนใหญ่เป็นคำนามเดี่ยว รองลงมาคือ คำนามผสม ส่วน หัวเรื่องที่มีพบจำนวนใกล้เคียงกัน คือ หัวเรื่องที่มีคำอธิบายประกอบ หัวเรื่องที่เป็นวลีหรือกลุ่มคำ ตามลำดับ หัวเรื่องที่รวบรวมได้น้อยที่สุดคือ คำประสม ดังแสดงในภาพ 5 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา สุวีวรรณ (2549) ที่พบว่า ผู้ใช้ห้องสมุดส่วนใหญ่ต้องการหัวเรื่องประเภทหัวเรื่องใหญ่ มีลักษณะทางภาษาเป็นคำนามผสม และมีลักษณะการใช้ศัพท์เป็นศัพท์อิสระ

ใหญ่ รองลงมาคือ อาหารการกิน ตามลำดับ และ ประเภทบุคคลสำคัญ พบน้อยที่สุด คำประสมพบมากที่สุด ในวัฒนธรรมประเภท ความเชื่อและประเพณี ประเภทสถานที่ตามลำดับ ประเภทที่พบจำนวนเท่ากัน คือ การปกครองและสังคม ภาษาและวรรณกรรม อาชีพ และอาหารการกิน และหัวเรื่องที่มีคำอธิบายประกอบ พบมากที่สุดในวัฒนธรรมประเภทบุคคลสำคัญ รองลงมาคือ ประเภทสถานที่ ประเภทกลุ่มชาติพันธุ์พบน้อยที่สุด

ฐานข้อมูลหัวเรื่องภาษาไทยที่เกี่ยวกับ
วัฒนธรรมท้องถิ่นอีสาน ใช้การสืบค้นแบบเจาะจง
คำค้นและการค้นหาจากคำที่ใกล้เคียง การแสดงผลการ
สืบค้นรวดเร็วและแสดงผลได้ในหลายมุมมอง อีกทั้ง
สามารถเพิ่มเติมหัวเรื่องในภายหลังได้ จึงช่วยให้การ
เผยแพร่ฐานข้อมูลเกิดประโยชน์แก่ผู้ใช้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยนี้ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้
ปฏิบัติงานในห้องสมุดและแหล่งสารสนเทศที่
เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรม โดยเฉพาะวัฒนธรรม
พื้นบ้านอีสาน ในการพัฒนาระบบคำค้นดังนี้

1. การร่วมกันพัฒนาบัญชีหัวเรื่องเกี่ยวกับ
ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสานให้ได้มาตรฐาน

2. การร่วมกันพัฒนาศัพท์สัมพันธ์ (thesaurus)
ที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอีสานให้ได้
มาตรฐาน

3. การส่งเสริมการนำบัญชีหัวเรื่องเกี่ยวกับ
วัฒนธรรมท้องถิ่นอีสานไปใช้ในห้องสมุดและศูนย์
สารสนเทศมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป
ดังนี้

1. ควรมีการรวบรวมและพัฒนาคำศัพท์ที่
เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่นในภูมิภาคอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการใช้
คำศัพท์ เพื่อการค้นหาสารสนเทศเกี่ยวกับวัฒนธรรม
ท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- คณะทำงานกลุ่มวิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา. (2547). *หัวเรื่องสำหรับ
หนังสือภาษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- จันทร์เพ็ญ หงส์มัลย์. (2554). มาตรการกฎหมายในการคุ้มครององค์ความรู้ชุมชนท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรม
พื้นบ้าน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 5 (ฉบับเพิ่มเติม 3), 196-201.
- เฉลิมว พันธ์สีดา, เดิมสุข พงษ์ตน, บุญศรี ไพรัตน์ และพาว พันธุ์เมฆา. (2529). *หัวเรื่องและการกำหนด
หัวเรื่อง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, คณะมนุษยศาสตร์.
- ชลธิชา สุทธินิรันดร์กุล. (2546). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิเคราะห์สารสนเทศ. ใน *เอกสารการสอนชุด
วิชาการวิเคราะห์สารสนเทศ* (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1, หน่วยที่ 1). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชุติมา สัจจานันท์. (2546). แหล่งข้อมูลของวัสดุสารสนเทศ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการวิเคราะห์สาร-
สนเทศ* (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1, หน่วยที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ดวงพร สุกชัยพานิชพงศ์. (2542). *การวิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศ 3* (ปรับปรุง). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทัศนา หาญพล. (2546). การทำดัชนี. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการวิเคราะห์สารสนเทศ* (ฉบับปรับปรุง
ครั้งที่ 1, หน่วยที่ 11). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2541). *กิจกรรมการศึกษาเพื่อท้องถิ่น: การศึกษาเพื่อทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบัน
ราชภัฏภูเก็ต.

- นฤมล ปราชญ์โยธิน, ทวีศักดิ์ กอนันต์กุล และเปรมิน จินดาวิมลเลิศ. (2536). *ชิซอร์สกับระบบสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.
- นันทพร ณะกุลบริภัณฑ์. (2546). หลักการวิเคราะห์สารสนเทศ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการวิเคราะห์สารสนเทศ* (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1, หน่วยที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญกร ลำโรงทอง, ภัทรวดี ภูษาภิรม และจำคม พระประสิทธิ์. (2551). *แคน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2548). *การจัดการความรู้: ขบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพ และความสุข*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- ไพฑู ธูรา. (2554). *ความเป็นมาคนอีสาน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- พวา พันธุ์เมฆา. (2554). *หัวเรื่องภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะมนุษยศาสตร์, ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์.
- เพชรภรณ์ จันทรสุตร. (2547). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการทำพรรณไม้และสารสังเขป*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สำนักหอสมุด, ฝ่ายวิเคราะห์วัสดุสารนิเทศ. (2541). *หัวเรื่องและวิธีการกำหนดหัวเรื่องสำหรับวัสดุสารนิเทศภาษาไทยของ สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาลี ลำสกุล. (2545). สารสนเทศและสารสนเทศศาสตร์. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการสารสนเทศศาสตร์เบื้องต้น* (หน่วยที่ 1). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลดาวลัย ศรีธวัช ณ อยู่ชยา. (2546). *หัวเรื่องและศัพท์สัมพันธ์*. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการวิเคราะห์สารสนเทศ* (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1, หน่วยที่ 7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วนิดา สถิตานนท์ และคนอื่นๆ (คณะบรรณาธิการ). (2552). *ทรัพยากรการท่องเที่ยวไทย ชุดภาคอีสาน*. กรุงเทพฯ: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- วัฒนะ บุญจับ และคนอื่นๆ (คณะบรรณาธิการ). (2552). *ศิลปวัฒนธรรมไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงวัฒนธรรม.
- วิบูลย์ ลี้สุวรรณ. (2540). *มรดกวัฒนธรรมพื้นบ้าน*. กรุงเทพฯ: ดันฮอ แกรมมี.
- สมชัย ใจดี และยรรยง ศรีวิริยาภรณ์. (2531). *ประเพณีและวัฒนธรรมไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย. (2525). *หัวเรื่องสำหรับหนังสือภาษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 4 ฉบับแก้ไขปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สารานุกรมวัฒนธรรมไทย ภาคอีสาน. (2542). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสารานุกรมวัฒนธรรมไทย ธนาคารไทยพาณิชย์.
- สุจิตต์ วงษ์เทศ. (2543). *เบ็ญอีสาน สังคมและวัฒนธรรมอีสาน*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- สุนีย์ กาศจำรูญ. (2552). *การจัดประเภทความรู้*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสาวภา ไพทยวัฒน์. (2538). *พื้นฐานวัฒนธรรมไทย: แนวทางอนุรักษ์และการพัฒนา*. สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, หน่วยศึกษานิเทศก์, ภาควิชาพัฒนาตำราและเอกสารวิชาการ.

อนุমানราชชน, พระยา. (2515). *วัฒนธรรม*. นครหลวงฯ: บรรณาการ.

อนุพันธ์ นิติชัย. (2549). *ตำนาน 76 จังหวัด*. กรุงเทพฯ: ภูมิมอร์นิ่ง.

อังคณา สุริวรรณ. (2549). *ความต้องการหัวเรื่องภาษาไทยสาขาเภสัชศาสตร์ของผู้ใช้ห้องสมุดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัมพร ทีชะระ. (2546). *ภาษาครรรชนี*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะอักษรศาสตร์, ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์.

เอกวิทย์ ณ ถลาง. (2544). *ภูมิปัญญาอีสาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อมรินทร์.



การบริหารจัดการพรรคการเมืองไทยสู่ความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

Thai Political Party Management to Participatory Democracy

นรินทร์ ศรีลาศักดิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพปัจจุบันของการเมืองไทยในระบอบประชาธิปไตย (2) ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาประชาธิปไตยของประเทศไทย (3) รูปแบบการบริหารจัดการพรรคการเมืองไทยสู่ความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 29 คน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จากประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ คณะกรรมการบริหารพรรคการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร นักวิชาการ สมาชิกสภาพัฒนาการเมือง แกนนำกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมือง และผู้ปฏิบัติงานในพรรคการเมืองและการสนทนากลุ่ม จำนวน 1 กลุ่ม จำนวน 10 คน เลือกจากตัวแทนพรรคการเมือง นักวิชาการ สมาชิกสภาพัฒนาการเมือง วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีอุปมาวิเคราะห์และการตีความเพื่อหาแบบแผนประเด็นศึกษา ผลการวิจัยพบว่า (1) พัฒนาการทางการเมืองไทยในอดีตขาดความต่อเนื่องเพราะมีการปฏิวัติรัฐประหารบ่อยครั้งเป็นผลทำให้พรรคการเมืองไม่สามารถพัฒนาให้มีความเข้มแข็งและสู่ความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมที่ดีได้ (2) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาประชาธิปไตยของประเทศไทยเกิดจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการคือปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัญหาขาดอุดมการณ์ทางการเมืองและขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่แท้จริง ปัจจัยภายนอกได้แก่ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของพรรคการเมือง กฎหมายพรรคการเมืองขาดความเหมาะสม (3) รูปแบบการบริหารจัดการพรรคการเมืองไทยสู่ความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมที่นำเสนอประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ การพัฒนาประชาชนสู่ความเป็นพลเมืองที่ดี แนวทางการพัฒนาพรรคการเมืองสู่ความเป็นสถาบันทางการเมือง การพัฒนาวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพทางการเมืองระดับมหภาคโดยต้องพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้เกิดอำนาจที่สมดุล

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, พรรคการเมืองไทย, ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the current Thai politics in democracy system (2) to study the problems and obstacles of Thai democratic development (3) to propose the model of Thai political party management for participatory democracy. The qualitative method was used in conducting this research included documentary research, The in-depth interview employed 29 key informants, selected by purposive sampling including the executive board of political party, member of parliament, academicians, political movement's leader, member of the political development council, political party officers. The focus group discussion with 10 persons,

selected from political party representative, academicians and member of the politics development council. Data were analyzed by analytic induction and interpretation for thematic patterns. The research findings were as follows: (1) lack of continuity of the political development in Thailand in the past and the coup d'etat led to the recession of political democracy development to be a participatory democracy. (2) The internal factors leading to the obstacles and problems of the democratic development in Thailand were lacking of the political ideology, political participation, The external factors; included the participation of people in political parties management. (3) Proposed model of Thai political parties for participatory democracy requires four approaches as follows: the development of people to be a good "citizenship" the development of political party to be a appropriate "political institution" Guideline for strengthening democracy by developing of political culture The appropriate guidelines for development of macro political equilibrium should be developed by using the socio economic toward the balance of power of equitable public policy.

Keywords: management, thai political party, participatory democracy

ความนำ

ความนำ

พรรคการเมืองเป็นองค์กร ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย ในระบบการเมืองที่ทันสมัย พรรคการเมืองเป็นสถาบันที่ขาดไม่ได้ ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐกับภาคประชาชน โดยจะนำเอาปัญหาหรือความต้องการของประชาชนมากำหนดแนวทางแก้ไขและแปลงเป็นนโยบายของพรรค เพื่อเป็นทางเลือกให้กับประชาชนและนำไปสู่การปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2549) โดยจัดเป็นนโยบายนำเสนอแก่ประชาชนและส่งสมาชิกพรรค ลงแข่งขันเลือกตั้ง หากชนะการเลือกตั้งจะนำความต้องการของประชาชนตามที่กำหนดไว้ในนโยบายของพรรคการเมืองเข้าไปบริหารประเทศ แต่ถ้าพรรคการเมืองได้รับจำนวนที่นั่งในสภาน้อย ก็จะทำหน้าที่เป็นฝ่ายค้านเพื่อตรวจสอบการบริหารประเทศ ของพรรคการเมืองที่เป็นรัฐบาลต่อไป จุดกำเนิดสำคัญอันเป็นรากฐานความคิดในการจัดตั้งพรรคการเมืองไทยในระยะแรกนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2489 คือ

กระแสอิทธิพลทางความคิดเกี่ยวกับการเมืองการปกครองแบบอย่างตะวันตก ซึ่งเป็นระบบการเมืองการปกครองที่อิงกับหลักความเชื่อเรื่องเสรีภาพและความเสมอภาค และค่านิยมเรื่องความทันสมัยผสมผสานกัน (เชาวนะ ไตรมาศ, 2540) โดยเหตุที่พรรคการเมืองมีความสำคัญต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ประเทศต่างๆ จึงได้รับเอาแนวความคิดเกี่ยวกับระบบพรรคการเมืองเข้าไปในประเทศของตน และได้มีวิวัฒนาการจนกลายมาเป็นสถาบันหลักของสังคมประเทศชาติ และได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของประชาชน (ปรีชา หงส์ไกรเลิศ, 2523) เพราะถ้าปราศจากพรรคการเมืองก็เท่ากับว่าประเทศนั้นมิได้มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยด้วยเหตุนี้เองความเข้มแข็งของพรรคการเมืองจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบอบประชาธิปไตย ทว่าพรรคการเมืองของประเทศไทยซึ่งมีการจัดตั้งมาแล้วกว่า 70 ปี กลับไร้เสถียรภาพ และมีการยุบพรรคมากมาย โดยการยุบพรรคส่วนใหญ่เกิดจากการรัฐประหารยุบเลิกพรรค ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมทางการเมืองของพรรคการเมืองไทยชะงักงันมาโดยตลอด การพัฒนา

การเมืองในปัจจุบัน พรรคการเมืองเป็นส่วนสำคัญที่สุดส่วนหนึ่งในลักษณะของสถาบันทางการเมืองที่ช่วยจัดระเบียบการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ซึ่งเป็นผลสะท้อนความจำเริญทางการเมืองและการจัดตั้งพรรคการเมืองเป็นก้าวสำคัญของการพัฒนาการเมือง ซึ่งถ้าปราศจากการจัดตั้งสถาบันดังกล่าวจะนำไปสู่กลียุค หรือความสุกปรกทางการเมือง (ลิขิต ธีรเวคิน, 2553) จะเห็นได้ว่าพรรคการเมืองกับระบบการเมืองแบบทันสมัยเป็นของคู่กันยิ่งในระบบประชาธิปไตยด้วยแล้ว การปรากฏของพรรคการเมืองเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ เพราะในระบบดังกล่าว การจัดตั้งรัฐบาลต้องอาศัยการเลือกตั้งไม่ว่าทางตรง หรือทางอ้อม จะต้องมีการจัดการเมืองธรรมาภิบาล เสถียรภาพ และเสนอผู้สมัครให้กับประชาชน

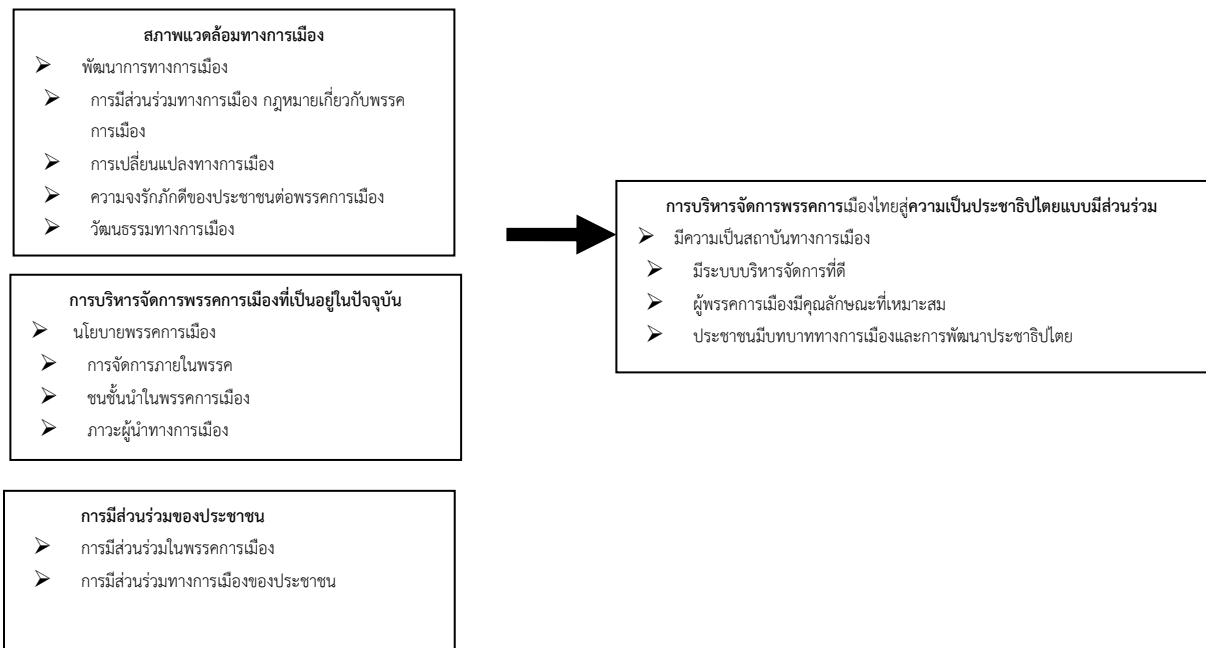
กล่าวโดยสรุป พรรคการเมืองไทยส่วนใหญ่ไม่ได้มีการพัฒนาระบบความโปร่งใสในกระบวนการบริหารจัดการของงานทางการเมือง โดยเฉพาะความโปร่งใสในเรื่องสำคัญ ๆ เช่น การให้สิทธิและโอกาสกับสมาชิกของพรรคเพื่อเข้าสู่การแข่งขัน (ลงสมัครรับเลือกตั้งในเขตที่ปรารถนา) หรือเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมือง ประสิทธิภาพของพรรคการเมืองที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับความเป็นประชาธิปไตยของประเทศไทย ซึ่งเมื่อเกิดปัญหากับนักการเมืองเกี่ยวกับพฤติกรรม และความชอบธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารงานของพรรค รวมถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการเมืองไทยในช่วงระยะเวลาจากปี 2544-2554 เกิดการยุบรวมพรรคการเมือง เพื่อสร้างฐานอำนาจที่แข็งแกร่งทางการเมือง เกิดการย้ายขั้ว ย้ายพรรค พรรคการเมืองใหญ่ หลายพรรคต้องยุบตัวเองลง และการถูกศาลสั่งยุบในคดีทางการเมือง การบริหารพรรคการเมืองของไทยที่ผ่านมาขาดการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งส่วนใหญ่เป็นไปเพื่อสร้างความชอบธรรมในการปกครองและ

ผลประโยชน์ของคณะผู้จัดตั้งและพวกพ้อง ทั้งไม่มีระเบียบวินัย มีความขัดแย้งภายในพรรค ประชาชนโดยทั่วไปมองว่าไม่ได้เป็นตัวแทนที่จะพิทักษ์ผลประโยชน์ของประชาชนแต่อย่างใด ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในประเทศไทย จึงเกิดข้อคำถามต่อการบริหารพรรคการเมืองไทยในปัจจุบัน ถึงรูปแบบและการบริหารพรรคการเมืองไทยในปัจจุบันว่าดำรงอยู่ภายใต้หลักการของการเป็นองค์กรที่จะทำหน้าที่ในการคัดเลือกคัดสรรผู้ที่จะเข้ามาทำหน้าที่แทนประชาชนยังคงเป็นองค์กรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงนำไปสู่ความสนใจในการศึกษาการบริหารจัดการพรรคการเมืองไทยสู่ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันของการเมืองไทยในระบอบประชาธิปไตย
2. ศึกษาปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาประชาธิปไตยของประเทศไทย
3. เสนอแนะการบริหารจัดการพรรคการเมืองไทยสู่ความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการพรรคการเมืองไทยเพื่อประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยศึกษา ค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ และบทความ โดยการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการศึกษาเอกสาร(documentary) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เป็นหลักในการ รวบรวมข้อมูลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสามารถตอบคำถามการวิจัย นอกจากนี้ได้ใช้วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (case study) โดยเลือกศึกษาพรรคการเมืองไทย ที่ยังดำเนินกิจการทางการเมืองอยู่ จำนวน 3 พรรค เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป็นรูปแบบการบริหารจัดการพรรคการเมืองไทย เพื่อประชาธิปไตยแบบยั่งยืน ผู้วิจัยกำหนดระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการพรรคการเมือง รายงานผลการดำเนินงานของพรรคการเมือง ข้อบังคับพรรคการเมือง งานวิจัย และบทความ

ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสัมภาษณ์หัวหน้าพรรค กรรมการบริหารพรรค นักวิชาการ ผู้แทนกลุ่มองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการพรรคการเมือง โดยสัมภาษณ์เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ แหล่งข้อมูลจากหน่วยกรณีศึกษาในครั้งนี้ คือ พรรคการเมืองไทย จำนวน 3 พรรคประกอบด้วยพรรคประชาธิปัตย์ พรรคเพื่อไทย และพรรคชาติไทยพัฒนา

ประชากร

ผู้ให้ข้อมูลหลัก การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลโดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก หัวหน้าพรรค ผู้ก่อตั้งพรรคการเมือง ในประเทศไทย กรรมการบริหารพรรคการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร นักวิชาการ ผู้แทนกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมือง ผู้แทนองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพรรคการเมือง ผู้แทนภาคประชาชน ผู้แทนสภาพัฒนาการเมือง กลุ่มผู้ปฏิบัติงานทางการเมือง รวมจำนวน 29 คนแหล่งข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร นักวิชาการ สมาชิกสภาพัฒนา
การเมือง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก(in-dept interview) เพื่อ
ศึกษารูปแบบเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาพรรค
การเมืองไทย เพื่อประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม การเก็บ
รวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ออกแบบวิธีการ
เก็บข้อมูลที่มีความหลากหลาย เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่
สมบูรณ์และมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง โดยมีวิธีการ
ดังนี้ ข้อมูลจากเอกสาร (documentary data) ใช้ในการ
รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพรรคการเมืองไทย พรรค
การเมืองในต่างประเทศ โดยผู้วิจัยศึกษาเอกสารเฉพาะ
ในส่วนที่มีการเชื่อมโยงถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการ
วิจัยที่เป็นเอกสารวิชาการ หนังสือ ตำรา เอกสาร
บทความทางวิชาการ วารสาร ภาคนิพนธ์ วิทยานิพนธ์
และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงการสืบค้นจาก
สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และอินเทอร์เน็ต

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
โดยวิธีอุปมาวิเคราะห์และการตีความ ดังนี้ ข้อมูลที่ได้
จากการศึกษาเอกสารใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content
analysis) เสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (interview) ใช้
วิธีการวิเคราะห์แบบพรรณนาความ โดยนำข้อมูลมาเรียบ
เรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมา
ตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุป
จากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ ซึ่งขั้นตอนในการ
วิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีการ
ตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล
(methodological triangulation) แล้วทำการตรวจสอบ
ข้อมูลเรื่องเดียวกันจากแหล่งข้อมูลที่ต่างกันเป็นการ

ตรวจสอบแบบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation)
(สุภางค์ จันทวานิช, 2540) เพื่อทำการตรวจสอบว่าเมื่อ
บุคคลที่ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะยังคงเหมือนเดิม
หรือไม่ โดยตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key
informants) และนำข้อมูลมาจัดระบบ โดยการจำแนก
ข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ สรุปทำสรุปข้อมูลที่ได้ และ
อภิปรายผลข้อมูลตามทฤษฎีและปรากฏการณ์ เพื่อสร้าง
ข้อสรุปรวบยอดและสังเคราะห์เป็นรูปแบบการบริหาร
จัดการพรรคการเมืองไทยสู่ความเป็นประชาธิปไตยแบบ
มีส่วนร่วม

ผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันของการเมืองไทยในระบอบ
ประชาธิปไตย ด้านพัฒนาการทางการเมืองไทยในอดีต
ขาดความต่อเนื่องเพราะมีการปฏิวัติรัฐประหารบ่อยครั้ง
เป็นผลทำให้พรรคการเมืองไม่สามารถพัฒนาให้มีความ
เข้มแข็งและสู่ความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมที่ดี
ได้ ทำให้การบริหารจัดการพรรคการเมืองไทยใน
ปัจจุบันต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง
ทางการเมือง และผู้นำทางการเมืองจึงทำให้พรรค
การเมืองต้องนำนโยบายประชานิยมมาใช้เพื่อสร้าง
คะแนนนิยมให้กับพรรคการเมือง ผลจากการศึกษา
สามารถสรุปได้ว่าโดยสรุป พัฒนาการของพรรคการเมือง
ไทย โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น 3 ช่วงคือ พรรค
การเมืองภายใต้การครอบงำของทหารและ

1. ระบบราชการ (พ.ศ.2489-2531) ขาดความ
ต่อเนื่องมากกว่า 40 ปี เพราะมักถูกการปฏิวัติของคณะ
ทหารเข้ามาแทรกแซง ผลก็คือพรรคการเมืองไม่สามารถ
เจริญเติบโตอย่างมีลำดับ และแสดงความสามารถในการ
พัฒนาประเทศให้เป็นที่ยอมรับแก่สายตาของผู้มีสิทธิ
เลือกตั้งได้อย่างเต็มที่ ความสำเร็จเสียสภาพของพรรคการเมือง
ไทย ถูกใช้เป็นข้ออ้างในการเข้ามาแทรกแซงทาง
การเมืองของคณะทหารอยู่เสมอ อำนาจทางการเมืองของ

กลุ่มธุรกิจในยุคนี้ยังเป็นรองอำนาจของกลุ่มทหารและระบบราชการ

2. พระนครการเมืองยุคทุนภูมิภาคและนักการเมืองเครือข่ายระบบอุปถัมภ์(พ.ศ. 2531-2543)คือ พระนครการเมืองสมัยพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ถึงพระนครการเมืองช่วงก่อนการเลือกตั้งปี พ.ศ. 2544 การบริหารราชการแผ่นดินที่กระจุกแต่ในเมืองหลวง เกิดการเหลื่อมล้ำและก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างเมืองและชนบทไปทุกหนแห่ง พระนครการเมืองเริ่มเข้ามาพึ่งพิงกลไกระบบอุปถัมภ์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นักธุรกิจท้องถิ่น ผู้มีอิทธิพล เครือข่ายนักการเมืองท้องถิ่น

3. พระนครการเมืองภายใต้กลุ่มทุนขนาดใหญ่ระดับชาติ (พ.ศ. 2544-ปัจจุบัน) เกิดปรากฏการณ์ใหม่คือการเข้ามาท้าทายฐานอำนาจเดิมของนักการเมืองภูมิภาคและเครือข่ายระบบอุปถัมภ์ จากนักการเมืองที่มีทุนระดับชาติ ในขณะที่พระนครการเมืองในปัจจุบันก็ยังไม่ได้ให้ความสำคัญในการสร้างยุทธศาสตร์ที่จะสร้างพระนครการเมืองให้เป็นพระนครมวลชน ส่งเสริมประชาธิปไตยให้ยั่งยืน เพราะเป้าหมายของพระนครการเมืองยังมีเป้าหมายเพียงเพื่อมีเสียงข้างมากเพื่อสนับสนุนให้เข้ามาเป็นพระนครแกนนำในการจัดตั้งรัฐบาล สภาพปัจจุบันด้านการบริหารจัดการพระนครการเมือง และความเป็นสถาบันทางการเมืองของพระนครการเมืองไทย ผลการศึกษาการบริหารจัดการพระนครการเมืองไทย จากการศึกษาการบริหารจัดการพระนครการเมืองไทย 3 พระนคร ได้แก่ พระนครประชาธิปไตย พระนครเพื่อไทย และพระนครชาติไทยพัฒนา ผลการศึกษาพบว่า

1. ด้านการบริหารนโยบายพระนครโดยสรุป พระนครการเมืองต่าง ๆ ได้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายของพระนครให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ประชาชนมองเห็นว่านโยบายพระนครของตนมีแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง มีความชัดเจนและทันสมัย นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง มีความน่าเชื่อถือและ

การยอมรับได้ของประชาชนต่อนโยบายและนโยบายนั้นเข้าถึง ถูกใจและประชาชนสามารถจับต้องได้

2. ยุคอุดมการณ์พระนครการเมืองพระนครประชาธิปไตยเป็นพระนครการเมืองที่ยึดมั่นอุดมการณ์มีความเหนียวแน่นมั่นคง ส่วนพระนครเพื่อไทยนั้น ยึดมั่นอุดมการณ์เดิมมาจากพระครไทยรักไทย ไม่มีการเปลี่ยนแปลง มุ่งสร้างระบบพระนครการเมืองให้มีความเป็นสถาบันทางการเมืองและพระนครชาติไทยพัฒนา มีอุดมการณ์พระนครในยุคเริ่มต้นเน้นการต่อต้านคอมมิวนิสต์ต่อมาเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบทและภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก

3. การจัดการทรัพยากรด้านการบริหารและการจัดการโครงสร้างของพระนคร พระนครประชาธิปไตย มีการจัดการทรัพยากรพระนครโดยแยกเป็น 2 เรื่องชัดเจน คือ คนกับเงิน โดยในเรื่องคนมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจและพัฒนาสาขาพระนครให้มีประสิทธิภาพและในเรื่องเงินมีแหล่งที่มาจากกองทุนพัฒนาการเมืองและการบริจาค ส่วนพระนครเพื่อไทยขยายสาขาพระนครครอบคลุมทุกภูมิภาคและพื้นที่เมื่อมาเป็นพระนครเพื่อไทย มีการจัดโครงสร้างในลักษณะที่ผสมผสาน ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร กระจายอำนาจในการตัดสินใจ และพระนครชาติไทยพัฒนา การบริหารจัดการแบบดั้งเดิมอำนาจรวมศูนย์ที่หัวหน้าพระนครมีการกระจายสาขาพระนครไปตามภูมิภาค แต่ไม่ครบทุกจังหวัด จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการโครงสร้างของพระนครการเมืองมีการปรับตัวเพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีในมุมมองของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนคณะกรรมการบริหารพระนคร ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าพระนคร รองหัวหน้าพระนคร เลขานุการพระนคร กรรมการที่ปรึกษาพระนครและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ให้ประชาชนรับรู้และยอมรับในทีมบริหารของพระนคร

4. ระบบความสัมพันธ์ของพระนครการเมืองพระนครประชาธิปไตย เป็นพระนครการเมืองเปิด กระบวนการทุกอย่างโปร่งใส มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายทาง

สื่อสังคมออนไลน์ และสื่อทีวี ความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับพรรคการเมืองปรากฏในรูปของการสนับสนุน และการติดตามความเคลื่อนไหว และการแสดงความคิดเห็นต่อพรรคการเมือง ส่วนพรรคเพื่อไทยมีความพยายามที่จะมีหน่วยงานของพรรคโดยผ่าน ส.ส. ใช้นโยบายพรรคในการเชื่อมโยงกับประชาชน พรรคมีความสัมพันธ์ที่ชัดเจนกับกลุ่มสนับสนุนคือกลุ่มคนเสื้อแดง การมีสื่อหนังสือพิมพ์ และสื่อเคเบิลทีวี ที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนที่สนับสนุนเกิดขึ้นอย่างใกล้ชิด และพรรคชาติไทยพัฒนาภายในพรรคไม่มีการทับซ้อนพื้นที่ในทางการเมือง ยึดหลักอาวุโส ความสัมพันธ์กับประชาชนอาศัยกลไกของสาขาพรรคการเมือง

5. การสร้างสัญลักษณ์ทางการเมืองของพรรคการเมือง พรรคประชาธิปัตย์สัญลักษณ์ทางการเมืองของประชาธิปัตย์คือ ความเป็นพรรคการเมืองที่เก่าแก่ มีความเป็นสถาบันทางการเมือง พรรคเพื่อไทย มีความชัดเจนในการสร้างสัญลักษณ์ทางการเมืองผ่านทางนโยบายประชานิยมและกลุ่มพลังสนับสนุนทางการเมืองของพรรคที่มีความชัดเจน พรรคชาติไทยพัฒนาแสดงให้เห็นถึงความเป็นพรรคการเมืองสถาบันการเมืองเก่าแก่ ใช้แนวทางของพรรคชาติไทยเป็นหลักการบริหาร

6. ชนชั้นนำในพรรคการเมือง ผลการศึกษาพบว่าในพรรคการเมืองที่ศึกษาพบว่าชนชั้นนำในพรรคการเมือง มีบทบาทในการสนับสนุนเงินทุนให้พรรคการเมือง และมีบทบาทในการกำหนดทิศทางของพรรค และสร้างกลุ่มในการต่อรองการเข้าสู่อำนาจทางการเมือง ซึ่งในระยะแรกเป็นเพียงผู้สนับสนุนเงินทุนสนับสนุนการดำเนินกิจการของพรรค ในระยะต่อมาก็ได้ส่งตัวแทนของกลุ่มชนชั้นนำดังกล่าวเข้าสู่ระบบพรรคการเมือง ในฐานะกรรมการบริหารพรรค ผู้บริหารพรรคและนำไปสู่การเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมือง ซึ่งมีผลต่อการคัดเลือกผู้นำและผู้ดำรงตำแหน่งสำคัญทางการเมืองของพรรค นับว่าเป็นการปรากฏการณ์ที่ชนชั้นนำไม่ได้

อยู่เพียงแค่เบื้องหลังที่ทำหน้าที่เพียงการสนับสนุนพรรคการเมืองเท่านั้น รูปแบบความสัมพันธ์ทางการเมืองที่ใกล้ชิดของชนชั้นนำกับพรรคการเมืองปรากฏให้เห็นในทุกพรรคการเมืองที่ศึกษาไม่ว่าจะเป็นพรรคประชาธิปัตย์ พรรคเพื่อไทย หรือ พรรคชาติไทยพัฒนา

ปัญหา อุปสรรค และความล้มเหลวของการพัฒนาประชาธิปไตยของไทย ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาประชาธิปไตยของประเทศไทยเกิดจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการคือปัจจัยภายในพรรคการเมือง ได้แก่ ปัญหาขาดอุดมการณ์ทางการเมืองที่ถูกต้องและขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่แท้จริง นโยบายของพรรคการเมืองไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ โครงสร้างไม่เหมาะสมและขาดการบริหารจัดการที่ดี ปัญหาเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิกพรรคการเมือง บางคนขาดคุณธรรมและจริยธรรมของการเป็นนักการเมืองที่ดี ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของพรรคการเมือง กฎหมายพรรคการเมืองขาดความเหมาะสม และขาดความผูกพันระหว่างประชาชนกับพรรคการเมือง

การอภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่ศึกษาถึงความเชื่อมโยงของส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพรรคการเมืองไทย เพื่อเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการพรรคการเมืองไทย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดกรอบแนวคิดที่ค่อนข้างจะกว้าง และหลากหลายเพื่อให้สามารถที่จะตอบคำถามในการวิจัย และบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ การบริหารจัดการพรรคการเมือง ซึ่งผลของการศึกษาในด้านพัฒนาการของพรรคการเมืองไทย แสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะสร้างให้การเมืองไทยเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม แต่ในขณะเดียวกันประเทศไทยก็ถูกจุดรั้งด้วยการปฏิวัติรัฐประหาร และการเกิดขึ้นของกลุ่มพลังมวลชนทาง

การเมืองที่เกิดขึ้นมาใหม่ ที่มีความเป็นอิสระจากอำนาจ
รัฐราชการ ไม่ว่าจะเป็นสื่อเหลือง หรือสื่อแดง เพราะ
ไม่มีรัฐราชการใดที่ก่อตั้งขึ้นมา และสามารถบงการได้
(เกษียร เตชะพีระ, 2555) พัฒนาการและการ
เปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่เกิดขึ้น สรุปได้ว่าการ
เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นของระบบการเมืองและ
พรรคการเมือง คือ ในเรื่องของการมีส่วนร่วมทางการเมือง
เมืองที่มีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ประชาชนมีความ
ตื่นตัวทางการเมือง หากพิจารณาในด้านบทบาทและการ
ดำเนินการของพรรคการเมืองจะเห็นได้ว่า มีกิจกรรมที่
มีความชัดเจนมากขึ้น ความมั่นคงของพรรคการเมืองมี
มากขึ้นกว่าเดิม ถึงแม้ว่าหลังจากการเลือกตั้ง พรรค
การเมืองนั้น จะไม่มี สส. แต่ก็ยังดำรงอยู่ได้ นับได้ว่าเป็น
พัฒนาการอีกขั้นของพรรคการเมืองไทย ที่ในอดีตนั้น
ความล้มเหลวของพรรคการเมืองไทยส่วนหนึ่งเกิดขึ้นมา
จากการกำเนิดขึ้นของพรรคการเมืองที่ยึดถือตัวบุคคล
มากกว่าหลักการของพรรคการเมือง เมื่อตัวผู้นำพรรค
หมดอำนาจ พรรคการเมืองก็จะล้มไปด้วย (อภิชาติ เชื้อ
เทศ, 2536)

ในด้านความสัมพันธ์กับประชาชนจะเห็นได้ว่า
นับจากรัฐธรรมนูญ 2540 ประชาชนกับพรรคการเมืองมี
ความใกล้ชิดกันมากขึ้น มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด และ
ประชาชนมองว่าพรรคการเมืองเป็นที่พึ่งมากขึ้น ใน
สังคมเมืองประชาชนจะให้ความสำคัญกับพรรคการเมือง
แต่ในสังคมชนบทนั้นยังคงยึดติดที่ตัวบุคคลมากกว่า ใน
ส่วนของทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ด้อยลงไปของระบบ
การเมือง คือ วัฒนธรรมทางการเมืองที่เปลี่ยนไป
ถึงแม้ว่าจะมีองค์กรอิสระต่างๆ ที่กำกับดูแลการดำเนิน
กิจกรรมของนักการเมือง ของพรรคการเมือง หรือการมี
กฎหมายที่มีบทลงโทษรุนแรง แต่ไม่ได้ทำให้การซื้อ
สิทธิขายเสียงลดลง แต่กลับมากขึ้นกว่าเดิมด้วยซ้ำ
ในขณะที่กฎหมายที่บังคับใช้กับพรรคการเมือง ที่
ออกแบบมาสกัดกั้นพรรคการเมือง และรัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย 2540 ที่มีผลต่อการย้ายพรรคการเมือง

ของนักการเมือง (สนชยา แก้วจำ, 2545) โดยมีสาเหตุ
คือ การถูกขับออกจากพรรคการเมือง ความขัดแย้งทาง
การเมือง ผลประโยชน์ทางการเมือง ในขณะเดียวกันกับ
พรรคการเมืองขนาดเล็กจะต้องยุบหรือรวมตัวกับพรรค
การเมืองอื่น เพื่อความอยู่รอดในระบบประชาธิปไตย ซึ่ง
ทำให้ระบบพรรคการเมืองเป็นระบบสองพรรค และทำ
ให้พรรคการเมืองแบบผสมจะสลายตัวไปในอนาคต
(เอกพงษ์ สารน้อย, 2547) รัฐธรรมนูญ ฉบับปี 2550 ก็
เป็นปัญหาที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางการเมืองใน
ประเทศเพราะมีที่มาจากรัฐประหาร 19 กันยายน 2549
(คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ, 2554) และสิ่งที่สำคัญ
อีกประการหนึ่งที่ทำให้พัฒนาการทางการเมืองของไทย
ยังไม่ไปถึงไหน คือ การที่รัฐธรรมนูญและกฎหมาย
พรรคการเมืองฉบับปัจจุบันยังคงกำหนดให้
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรต้องสังกัดพรรคการเมือง ทำให้
เสรีภาพในการตัดสินใจของผู้แทนไม่ได้รับการรองรับ
อย่างแท้จริง ซึ่งในระบบประชาธิปไตยการทำให้
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไม่ต้องสังกัดพรรคการเมือง
ไม่ได้เป็นการส่งเสริมให้ผู้แทนอิสระได้รับการเลือกตั้ง
หากแต่จะเป็นมาตรการสำคัญในการทำให้ผู้แทนไม่ถูก
ครอบงำโดยพรรคการเมือง เป็นการเปิดโอกาสให้
นักการเมืองหน้าใหม่ที่ไม่อาจหาพรรคสังกัดได้เนื่องจาก
พรรคการเมืองส่วนใหญ่มีผู้สมัครหน้าเก่าครองพื้นที่มา
นาน (วรานนท์ วิเศษศิริ, 2551) หรือนักการเมืองที่ไม่
ชื่นชอบหรือศรัทธาในนโยบายของพรรคการเมืองใดที่มี
อยู่เลยได้มีโอกาสแสดงถึงนโยบายหรืออุดมการณ์ของ
ตนให้ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งได้พิจารณา อันเป็นการ
สร้างหลักความเสมอภาคระหว่างผู้สมัครที่ไม่สังกัด
พรรคกับผู้สมัครที่สังกัดพรรคให้เกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วน
เป็นอุปสรรคสำคัญที่ก่อให้เกิดความล้มเหลวของ
พัฒนาการทางการเมืองให้เป็นสถาบันหลักทางการเมือง
ของสังคมไทย ซึ่งสอดคล้องกับผลของการศึกษาในครั้ง
นี้ ที่พบว่ากฎหมายเกี่ยวกับพรรคการเมืองเป็นอุปสรรค
ต่อการพัฒนาพรรคการเมืองไทย

ปัญหาอุปสรรคทำให้บางช่วงของประวัติศาสตร์ทางการเมืองที่ทำให้พรรคการเมืองต้องยุบบทบาททางการเมือง และพรรคการเมืองไทยในอดีตไม่สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นสถาบันทางการเมืองได้ เพราะอำนาจทางการเมืองตกอยู่กับกลุ่มผู้มีอำนาจทางทหาร (จิตชัย ธิบติ, 2548) การเมืองในปัจจุบันเปิดโอกาสให้พรรคการเมืองได้พัฒนาสู่ความเป็นสถาบัน ดังจะเห็นได้ว่ากลุ่มชนชั้นนำทางเศรษฐกิจได้เข้ามามีบทบาททางการเมืองมากขึ้น ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2540 ที่ส่งผลการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านบวกของพรรคการเมืองไทย ทำให้พรรคการเมืองได้รับเงินสนับสนุนโดยตรงและทางอ้อมจากรัฐ และพรรคการเมืองมีแนวโน้มการปรับตัวที่จะนำไปสู่ความเป็นสถาบันทางการเมือง มีแนวโน้มการรณรงค์หาเสียงของพรรคการเมืองต่าง ๆ โดยเน้นเชิงนโยบายที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น และมีการนำระบบบริหารจัดการแบบเอกชนมาใช้ในพรรคการเมือง

ในส่วนของการวางรากฐานของประชาธิปไตยในสังคมไทย การพัฒนาวัฒนธรรมทางการเมืองให้เป็นประชาธิปไตย คือ การให้การศึกษาทุกรูปแบบซึ่งผู้ให้การศึกษา ต้องมีความรู้จริงในเรื่องประชาธิปไตยและต้องให้การศึกษาที่ถูกต้อง วัฒนธรรมทางการเมืองที่จะส่งผลให้เกิดประชาธิปไตยที่สุรุ่ยสุร่ายได้เป็นวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย ที่เชื่อว่าคนมีศักยภาพในการปกครองตนเองดำเนินการปกครองในกระบวนการประชาธิปไตยที่ต้องเนื่องกันไปอย่างไม่ขาดตอนจนกลายเป็นวิถีชีวิต ประชาธิปไตยจะเกิดขึ้นได้ต้องผ่านกระบวนการที่ต้องใช้เวลายาวนานพอสมควรในการให้คนเข้ามามีส่วนร่วม การบ่มเพาะวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย โดยผ่านการศึกษาอบรม การให้ประชาชนมีศรัทธาต่อระบบประชาธิปไตย และมีบุคลิกภาพประชาธิปไตย มีพลังภายนอกสภา จะหล่อหลอมจนกลายเป็นพฤติกรรมที่ดีงามในสังคมไทย (อุไรวรรณ ธนสถิต, 2550) เพราะเมื่อวัฒนธรรมของ

สังคมใดมีอิทธิพลอันสำคัญต่อการดำรงและดำเนินชีวิตของคนในสังคมนั้น วัฒนธรรมการเมืองอันเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมสังคม ย่อมมีอิทธิพลสำคัญต่อการดำรงและดำเนินชีวิตทางการเมืองของคนในสังคมเช่นกัน เพราะเป็นเรื่องของความคิด ความเชื่อ และทัศนคติทางการเมือง ซึ่งลักษณะของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย (วิสุทธิ์ โพธิ์แท่น, 2550)

ประกอบด้วย ความมีเหตุผล เคารพตนเคารพท่าน อดกลั้นในความแตกต่าง มีการตกลงกันอย่างสันติวิธี รู้จักการมีส่วนร่วมทางการเมือง ไม่ลืมนึกถึงสิทธิและหน้าที่ ทำความดีเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีอุดมการณ์ประชาธิปไตย แน่วแน่ เห็นแก่ประเทศชาติ พัฒนาความรู้ ความสามารถของตน

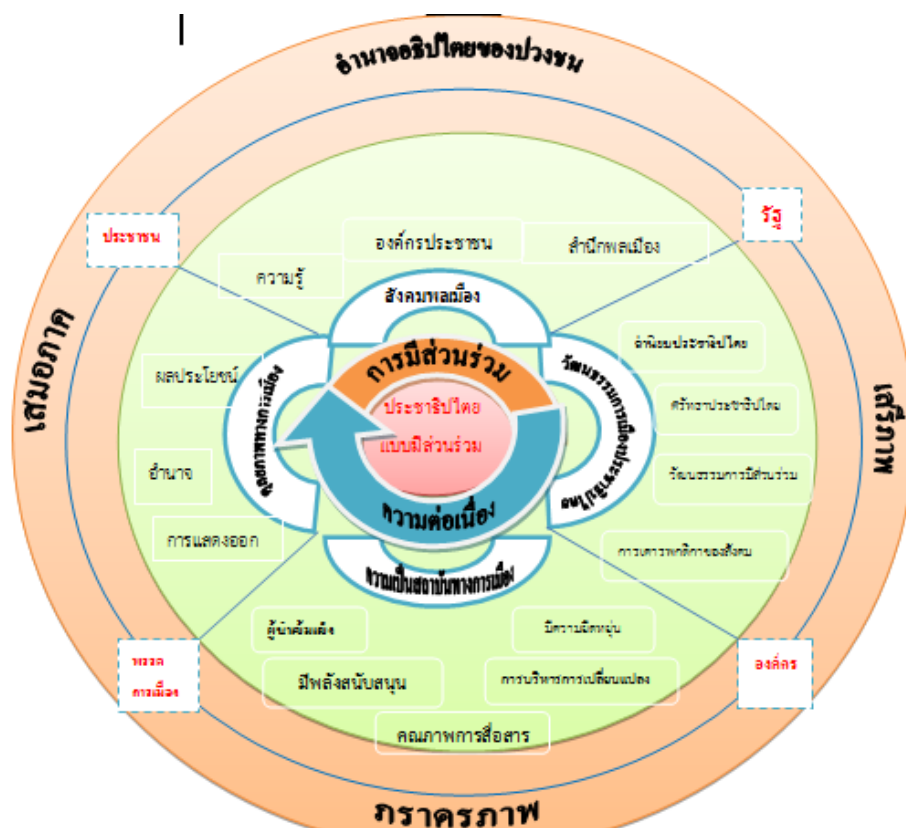
การพัฒนาพรรคการเมืองไทยสู่ความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม บทบาทของพรรคการเมืองต้องมีความชัดเจนในแง่ของการวางสถานะของพรรคการเมือง ทั้งในฐานะที่เป็นสถาบันทางการเมือง ในการส่งเสริมสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองแบบประชาธิปไตย ให้กับประชาชน เพื่อให้ภาคประชาชนมีความเข้มแข็งเพื่อให้ประชาชนสามารถกำหนดทิศทางอนาคตและทิศทางของประชาธิปไตยที่ประชาชนต้องการด้วยตนเอง โดยที่ภาคประชาชนนั้นต้องมีความเข้มแข็งและการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายที่เหนียวแน่น โดยไม่มีการแบ่งว่าฝ่ายใด สีใด เพื่อใช้อำนาจในการต่อรองผู้ใช้อำนาจแทนประชาชน และในขณะเดียวกันพรรคการเมืองต้องมีความเป็นพรรคมหาชน มีอุดมการณ์ที่ชัดเจน พื้นฐานสำคัญที่จะลดความขัดแย้ง และทำให้พัฒนาพรรคการเมืองเดินหน้าต่อไปได้ โดยมีแกนสำคัญในการบริหารจัดการคือ การมีส่วนร่วมและความต่อเนื่องของกิจกรรม และการดำเนินงานของพรรคการเมือง สอดคล้องกับการศึกษา (Robert Putnam, 1993) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมพลเมืองและประชาธิปไตยในประเทศอิตาลี ที่พบว่าภูมิภาคที่ประชากรมีวัฒนธรรมพลเมืองสูง รัฐบาลจะทำงานอย่าง

มีประสิทธิภาพและให้ประสิทธิผลตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างเป็นที่พอใจและทันการณ์

ข้อค้นพบที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ในการวิจัยครั้งนี้

ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ นำไปสู่การสร้างข้อสรุป เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการพรรคการเมืองไทยสู่ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม โดยจากการสังเคราะห์ผลงานวิจัยตามวัตถุประสงค์และคำถามการวิจัยนำไปสู่การพัฒนาแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาประชาธิปไตยในสังคมไทย ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาประชาธิปไตยสู่ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม รูปแบบการบริหารจัดการพรรคการเมืองไทยสู่ความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมที่นำเสนอประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ (1) แนวทางการพัฒนาประชาชนสู่ความเป็นพลเมืองที่ดี โดยการให้การศึกษาแก่ประชาชน ส่งเสริมการรวมกลุ่มองค์กรประชาชนให้

เข้มแข็ง (2) แนวทางการพัฒนาพรรคการเมืองสู่ความเป็นสถาบันทางการเมืองที่เหมาะสม ความเป็นพรรคมวลชน มีการบริหารพรรคที่เป็นประชาธิปไตย สร้างเครือข่ายจากระดับฐานราก (3) แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยด้วยการเสริมสร้างค่านิยม ศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบอบประชาธิปไตยและการเมืองภาคพลเมือง และ (4) แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพทางการเมืองระดับมหภาค โดยต้องพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้เกิดอำนาจที่สมดุล มีนโยบายสาธารณะอย่างเป็นธรรม และมีกลไกสำคัญในการสร้างความยั่งยืน ซึ่งทั้ง 4 แนวทางนี้ มีปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาสู่ความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน และความต่อเนื่องของการบริหารจัดการพรรคการเมือง



ความเชื่อมโยงของส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพรรคการเมืองไทย

เอกสารอ้างอิง

- เกษียร เตชะพีระ. (2555). *เศรษฐกิจโลกถดถอยครั้งใหญ่ : ความรุ่งเรืองและล่มจมของเสรีนิยมใหม่/โลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554). *คู่มือและรวมบทคัดย่อการประชุมรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 12*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- จิตชัย ธิปัตย์. (2548). *การพัฒนาพรรคการเมืองไทย: ศึกษากรณีพรรคประชาธิปัตย์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีชา หงส์ไกรเลิศ. (2523). *ระบบพรรคการเมืองและปัญหาพรรคการเมืองไทย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลิขิต ชีระเวทิน. (2553) *การเมืองการปกครองของไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรานนท์ วิเศษศิริ. (2551). *หลักประชาธิปไตยภายในพรรคการเมืองกับระบบพรรคการเมืองไทย*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิสุทธิ โพธิ์แท่น. (2550). *แนวคิดพื้นฐานของประชาธิปไตย*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สนธยา แก้วขำ. (2545). *การย้ายพรรคการเมืองกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2549). *วารสารพรรคการเมือง*. ฉบับที่: ฉบับที่ 1.
- อภิชาติ เชื้อเทศ. (2536). *ความล้มเหลวของพรรคการเมืองไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาจินต์ นพยอด. (2549) *พรรคการเมืองกับการเป็นสถาบันทางการเมือง: ศึกษากรณีพรรคประชาธิปัตย์และพรรคชาติไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุไรวรรณ ธนสถิตย์. (2550). *การเมืองไทยในระบอบประชาธิปไตย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- เอกพงษ์ สารน้อย. (2547). *พัฒนาการทางการเมืองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ. 2540 ที่มีผลกระทบต่อพรรคการเมืองไทย*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Putnam, R. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.



แนะนำหนังสือ

ผ.ศ. บุญมา สันธูประมา*

ชื่อหนังสือ : วัฒนธรรม รัก ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้



ชื่อผู้แต่ง : บรรณาธิการ
เนื้อหา พิเศษรู้ สายพันธ์
บรรณาธิการรูปเล่ม พรรณ
ราย โอสภาภรณ์
สถานที่พิมพ์ : กรุงเทพฯ
โอ. เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์ จำกัด
กันยายน, ๒๕๕๗

ISBN 978-974-466-763-2

จำนวนหน้า : 137

หนังสือเรื่อง “วัฒนธรรม รัก ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการสัมมนาทางวิชาการ ของ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.๒๕๕๗ ตัวเล่มแบ่งเป็น ๒ ส่วน ส่วนแรก ประกอบด้วยเนื้อหา บทความทางวิชาการ ๔ เรื่อง เสนอข้อมูลการศึกษา ความสำคัญของรัก จากมุมมองทางด้านพฤกษศาสตร์ ประวัติศาสตร์ โบราณคดี วัฒนธรรม และส่วนที่สอง ประกอบด้วยรูปภาพและคำบรรยาย ๓ หัวข้อ โดย เสนอรูปภาพตัวอย่าง เครื่องรัก ที่ได้จากการขุดค้นทาง โบราณคดีและการทำงานภาคสนามของนัก มานุษยวิทยา จากหน้าปกหนังสือเป็นพื้นสีดำ โปรง ด้วยภาพลายเส้นสีแดงพันธุ์ไม้ให้ยางรัก สีทองขยับเน้น ตัดกับตัวอักษรสีดำของชื่อหนังสือ ทำให้รูปเล่ม หนังสือสวยงามน่าสนใจ โดยภาพรวมเป็นหนังสือทาง วิชาการเล่มหนึ่ง ที่เสนอผลงานการศึกษาค้นคว้าใน รูปแบบที่อ่านเข้าใจง่าย การมีภาพประกอบสวยงาม ทำยบทุกความทุกบท แสดงรายการอ้างอิงผลงานวิจัย

จำนวนมากทั้งของไทยและต่างประเทศ ซึ่งเป็น ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมต่อไป

ในส่วนแรกของหนังสือ ประกอบด้วย บทความจำนวน ๔ เรื่อง มีสาระสำคัญโดยสรุป ตามลำดับ ดังนี้

๑.บทความเรื่อง “มิติแห่งรักในแดนอุษาคเนย์” : นำเสนอความสำคัญของเครื่องรัก ยาง รัก พันธุ์ไม้ต้นรักซึ่งมีสกุลใหญ่ ๒ สกุล คือสกุลรักจีน (*Rhus*) และสกุลรักใหญ่หรือรักหลวง (*gluta*) ซึ่ง กระจายพันธุ์อยู่ในพื้นที่เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และ พื้นที่เอเชียตะวันออก ผู้คนในภูมิภาคดังกล่าว ได้ สร้างสรรค์วัฒนธรรม เครื่องรัก และมีเรื่องราวของ ที่มาชื่อเรียก “เครื่องรัก” ในภาษาของตนเองตาม ท้องถิ่นในแต่ละแห่ง เช่น สังคมแถบลุ่มแม่น้ำ เจ้าพระยาเรียก “เครื่องรัก” ในล้านนามีคำเฉพาะที่ นิยมใช้ เรียก “เครื่องฮัก เครื่องเงิน.” พม่าเรียก “ชาว ชาว” (shwezawa) เป็นต้น นอกจากนี้ได้กล่าวถึง ข้อ สันนิษฐาน คำเรียก “รัก” ที่ใช้ในภาษาไทยออกเสียง ใกล้เคียงกับคำเรียกยางรักในภาษาขแมร์ ตอนท้ายของ บทความ นำเสนอความสำคัญของรักที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์ทางสังคมของชนกลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรม ของคนทำรัก ตั้งแต่กระบวนการของการหาขยางรักใน ป่า การส่งรัก การทำเครื่องรัก การนำเครื่องรักไปใช้ ประโยชน์ ความสำคัญเชิงอำนาจ โดยผ่านการแสวงหา ทรัพยากรมีค่าในท้องถิ่น เพื่อต่อรองความสัมพันธ์ ระหว่างเมืองศูนย์กลาง กับหัวเมือง ปัจจุบันงานเครื่อง รักในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีการปรับปรุงและ

พัฒนาตัวเอง โดยการประยุกต์และผสมผสานงานช่างแบบประเพณีดั้งเดิมร่วมกับงานแบบสมัยใหม่ ซึ่งมีตัวอย่างประเทศที่โดดเด่นมาก ได้แก่ ประเทศเวียดนามที่นำเทคนิคการทำเครื่องรักแบบจาริต มาประยุกต์กับการสร้างสรรค์ศิลปะภาวาดแบบใหม่ที่เรียกว่า ภาวาดแบบแลคเกอร์แวร์ เป็นต้น

๒.บทความเรื่อง “ที่มาของยางรักคืบต่อการนำไปสืบสาน งานหัตถกรรมเครื่องรักในเอเชียตะวันออกเฉียง” :บทความนี้กล่าวถึงที่มาของยางรัก จากสองสกุลใหญ่ และอธิบายรายละเอียดพันธุ์ไม้รักชนิดต่าง ๆ อาทิ ขนาดลำต้น ใบ ดอก กลีบดอก ผล ช่วงเวลาออกดอก – ติดผล การใช้ประโยชน์ คุณสมบัติของยางรัก เขตกระจายพันธุ์ไม้รักทั้งในประเทศไทย และ ต่างประเทศ โดยแสดงภาพตัวอย่างพันธุ์ไม้ แผน ที่เขตกระจายพันธุ์ ให้เห็นภาพรวมได้ชัดเจน เป็นต้น

ความสำคัญอีกด้านหนึ่งของ “รัก” ได้แก่ วัฒนธรรมเครื่องรักของกลุ่มคนต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งได้สร้างสรรค์งานช่างฝีมือ เทคนิคการกริดยางแบบต่าง ๆ ในแต่ละท้องถิ่น รวมทั้งการอธิบายรูปแบบการกริดยาง การเก็บยาง การรักษาอายุของชนกลุ่มต่าง ๆ เช่น ชาวไทยใหญ่ พม่า กะเหรี่ยง เวียดนาม เป็นต้น

นอกจากนี้ ให้ความรู้เรื่องงานหัตถกรรมเครื่องรักในประเทศเกาหลี ญี่ปุ่น เวียดนาม กัมพูชา เมียนมาร์ และ ลาว ซึ่งมีภาพตัวอย่าง ประกอบ คำบรรยาย ดังกล่าวพอสังเขป รวมทั้งผู้เขียนบทความได้ยกตัวอย่างกรณีศึกษาที่น่าสนใจ หลายประเทศ เช่น กรณีศึกษาประเทศไทย ประเทศญี่ปุ่น เป็นต้น

๓.บทความเรื่อง “ยางรักที่ปรากฏบนโลงไม้หลักฐานทางโบราณคดีค้นพบใหม่ จากถ้ำผีแมนโลงรัก อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดแม่ฮ่องสอน” : บทความนี้ กล่าวถึงความสำคัญของคุณสมบัติและการใช้งานจากยางรัก การค้นพบยางรักที่ปรากฏบนโลงไม้ ในถ้ำผีแมนโลงรัก ถือเป็นหลักฐานสำคัญชิ้นใหม่ของ การศึกษาทางโบราณคดีในวัฒนธรรมโลงไม้

เนื่องจากยังไม่เคยปรากฏหลักฐานในแหล่งโบราณคดีใดมาก่อน ผู้เขียนได้นำเสนอข้อมูลและ ข้อเสนอแนะที่นำเสนอหลายประเด็น ที่จะนำไปสู่การศึกษาวิจัยในเชิงลึกต่อไป เช่น ความพิเศษของยางรัก ซึ่งเป็นสารเหนียว อาจถูกนำมาใช้ประโยชน์เพื่อให้โลงไม้ มีความคงทน ป้องกันแมลง อาจเพื่อให้โลงไม้ ประกอบปิดกัน ได้หนาแน่น และใช้ตกแต่งโลงไม้ให้มีความสวยงาม เป็นต้น

๔.บทความเรื่อง “ส่งด้วยรัก” : ความสำคัญในบทความนี้ เสนอประเด็น คำว่า “ส่ง” เป็นเรื่องความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่รัฐหนึ่งมีอำนาจเหนือกว่าอีกรัฐหนึ่ง ความต้องการครอบครองทรัพยากรอย่างใดอย่างหนึ่ง นอกจากนี้ “ส่ง” ยังเป็นสัญลักษณ์ของการแสดงความจงรักภักดีต่อเมืองหลวง ในบทความได้เสนอภาพสะท้อนพัฒนาการทางสังคม การเมือง การปกครองและ ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างกลุ่มคนในล้านนา อุษยา และกรุงเทพฯ ในประเด็นเกี่ยวกับการส่งด้วย “รัก” เช่น ยางรักจากล้านนาเข้าไปในอุษยาในฐานะเป็นสินค้า อาจมีส่วยบ้าง ในช่วงเวลาสั้น ๆ การเข้ามาของบริษัทอินเดียตะวันออกได้เข้ามามีส่วนแบ่งยางรักโดยอุษยาทำหน้าที่ส่งวัตถุดิบและซื้อยางรักที่กลายเป็นผลิตภัณฑ์ กลับเข้ามา ในยุครัตนโกสินทร์ การส่งด้วยรัก ของล้านนา เป็นการแสดงความภักดีต่อกรุงเทพฯ ในขณะเดียวกัน น้ำรัก ได้นำมาใช้ทำสิ่งต่าง ๆ เช่น เครื่องยศ เพื่อส่งไปให้กับเจ้าเมืองเชียงใหม่และเจ้าเมืองต่าง ๆ ทางเหนือ ซึ่งเป็นกระบวนการผูกความสัมพันธ์แบบหนึ่งของรัฐสมัยจาริต เป็นต้น ตอนท้ายของบทความ ได้เสนอมุมมอง วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างน้ำรักกับประเด็นอื่น ๆ เช่น เทคนิคการทำเครื่องรักของไทย การใช้น้ำรักปริมาณสูงในการสร้างวัด สร้างพระราชวังขนาดใหญ่ และน้ำรักเป็นส่วนสำคัญเป็นสินค้าผูกขาดในสมัยอุษยา เป็นต้น ส่วนที่สองของหนังสือ ประกอบด้วยรูปภาพประกอบ คำบรรยาย ๓ หัวข้อ โดยนำเสนอตัวอย่างรูปภาพ

เกี่ยวกับเครื่องรักจำนวน ๑๕ ภาพ พร้อมคำอธิบาย
เชื่อมโยงเนื้อหา หัวข้อ “โบราณวัตถุประเภทเครื่องรัก
จากพม่า” เช่น ประติมากรรมรูปนกกุ่มพระโพธิสัตว์
ตลับรูปหงส์นั่งกางปีก ไฉ้แกะสลักรูปนกกุ่มลำแพน
สถูปจำลองย่อส่วนปราสาทพระอุปลาคูด บัลลังก์จำลอง
สำหรับประดิษฐานพระพุทธรูป วิมานประดิษฐาน
พระพุทธรูปและกลุ่มเครื่องรักหัตถกรรมท้องถิ่นหลาย
ชนิดของพุกามในปัจจุบัน เป็นต้น ในบทสุดท้ายของ
หนังสือ ได้แสดงภาพตัวอย่างเครื่องรักในพิพิธภัณฑ์
ธรรมชาติเฉลิมพระเกียรติ เป็นกลุ่มเครื่องรัก ที่
เกี่ยวกับความเชื่อ และพระพุทธศาสนา ๑๑ ภาพ เช่น
ตะกรุด แหวนพริอด พระแสง พระอุปลาคูด หีบพระ
ธรรม กระปุกใส่คัมภีร์ เป็นต้น เครื่องรักในกลุ่ม
เครื่องดนตรี เครื่องใช้ทั่วไป เครื่องรักกลุ่มชาติพันธุ์บน
ที่สูง รวมจำนวน ๒๕ ภาพ เช่น พิณพม่า ม้องเล็กลงรัก

ปัดทอง กระบุง ขันดอก พานแว่นฟ้า ถาดพม่า ปิ่นโต
หีบผ้า ขันหมากชนิดต่าง ๆ ก่องข้าว แอ็บ แปม ขมุก
 เป็นต้น



ใบสมัครสมาชิก

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์



☐ สมัครสมาชิกใหม่ ☐ ต่ออายุ

1. ประเภทสมาชิก

1.1 ☐ ประเภท บุคคล

ชื่อ _____ นามสกุล _____ เลขที่สมาชิก _____

1.1.1 บุคลากรภายใน: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

☐ นักศึกษา ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

☐ อาจารย์ หรือ ☐ อื่นๆ โปรดระบุ _____

1.1.2 บุคลากรภายนอก: สถาบัน/หน่วยงาน _____

☐ นักศึกษา ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

☐ อาจารย์ หรือ ☐ อื่นๆ โปรดระบุ _____

1.2 ☐ ประเภท หน่วยงาน

2. ที่อยู่ในการจัดส่งวารสาร

เลขที่ _____ หมู่ที่ _____ ตรอก/ซอย _____ ถนน _____

แขวง/ตำบล _____ เขต/อำเภอ _____ จังหวัด _____

รหัสไปรษณีย์ _____ โทรศัพท์ _____ อีเมล _____

3. ประเภทการสมัครฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

☐ 1 ปี 3 ฉบับ เป็นเงิน 800 บาท

☐ 2 ปี 6 ฉบับ เป็นเงิน 1,500 บาท

☐ 5 ปี 15 ฉบับ เป็นเงิน 3,500 บาท

หมายเหตุ ค่าสมาชิกรวมค่าจัดส่งแล้ว

การชำระค่าสมาชิก จำนวน _____ บาท (_____)

☐ เงินสด

☐ ธนาณัติ (ธนาณัติ ปณ.ธัญบุรี ในนาม มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย)

การออกใบเสร็จ

☐ ไม่ต้องการ

☐ ต้องการ ออกใบเสร็จในนาม _____

ลงชื่อผู้สมัคร _____

(_____)

กองบรรณาธิการวารสารวิชาการ

ชั้น 4 อาคารชวน ชวนิชย์ (ห้อง C423) มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
200 หมู่ 1 ถ.รังสิต-นครนายก ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110
(วงเล็บมุมของด้านขวา “สมาชิกวารสาร EAU”)

สำหรับเจ้าหน้าที่

หมายเลขสมาชิก _____ หมายเลขใบเสร็จ _____

ตั้งแต่วันที่ _____ ลงชื่อผู้รับสมัคร _____

