

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

ISSN 2286-6183



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

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

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

2. 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 สรรพกิจจางง. (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



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 5 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม-เมษายน 2558 Vol. 5 No. 1 January-April 2015

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 วโรตม์ลิขิตต์ ราชบัณฑิต

ศาสตราจารย์จงจิตร หิรัญลาภ

ศาสตราจารย์พิเศษ ประสิทธิ์ ไขว้โลกกุล

รองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต มัลย์วงศ์ ราชบัณฑิต

รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด

รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร กันทรดุษฎี เติร์มชัยศรี

รองศาสตราจารย์ เพลินทิพย์ โกเมศโสภ

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เรพเพอร์

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ ไรจนแสง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุเทพ เชาวลิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

รองศาสตราจารย์ ดร.ไคริน เพ็ญเกษม

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รองศาสตราจารย์ นภลัย สุวรรณธาดา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



	รองศาสตราจารย์ อรุณีประภา หอมเศรษฐี	ประธานสภาวิชาชีพกิจการการแพร่ภาพ และการกระจายเสียง
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาส ภาวินันท์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญยมาส สีนรุประมา	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุष्ฎิ เจริญสุข	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
	Associate Professor Dr. Sushama Kasbekar	มหาวิทยาลัยอัลสั้มซัน
	Mr.O. Leorard Trudo	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 จันทรโชติ	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
	อาจารย์กรณัฐ์ สกุลกฤติ	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. ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์
ศาสตราจารย์ ดร. ปราชญา กล้าผจญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภักตรา ประเสริฐวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร. สุนีย์ กาศจำรุธ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิภา ปรัชญพฤษ
รองศาสตราจารย์ ดร. ปราโมทย์ ประजनปัจจนิก
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 เจริมประยงค์

Mr. Eric Lasen

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
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.



บรรณารักษ์การ



สวัสดีค่ะ วารสารวิชาการ EAU Heritage: Social Science and Humanities ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 เป็นฉบับแรกของปี ซึ่งมีกำหนดออกเผยแพร่ภายในเดือนเมษายนนี้ ทางกองบรรณารักษ์จึงขอกล่าวต้อนรับปีใหม่ไทยและขออำนวยการให้ทั้งผู้อ่าน ผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิ ประสบความสุขความรุ่งเรืองในการดำรงชีวิตและในหน้าที่การงานอย่างถ้วนหน้าทุกท่าน

วารสารฉบับนี้ มีบทความอย่างหนาแน่นเช่นเคย ประกอบด้วย บทความที่น่าสนใจทั้งสิ้น เป็นบทความวิชาการ ทางด้านการสื่อสาร การตลาดธุรกิจ ถึงสี่เรื่อง ส่วนบทความวิจัยในฉบับนี้เน้นงานวิจัยทางการศึกษาในระดับต่าง ๆ ถึง 15 เรื่อง และบทความวิจัยทางการบริหารจัดการและการตลาด อีก เก้าเรื่อง

สำหรับบทวิจารณ์หนังสือเรื่อง “คนทำพิพิธภัณฑ” และ “26 ศตวรรษ พระพุทธเจ้าสุดท้ายอดซีอีโอ” นั้น ผู้วิจารณ์ได้แสดงทัศนะและชี้แนะประเด็นไว้อย่างน่าสนใจและน่าศึกษาอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้บรรณารักษ์ขอขอบคุณผู้เขียนทั้งคณาจารย์และนักศึกษาในมหาวิทยาลัย รวมทั้งอาจารย์จากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ช่วยให้กองบรรณารักษ์สามารถออกวารสารฉบับนี้ทันกำหนดเวลาอย่างมีคุณภาพ

บรรณารักษ์ขอขอบคุณผู้อ่านทุกท่านและขอเชิญชวนนักวิชาการส่งบทความมาตีพิมพ์กับเราในฉบับต่อไป

บรรณารักษ์การ

แนะนำผู้เขียน



ว่าที่ร้อยตรีครรชิต สิงห์เสมานนท์	อาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail: kunchit@eau.ac.th
อุษา ศิลป์เรืองวิไล	อาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail: usa@eau.ac.th
นารา กิตติเมธิกุล	อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวิทยาลัยขอนแก่น E-mail: naraki@kku.ac.th
ภาสประภา ตระกูลอินทร์	อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail: sirirakb@eau.ac.th
สุเพ็ญพร ญวนทอง	หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย Email: supenporn.yt@gmail.com
รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์	อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย Email: weerawat@eau.ac.th
จำลอง เรียงศรีเจริญพร	หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail: http://www.kroobannok.com/long2508
ดร.สุวัฒน์ เงินจ๋า	อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย Email: suwat@eau.ac.th
สุภาภรณ์ สุขศรี	หลักสูตร ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail www.suksritutor.in.th/main.php?url=about&code=suksri
จิราภรณ์ เทพกรรม	หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail jitithep@yahoo.co.th

แนะนำผู้เขียน



ชุลีพร เกลี้ยงสง	หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail sky191sky@hotmail.com
ดารารัตน์ คำอ่วม	หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail dararat20112011@hotmail.com
พงศ์ไท ศิริวงศ์วัฒนา	หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย Email: pongthai_sri@hotmail.com
วิไลวรรณ รุ่งเรืองสมบัติ	หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-mail: wilai1110@hotmail.com
รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์	อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย Email: taweewat@eiu.ac.th
ภาณุรัฐ หนูมาก	หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม
รองศาสตราจารย์ ดร.รุจิระ ภูสาระ	อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
นิพนธ์ บุรณจันทร์	หลักสูตรบริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน	อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ภาณุมาศ เฉลยนาค	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ E-mail: watsadetschool@hotmail.com
มาเรียม นิลพันธุ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร E-mail: maream_su@hotmail.com
ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร E-mail:chaiyos2010@gmail.com.

แนะนำผู้เขียน



ธีรศักดิ์ อุ่่นอารมณฺ์เลิศ	อาจารย์ ดร. ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย	อาจารย์ ดร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อภิกมาศ มากจ้อย	อาจารย์ ดร. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
มารุต พัฒนาผล	กระทรวงศึกษาธิการ E-mail: rutmarut@gmail.com
โชติมา หนูพริก	กระทรวงศึกษาธิการ E-mail: chotima4@hotmail.com
ธัญญา หงสไกร	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม E-mail: horoantiga@gmail.com
ดร.วราภรณ์ ไทยมา	อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม E-mail: waraporn.mas@mahidol.ac.th
พิกุล ถนอมขวัญ	นักศึกษาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ดร.สุพรรณิ สมานญาติ	อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม E-mail: nationl-med@nation.ac.th
นายศิริพงษ์ ไสภา	ที่ปรึกษากฎหมายกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม
นายไพฑูรย์ วุฒิส	อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
นายฉัตรชัย รือหาร	นิติกรฝ่ายจัดทำคำวินิจฉัยและดำเนินคดีในศาล 3 สำนักวินิจฉัยและคดีสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
ชัตติยา ชั้ววาลพานิชย์	หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย E-Mail: nukat_kattiya@hotmail.com
ดร.สุดาพร สาวม่วง	อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย Email:sudsporn@eau.ac.th

แนะนำผู้เขียน



ดร.มุกดา สิตลานุชิต อาจารย์ประจำหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: thinking-model53@hotmail.com

กัลยา หงษ์พรม หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: Kro_ya@hotmail.com

ดร.สุวัฒน์ เงินจ๋า อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
Email: suwat@eau.ac.th

พระมหาสุริยันต์ บุญยอด หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail : suriyan_1779@hotmail.com

ทิพอาภา วิลัย หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: tiparpa.vilai@gmail.com

**รองศาสตราจารย์
ดร.สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต** อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: surachais@eau.ac.th

ณัฐมาน นาวิวงศ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: paebanh@gmail.com

ดร.เยาวภา ปฐมศิริกุล อาจารย์ที่ปรึกษาประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตและรองผู้อำนวยการ
ศูนย์พัฒนาการวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: yaowapa@eau.ac.th

ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: thosawan.ium@mahidol.ac.th

แนะนำผู้เขียน



รองศาสตราจารย์
ดร.เกียรติชัย เวชฎาพันธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: kiatichai@eau.ac.th

อัคราพรรณ ภูจำปา

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: asrapan@hotmail.co.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์
บุษยมาส สินธุประมา

รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: budsayamas@eau.ac.th

สุภกัญญา ชวนิชย์

รองอธิการบดี ฝ่ายนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
E-mail: supakanya@eau.ac.th



สารบัญ



บทความวิชาการ

- 1 ➤ วิถีดิจิทัลกับห้องจัดรายการวิทยุกระจายเสียง
Digital lifestyle in a radio broadcasting
ว่าที่ร้อยตรีครรชิต สิงหเสนานนท์
- 9 ➤ การสื่อสารการเมืองและความคิดต่างบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ในช่วงวิกฤติการเมืองไทย
ปี พ.ศ. 2553
Political Communication and conflict discourse in Thai online social networking during
political crisis period in Thailand in the year 2010
อุษา ศิลป์เรืองวิไล
- 20 ➤ การตัดสินใจเพื่อการจัดการลูกค้าร้องเรียนสำหรับนักการตลาดยุคดิจิทัล
Decision Making of Customer Complaint Management for Digital Age Marketer
นารา กิตติเมธิกุล และ ภาสประภา ตระกูลอินทร์
- 30 ➤ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง เพื่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนต่อการ
ดำเนินธุรกิจ: ปัจจัยที่ลดความขัดแย้งขององค์การ
Creating a Strong Organizational Cultural for the Operational on Business to Efficiency
and Sustainable: Factors Reducing Organizational Conflict
ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา

บทความวิจัย

- 40 ➤ กลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน
Strategies for Adult Education Administration to Promote the Sustainability of Life Quality
สุเพ็ญพร ญวนทอง และรองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์
- 54 ➤ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
Causal Factors Affecting Learning Management Reform of Teachers in the Schools
under the Office of the Basic Education Commission
จำลอง เรียงศรีเจริญพร และดร.สุวัฒน์ เงินน้ำ

สารบัญ



- 63 ► รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม
A Change Management Model of Education Administration Focusing on the Participation of Concerned Persons in order to Enhance the Efficiency of Inclusive Education
สุภาภรณ์ สุขศรี และรองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์
- 75 ► รูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
The Effective Exercising Charismatic Power of Change Leaders Model for Implementing Education Institutions Under the Office of Basic Education Commission
จิราภรณ์ เทพภรณ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์
- 86 ► กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ เพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
Strategies for Developing Organization Culture Enhancing Professional Learning Community in Basic Education Institutions under the Department of Local Administration
ชุลีพร เกลี้ยงสง และรองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ ปิตยานนท์
- 99 ► รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
A Model of Instructional Leadership Development for Increasing Teacher's Empowerment in Primary Schools under the Local Administration Organization
ดารารัตน์ คำอ่วม และรองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ ปิตยานนท์
- 113 ► รูปแบบการพัฒนาการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
A Developmental Model in Monitoring and Supporting Functions of the School Board
พงศ์ไท ศิริวงศ์วัฒนา และ รองศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

สารบัญ



- 129 ► รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
A Learning Process Management Model in Enhancing Creative Thinking Ability of
Learners in Basic Education Institution
วิไลวรรณ รุ่งเรืองสมบัติ และ รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์
- 142 ► ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
The Factors Affecting to Effectiveness of Educational management in The
Phrapariyattidham Secondary schools
ภูวนัฐสุธี หนูมาก และรองศาสตราจารย์ ดร. รุจิรัฏฐ์ ภูสวระ
- 153 ► ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
The Factors Affecting the Effectiveness of Educational Administration in Private
Vocational Schools
นิพนธ์ บุรณจันทร์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ช่อเพชร เป้าเงิน
- 161 ► การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบพื้ชาเพื่อส่งเสริมทักษะการอ่านของนักเรียนโรงเรียนชุมชน
วัดเสด็จฯ
The Administrative in PISA Model Development for Promotional Reading Skill of
Students Chumchonwatsadad School
ภาณุมาศ เฉลยนาค
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ

สารบัญ



- 173** ● การพัฒนาแนวทางประกอบการใช้กรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น
Development of Approach for Implementation Lifelong Learning Framework toward Local Career Excellence
¹มาเรียม นิลพันธุ์ ²ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม ³ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมณ์เลิศ ⁴ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย ⁵อธิมาศ มากจ้อย ⁶มารุต พัฒนาผล ⁷โชติมา หนูพริก
¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
³อาจารย์ ดร. ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
⁴อาจารย์ ดร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
⁵อาจารย์ ดร. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
- 187** ● ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
The Leadership of the Secondary School's Executive Under the Office of Educational Service Area, Bangkok 2
ธัญญา หงสไกร และดร.วราภรณ์ ไทยมมา
- 194** ● สภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2
The State and Problems Resources Management of Primary Schools Under Chaiyaphum Service Area Office 2
พิบูล ถนอมขวัญ และ ดร.สุพรรณิ สมานญาติ

สารบัญ



- 203 ► การนำสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ไปเป็นหลักประกันการชำระหนี้ (ภายนอก)
Right Hiring Lead of Immovable Property Become Settlement Guaranty
นายศิริพงษ์ ไสภา นายไพฑูรย์ วุฒิโส นายฉัตรชัย รือหาร
ที่ปรึกษากฎหมายกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม
อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
นิติกรฝ่ายจัดทำคำวินิจฉัยและดำเนินคดีในศาล 3 สำนักวินิจฉัยและคดีสำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้ง
- 210 ► รูปแบบการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทยในประเทศไทย
The Decision-Making Models for the Ecotourism of Thai Tourists in Thailand
ชัตติยา ชัชวาลพาณิชย์ และดร.สุดาพร สวาม่วง
- 223 ► R2R: Routine to Research กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
R2R: Routine to Research in Educational quality development
ดร.มุกดา สิตลานูชิต
- 229 ► ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
Conflict Management Strategies of School Administrators under the Pathum Thani
Primary Educational Service Area Office 2
กัลยา หงษ์พรหม และ ดร.สุวัฒน์ เงินน้ำ
- 241 ► ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัดปัญญานันทาราม ตำบลคลองหก
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
Dharma-practitioner's Satisfaction through Nekkhammaparami Panyanandharam
Temple, Khlong Subdistrict, Khlongluang District, Pathumthani province
พระมหาสุริยันต์ บุญยอด และ ดร.สุวัฒน์ เงินน้ำ
- 251 ► ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษาในอำเภอบ้านนา
Relationships Between Power Behaviors and Conflict Management of School
Administrators in Banna District
ทิพอาภา วิลัย และรองศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ ลิกขาบณทิต

สารบัญ



- 262 ► ปัจจัยการตลาด การรับรู้และทัศนคติที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ อีโคคาร์ของผู้บริโภค
ในเขตกรุงเทพมหานคร
Marketing Factors, Customer's Perception and Attitude affecting Decision to Purchase
of Eco Car in Bangkok Metropolitan Area
ณัฐมาน นาวิวงศ์ และ ดร.เยาวภา ปฐมศิริกุล
- 275 ► การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
Human Resource Management Affecting Quality of Work Life of Staff in Mahidol University
ทศวรรณ เอี่ยมวิมangsa และรองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติชัย เวชฎาพันธุ์
- 283 ► บุคลิกภาพและทัศนคติที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางของผู้บริโภค
ในจังหวัดปทุมธานี
Personality and Attitude Affecting The Consumer's Decision Making of Cosmetics
Products in Pathum Thani Province
อัคราพรรณ ภูจำปา และ ดร.เยาวภา ปฐมศิริกุล

แนะนำหนังสือ

- 292 ► คนทำพิพิธภัณฑ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุษยมาส สิ้นธุประมา
- 296 ► 26 ศตวรรษ พระพุทธเจ้าสุดยอดซีอีโอ
สุภกัญญา ขวนิชย์



วิถีดิจิทัลกับห้องจัดรายการวิทยุกระจายเสียง

Digital Mode in a Radio Broadcasting

ว่าที่ร้อยตรีกรรชิต สิงหเสนานนท์

บทคัดย่อ

วิทยุกระจายเสียงในประเทศไทย กำลังจะก้าวเข้าสู่การเป็นวิทยุดิจิทัล ซึ่งตามแผนแม่บทของคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ หรือ กสทช. กำลังมีการดำเนินการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในปี 2558 แต่สิ่งที่จะต้องรีบดำเนินการในภาพรวม ให้มีการปรับเปลี่ยนจากระบบการออกอากาศแบบภาคพื้นหรืออนาล็อกเดิม มาเป็นดิจิทัล ซึ่งต้องอาศัยกลไกโครงสร้างทางนโยบาย และโครงสร้างในระบบของการกระจายเสียงจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ในส่วนของห้องจัดรายการวิทยุกระจายเสียงที่จะเป็นแหล่งต้นกำเนิดของรายการวิทยุเอง ก็มีความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงเครื่องมือและอุปกรณ์เช่นกัน จากเดิมที่การจัดรายการวิทยุมีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือผลิตรายการประเภทอนาล็อกที่หลากหลาย เมื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามาบทบาททางเครื่องมือและอุปกรณ์เหล่านั้นก็ถูกปรับลดลง แต่เพิ่มศักยภาพและพัฒนาในส่วนของการซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการจัดรายการวิทยุให้สามารถดำเนินการจัดรายการได้สะดวก และมีข้อผิดพลาดที่น้อยที่สุด

คำสำคัญ : วิถีดิจิทัล, สถานีวิทยุ, วิทยุกระจายเสียง, เครื่องมือและอุปกรณ์, ห้องจัดรายการวิทยุกระจายเสียง

Abstract

Radio broadcasting in Thailand is being changed from analog to digital by the Master Plan of the National Broadcasting and Telecommunication Commission (NBTC), which will begin in 2015. As a whole, the ground broadcasting system is going to change from analog to digital. This depends on the NBTC's policy and the structure of the broadcasting system. Therefore, the technology and equipment in radio broadcasting have to change from a variety of analog equipment to digital processing equipment. At the present time, radio broadcasting stations have little digital equipment or computer software, which was developed to increase quality. Digital broadcasting is easier for the radio operators and this technology reduces system errors.

Keywords: broadcast studio, radio control room, radio equipment, radio station, digital, analogue

ความนำ

การก้าวเข้าสู่การกระจายเสียงวิทยุดิจิทัลของประเทศไทยต่าง ๆ ทั่วโลก เริ่มมีการพัฒนาและดำเนินการตามแนวทางของแต่ละประเทศที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ

กับสภาพภูมิประเทศ เงื่อนไขทางเทคโนโลยี ทักษะความรู้ของบุคลากร ฐานเศรษฐกิจของผู้ผลิต และผู้รับฟังรายการวิทยุ รวมไปถึงเป้าหมายและนโยบายของประเทศ ที่จะพัฒนาด้านการสื่อสารของประเทศไป

ทิศทางใด (สารโจน์ แววมณี, 2556) การก้าวเข้าสู่วิถีดิจิทัลด้วยกลไกทางโครงสร้างทางนโยบายและโครงสร้างในระบบของการกระจายเสียง เป็นสิ่งที่ต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาและไต่ตรองประสบการณ์จากประเทศที่ได้ดำเนินการมาแล้ว เพื่อให้การกระจายเสียงที่จะก้าวเข้าสู่ระบบดิจิทัลเป็นกลไกหลักในการพัฒนากิจการกระจายเสียงและพัฒนการใช้เทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ เหตุผลที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนการกระจายเสียงเข้าสู่ระบบดิจิทัล ก็เพื่อจะทำให้ประชาชนได้รับโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการที่มีความหลากหลาย เนื่องจากระบบใหม่จะทำให้มีจำนวนช่องรายการที่เพิ่มมากขึ้น มีคุณภาพที่ดีกว่าเดิม และเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม เศรษฐกิจของประเทศ (กสทช., 2557) นอกจากนี้ประเทศไทยยังมีพันธกรณีระหว่างประเทศ กับกลุ่มสมาชิกอาเซียนที่เห็นชอบในการปรับเปลี่ยนระบบการออกอากาศแบบภาคพื้นดินสู่ระบบดิจิทัลในช่วงระหว่างปี 2558 – 2563 อย่างไรก็ดีตามพันธเอก คร.นที ศกุลรัตน์ รองประธานกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการ โทรทัศน์ และกิจการ โทรคมนาคม แห่งชาติ หรือ กสทช. ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการประกาศแผนแม่บทและการขับเคลื่อนการให้ใบอนุญาตวิทยุดิจิทัลในประเทศไทย ที่จะมีการระบวนการออกใบอนุญาตในปี 2558 อาจมีการเลื่อนออกไประยะหนึ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีระบบดิจิทัล มาทดแทนระบบอนาล็อกเดิมของวิทยุกระจายเสียง จะมีความยุ่งยากมากกว่าระบบโทรทัศน์ระบบดิจิทัลแบบภาคพื้นดินในที่ได้ดำเนินการมาแล้ว (แนวหน้า, 2557) ซึ่งการส่งสัญญาณระบบดิจิทัล สถานีวิทยุกระจายเสียงทั้งระบบจะต้องปรับเปลี่ยนเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ จากระบบอนาล็อกเป็นระบบดิจิทัล ส่วนด้านเครื่องรับในภาคประชาชน ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนเป็นระบบดิจิทัลด้วยเช่นกัน (สารโจน์ แววมณี, 2556) สำหรับเครื่องมือและอุปกรณ์ของการกระจายเสียงในปัจจุบันที่เป็นหัวใจในการดำเนินการผลิตหรือจัดรายการวิทยุ

คอมพิวเตอร์ นับเป็นเครื่องมือแบบดิจิทัลที่มีบทบาทมากที่สุดในช่วงเกือบ 2 ทศวรรษที่ผ่านมา และมีแนวโน้มว่า จะมีการพัฒนาต่อไปในอนาคต ทั้งที่เป็นสถานีวิทยุกระจายเสียงหลัก (ของรัฐ) สถานีวิทยุชุมชน หรือ อาจเป็นสตูดิโอของผู้ผลิตรายการที่บันทึกเสียงเพื่อจัดส่งรายการที่ผลิตออกอากาศ จากเดิมในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ประเภทอนาล็อก ที่ใช้เล่นหรือบันทึกเสียงที่ใช้แถบแม่เหล็ก เช่น แผ่นเสียง Open Reel , Cassette Tape หรืออีกมากมาย ต่างก็หมดอายุการใช้งานไปตามสภาพการณ์และการเปลี่ยนแปลงของวิวัฒนาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ สิ่งที่จะกล่าวถึงในบทความนี้คือ วิถีดิจิทัลกับห้องจัดรายการวิทยุกระจายเสียง ซึ่งในทุกวันนี้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้เพิ่มความสะดวกสบาย มีความกะทัดรัด และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการจัดรายการ หรือดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการผลิตรายการ สารระสำคัญที่จะเริ่มต้นกล่าวถึงและเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในห้องจัดรายการวิทยุกระจายเสียงด้วยกัน 2 สิ่ง คือ ห้องควบคุมเสียง รวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ในห้องจัดรายการวิทยุกระจายเสียง

ห้องควบคุมเสียง

ห้องควบคุมเสียง (broadcast studio/radio control room) จะมีออกแบบให้สามารถควบคุมเครื่องมือต่าง ๆ ในการจัดรายการวิทยุกระจายเสียงให้อยู่ในการควบคุมของเจ้าหน้าที่ควบคุมเสียงได้ หรืออาจจะใช้แบบควบคุมแบบระบบรีโมทคอนโทรล (remote control) ซึ่งส่วนใหญ่ของห้องควบคุมเสียงสำหรับรายการวิทยุ มักจะออกแบบมาเพื่อให้ใช้ได้กับการจัดรายการสด ตามลักษณะโครงสร้างทางวิศวกรรมสถานีวิทยุกระจายเสียงของรัฐ เช่น สถานีวิทยุ อสมท. ในการกำกับดูแลของ บริษัท อสมท. จำกัด (มหาชน) สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย (สวท.) หรือ อื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ในการออกแบบห้องส่ง มีการออกแบบให้ห้องควบคุมเสียง แยกออกจากห้องผู้ประกาศ ซึ่งจะทำเป็นห้องย่อยหรือห้องลอย ซ่อนอยู่ในห้องควบคุมเสียง

เพื่อป้องกันการสะท้อนไปมาหรือลดความก้องของเสียงผู้ประกาศ ในเวลาที่ใช้ประกาศหรือจัดรายการ แต่ในส่วน of สถานีวิทยุชุมชนที่มีการจัดตั้งในปัจจุบันหรือห้องบันทึกเสียงของผู้ผลิตรายการ มักจะนิยมทำห้องควบคุมเสียงและจัดรายการเป็นห้องเดียว เพื่อลดการใช้พื้นที่และประหยัดงบประมาณในการผลิตรายการเป็นหลัก

สำหรับวัสดุที่ใช้กับห้องควบคุมเสียง และห้องผู้ประกาศ ทั้งที่เป็นสถานีวิทยุกระจายเสียงของรัฐ และวิทยุชุมชน อาจจะใช้วัสดุประเภทแผ่นกั้นผนังสำเร็จรูป เช่น แผ่นซานอ้อย บางแห่งก็ใช้ฟองน้ำบุร่อง หรืออาจใช้แผ่นกระดานรังไข่ เพื่อลดเสียงสะท้อนของห้อง วัสดุที่นำมาใช้จะต้องมีความยืดหยุ่นในตัวหรืออาจมีรูพรุน เช่น ฟองน้ำ พรม ผ้า หรืออาจเป็นผ้าฝ้ายที่มีความหนาพอประมาณ ซึ่งจะต้องติดซับกับผนังเพื่อป้องกันเสียงสะท้อน พื้นห้องส่วนใหญ่มักจะปูด้วยพรมเพื่อดูดซับเสียง หรือบางแห่งอาจจะซับด้วยแผ่นทองแดงเพื่อป้องกันเกี่ยวกับการรบกวนหรือการแทรกตัวของคลื่นวิทยุที่ไม่พึงประสงค์ในส่วน of ห้องผู้ประกาศซึ่งเป็นห้องย่อยหรือห้องลอยที่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนใหญ่ในสถานีวิทยุกระจายเสียงของรัฐนั้น จะกั้นโดยเว้นพื้นที่ไว้เล็กน้อยเพื่อให้มีอากาศอยู่ระหว่างผนังห้อง และเป็นฉนวนกันเสียง อาจจะใส่วัสดุประเภทดูดซับเสียง เช่น โยเกิร์ต หรือ แผ่นซีลีเนียม เอาไว้ โดยใส่กระจุกไว้ 2 ชั้น เพื่อให้เกิดสุญญากาศ เพื่อให้เห็นความเคลื่อนไหวของผู้ประกาศและสามารถใช้สัญญาณมือในการควบคุมการจัดรายการ หรืออาจใช้ Talk Back ในการสื่อสารในช่วงพักรายการได้ ซึ่งโครงสร้างของการใช้วัสดุและการออกแบบในการจัดทำห้องควบคุมเสียงในปัจจุบัน ยังคงมีความคล้ายคลึงในลักษณะเดิม เพียงแต่วัสดุหรือฉนวนบางประเภทอาจมีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย

เครื่องมือและอุปกรณ์

เดิมทีในห้องควบคุมเสียง เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดรายการวิทยุกระจายเสียง (radio equipment) จะมียุคด้วยกันมากมาย ซึ่งเครื่องมือในห้องควบคุมเสียงแบบเก่าที่เป็นอนาล็อก (analog) ประเภทที่ยังมีการใช้แถบเทป หรือร่องเสียงที่บันทึกด้วยสัญญาณแม่เหล็กไฟฟ้า เช่น เครื่องเล่นและบันทึกเสียงชนิดม้วน (open reel) เครื่องเล่นและบันทึกเสียงชนิดตลับ (tape recorder) เครื่องเล่นแผ่นเสียง (turntable) เครื่องลบเทปบันทึกเสียง (head demagnetizer) สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้มีการปรับเปลี่ยนหรือเลิกใช้ เนื่องจากเครื่องมือและอุปกรณ์มีอายุการใช้งานยาวนาน หรือมาจากการเปลี่ยนเทคโนโลยีของเครื่องมือที่เป็นแบบดิจิทัลที่เข้ามาแทนที่ในปัจจุบัน ประมาณปี 2538 มีการเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์และเครื่องมือในห้องจัดรายการวิทยุ มีเครื่องมือใหม่ ๆ ที่เป็นเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาเริ่มใช้ในห้องจัดรายการวิทยุกระจายเสียงในประเทศไทย ได้แก่

- เครื่องเล่นคอมแพคดิสก์
- เครื่องเล่นเทปแคต
- เครื่องเล่นมินิไดสก์
- คอมพิวเตอร์

เครื่องเล่นแผ่นคอมแพคดิสก์ เป็นเครื่องมือที่ใช้เล่นแผ่นที่ผลิตด้วยโพลีกลาส (poly glass) ที่ซ้อนด้วยชั้นบันทึกของน้ำยาไวแสงต่าง ๆ หลายชั้น เรียกว่า แผ่น compact disc ที่มีเส้นผ่านศูนย์กลางมาตรฐานที่ 12 เซนติเมตร หรือ 5 นิ้ว เครื่องเล่นซีดี มีความสามารถในการอ่านข้อมูลได้อย่างรวดเร็วซึ่งเป็นผลพวงจากการพัฒนาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ โดยการใช้แสงเป็นตัวควบคุมการเล่นและอ่าน ทำให้เกิดความแม่นยำและสามารถเล่นได้ซ้ำและบ่อย เครื่องเล่นซีดีได้เข้ามามีบทบาททดแทนเครื่องเล่นแผ่นเสียงในยุคก่อน ประกอบกับบริษัท ผู้ประกอบกิจการด้านเพลง เช่น Grammy Entertainment, RS Promotion, Kita Entertainment หรือ

อีกหลายบริษัทได้เริ่มปรับเปลี่ยนการส่งอัลบั้มจากแผ่นเสียงของนักร้องใหม่ ๆ เป็นแผ่น compact disc ให้กับสถานีวิทยุทั่วประเทศ เริ่มตั้งแต่ปี 2538 เป็นต้นมา สถานีวิทยุต่าง ๆ จึงเริ่มมีการจัดหาเครื่องเล่น ซีดี เพื่อทดแทนเครื่องเล่นแผ่นเสียงในการจัดรายการวิทยุ และถือโอกาสในการปรับเปลี่ยนช่องเก็บแผ่นเสียง ที่เดิมจะติดตั้งเป็น side board ให้สามารถเก็บแผ่น ซีดี ที่มีขนาดเล็กกว่า เพื่อการจัดวางและการค้นหาได้สะดวกขึ้น

เครื่องเล่นเทปแคต (digital audio tape--DAT) เป็นวิวัฒนาการของเทปแถบคลื่นแม่เหล็กที่ให้คุณภาพเสียงที่ดี คล้ายกับการใช้เครื่องเล่นเทปชนิดตลับ ไดรฟ์ของ DAT สามารถบันทึกที่ 44.1 KHz ซึ่งส่วนมากในช่วงต้นของวิวัฒนาการ สามารถถ่ายโอน นำเข้า มักจะใช้เป็นเทปมาสเตอร์เพื่อผลิตแผ่นซีดี ในช่วงต้น ๆ (บรรเจิด คุ่มมณี, 2551) แต่เนื่องจากเครื่องเล่นมีราคาแพง และหาเทป DAT ที่เป็นต้นฉบับเพื่อทำการเล่นค่อนข้างยากและไม่นิยม จึงมีสถานีวิทยุกระจายเสียงหรือห้องบันทึกเสียงในสถานี เพียงบางแห่งเท่านั้นที่มีเครื่อง DAT ติดตั้งไว้ในสถานีวิทยุกระจายเสียง ซึ่งส่วนใหญ่ใช้สำหรับการบันทึกเสียงรายการ

เครื่องเล่นมินิ-disc (mini disc--MD) เป็นเครื่องเล่นที่พัฒนามาจากเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่อ่านการบันทึกด้วยแสงของแผ่นดิสก์ที่มีขนาดเล็กกว่าเครื่องเล่นซีดีปกติ คือ มีขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางที่ 1.25 นิ้ว (บรรเจิด คุ่มมณี, 2551) และแผ่นจะอยู่ในซองหรือกล่องพลาสติกเฉพาะ ซึ่งคุณสมบัติที่โดดเด่นของเครื่องเล่น MD คือความสามารถในการเลือกเล่นหรืออ่าน สามารถใช้ความเร็วเพียง 0.1 วินาที จึงความนิยมในการใช้งานทดแทนเครื่องเล่นเทปชนิดตลับ นอกเหนือนั้น จะนำมาใช้เพื่อการเปิดสปอตโฆษณา โดยสามารถเลือกช่องของสปอตในการเปิดได้อย่างรวดเร็ว MD ยังมีคุณภาพเสียงที่ดีกว่าเครื่องเล่นเทปชนิดตลับ สถานีบางแห่งจึงนำมาทดแทนหรือสำรองการใช้งานแทนเครื่องเล่นเทปแบบตลับ หรือเครื่องเล่นเทปชนิดม้วน บริษัทที่ดำเนินธุรกิจเพลงเองก็มักจะใช้แผ่น MD เป็นวัสดุเสียงสำหรับเปิดทำ

การแสดงของศิลปินหรือนักร้องในการแสดงโชว์ เช่น minus 1, backing track ทำให้สถานีวิทยุกระจายเสียงส่วนหนึ่ง ทำการเปลี่ยนแปลงหรือบรรจุเครื่องมือชิ้นนี้ไว้สำหรับการเปลี่ยนแปลงตามการปรับปรุงในการประมูลเวลาของสถานีในช่วงต่อ ๆ มา

คอมพิวเตอร์ เป็นเครื่องมือที่เริ่มเข้ามามีบทบาทในการผลิตหรือจัดรายการวิทยุกระจายเสียงมากที่สุด และเป็นเครื่องมือดิจิทัลที่เข้ามาเปลี่ยนกลไกด้านเครื่องมือในการจัดรายการวิทยุตั้งแต่ปี 2538 มาจนถึงปัจจุบัน ในระยะแรก เริ่มมีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในห้องควบคุมเสียง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและอุปกรณ์ในการใช้เปิดสปอตโฆษณาหรือ เล่นเพลงต่าง ๆ โดยการเก็บไว้ในหน่วยความจำ จากนั้นมีการพัฒนาการใช้คอมพิวเตอร์ในการเก็บข้อมูลเพลง สปอต ในลักษณะของดัชนี เพื่อความสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูลต่าง ๆ แต่เนื่องจากวัสดุเสียง มีการพัฒนาในระยะแรก จึงใช้คอมพิวเตอร์เป็นเสมือนเครื่องมือทดแทน Cassette, ซีดี, MD มากกว่า โดยใช้ซอฟต์แวร์วินแอมหรือวินโดว์มีเดียเพลเยอร์ในการใช้งาน

การพัฒนาด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในห้องควบคุมเสียง หรือห้องจัดรายการวิทยุกระจายเสียง ภายหลังจากคอมพิวเตอร์มีการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถทางเทคโนโลยีใหม่ ในยุคดิจิทัลมาจนถึงปัจจุบัน คอมพิวเตอร์สามารถเป็นเครื่องมือแทนแหล่งกำเนิดเสียงอื่น ๆ ในงานวิทยุกระจายเสียง อย่างเช่น เครื่องเล่นเทปชนิดตลับ เครื่องเล่นซีดี เครื่องเล่น MD เครื่องเล่น DAT พร้อมกับมีขีดความสามารถในอีกหลาย ๆ เรื่อง เช่น การจัดการด้านดัชนีข้อมูล การพัฒนาด้านซอฟต์แวร์เพื่อใช้โปรแกรมเขียนการออกอากาศ โดยเฉพาะสถานีวิทยุชุมชนที่มีต้นทุนน้อยหรือสถานีที่มีกำลังบุคลากรไม่เพียงพอในการจัดการการพัฒนาโปรแกรมด้วยซอฟต์แวร์ต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อการจัดรายการวิทยุ หรือบันทึกเสียง เช่น โปรแกรมบันทึกและตัดต่อเสียง sound force, audition หรืออื่น ๆ การใช้เป็นเครื่องมือเพื่อประชาสัมพันธ์ หรือ

เป็นช่องทางในการนำเสนอรายการในรูปแบบใหม่ โดยมีการจัดรายการวิทยุผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (วิทยุออนไลน์) ซึ่งเป็นพื้นฐานหนึ่งของระบบวิทยุดิจิทัลที่กำลังจะเกิดขึ้น รวมถึงการใช้เป็นเครื่องมือในเชิงปฏิสัมพันธ์ (interactive) กับกลุ่มผู้ฟังรายการทางอินเทอร์เน็ต เช่น Facebook, line, What App หรืออื่น ๆ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่า วิทยุกระจายเสียงเป็นการสื่อสารทางเดียว (One Way Communication) และใช้แบบการสื่อสารแนวดิ่ง คือ ถ่ายทอดนโยบายจากรัฐไปสู่ประชาชน จึงเห็นได้ว่าเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ กำลังเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้การจัดรายการ ไม่ว่าจะเป็นด้านเครื่องมือในห้องจัดรายการ หรือควบคุมเสียง รวมไปถึงเรื่องของการสื่อสารตามหลักการเดิมนั้น มีการเปลี่ยนแปลงได้

สำหรับห้องจัดรายการวิทยุกระจายเสียงในปัจจุบัน จะกล่าวถึงสถานีวิทยุในประเทศไทย 2 ลักษณะด้วยกัน คือ สถานีวิทยุหลัก/ของรัฐ กับสถานีวิทยุชุมชน ที่อาจจะมีความแตกต่างกันในด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ รวมถึงห้องจัดรายการ หรือห้องควบคุมเสียง สถานีวิทยุหลัก/ของรัฐเป็นสถานที่ดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ ซึ่งส่วนใหญ่จะให้มีการประมูลเวลาในการดำเนินการจัดรายการวิทยุกระจายเสียง เช่น สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย (บางแห่ง) สถานีวิทยุในเครือของกองทัพบก สถานีวิทยุในเครือของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือ สถานีวิทยุที่เป็นหน่วยงานของรัฐ ผู้ประมูลอาจเป็นผู้ประกอบการนิติบุคคล เช่น บริษัท K C S แอดเวอร์ไทซิง จำกัด บริษัท วิไล เซ็นเตอร์ จำกัด หรืออื่น ๆ ผู้ประกอบการเหล่านี้รับสัมปทานจากส่วนราชการต่าง ๆ หรือโดยการเช่าเหมาช่วงเวลา โดยอาจจะเป็นกลุ่มทุนจากส่วนกลาง หรือกลุ่มทุนส่วนท้องถิ่น ในการจัดรายการวิทยุในปัจจุบันของสถานีที่รับสัมปทานจากหน่วยงานของรัฐมาจัดรายการ เช่น รายการวิทยุของ COOL FM ที่ผลิตรายการโดย บริษัท COOLISM จำกัด (RS) ทางสถานีวิทยุเสียงจากทหารเรือ FM 93.0 MHz หรือ LOVE FM 106.5 MHz ทางสถานี

วิทยุ 1 ปณ. ของบริษัท A-TIME Media จำกัด การจัดรายการเหล่านี้ไม่ได้ดำเนินการจัดรายการที่ห้องส่งของสถานีวิทยุ หากแต่ทางผู้ประมวลเวลาหรือสัมปทาน ได้จัดทำห้องจัดรายการไว้ในที่ตั้งของบริษัท แล้วส่งสัญญาณเชื่อมกลับไปสู่สถานีต้นทางเพื่อออกอากาศ โดยการปรับเปลี่ยนเครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถจัดทำได้ตามวิธีการและแนวทางของเจ้าของเวลาที่ประมูล เพื่อความสะดวกและทันสมัยในการจัดรายการ

นักจัดรายการวิทยุกระจายเสียงทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัดหลายท่าน ให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์ในห้องจัดรายการวิทยุกระจายเสียงในปัจจุบัน เครื่องมือที่ไม่ปรากฏให้เห็นแล้วในห้องจัดรายการ คือ ประเภทนาฬิกาทั้งหมด เช่น เครื่องเล่นเทป ชนิดม้วน เครื่องเล่นแผ่นเสียง ส่วนประเภทเครื่องเล่น ซีดีเครื่องเล่น MD เครื่องเล่น DAT เครื่องเล่นเทปหรือสถานีบางแห่งอาจจะใช้ digital card สำหรับใช้ในการเปิด สปอตวิทยุ แทนเครื่องเล่น MD ซึ่งทั้งหมดยังคงมีไว้สำหรับสำรองการใช้งานในกรณีที่การใช้คอมพิวเตอร์มีปัญหา ส่วนสิ่งที่มีการปรับเปลี่ยนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น คือ คอมพิวเตอร์สำหรับการใช้งานในห้องจัดรายการในเชิงปฏิสัมพันธ์การใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อการสื่อสารและการใช้งานคอมพิวเตอร์เพื่อการจัดรายการวิทยุออนไลน์ บางสถานีวิทยุจึงอาจมีจอภาพในการส่งการระบบต่าง ๆ จำนวนมากจนเกือบจะดูคล้ายศูนย์โทรคมนาคม ส่วนสถานีวิทยุชุมชน ด้วยเหตุที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ. 2540 และ 2550 ได้เปิดช่องทางให้คลื่นวิทยุเป็นทรัพยากรของชาติ สถานีวิทยุเหล่านี้ได้ทดลองกันทำงานในหลายรูปแบบ โดยการเข้าร่วมกับกองงานคณะกรรมการกิจการวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์แห่งชาติ (กองงาน กกช.เดิม) จนมาถึงคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ปัจจุบันในการกำกับดูแล หรืออีกหลายสถานีก็ยังคงดำเนินการแบบไม่เข้าร่วมตามกรอบที่กำหนด สถานีวิทยุเหล่านี้จึงไม่มีแบบแผนของห้องผลิตหรือ

จัดรายการ รวมถึงอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในห้องจัดรายการวิทยุกระจายเสียง เพียงแต่ผู้จัดตั้งสถานีวิทยุ หรือ จุฬปฏิบัติกรวิทยุชุมชน ต่างก็เคยมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดรายการวิทยุกระจายเสียงมาในระดับหนึ่ง ถ้าสถานีวิทยุชุมชนที่มีมาตรฐานในด้านการจัดรายการ ก็จะมีเครื่องมือและห้องจัดรายการที่ใกล้เคียงห้องจัดรายการวิทยุของรัฐ อาจจะแตกต่างกันในเรื่องของที่ตั้ง สถานี การออกแบบและวัสดุการใช้งานต่าง ๆ จะไม่มี กฎกติกา เพราะโดยพื้นฐานของวิทยุชุมชน จะกำหนด หลักการไว้ 3 เรื่อง คือ เสาส่งจากพื้นดินไม่เกิน 30 เมตร ใช้เครื่องส่งขนาด 30 วัตต์ และมีรัศมีการออกอากาศไม่เกิน 15 ตารางกิโลเมตร ส่วนใหญ่แล้วเครื่องมือหลัก ๆ ที่เป็นแหล่งกำเนิดเสียงจะได้แก่ เครื่องผสมเสียง ไมโครโฟน เครื่องเล่นซีดี เครื่องเล่น MD หรือ Digital Card สำหรับการเปิดสปีดวิทยุ แต่ส่วนใหญ่แล้ว จะใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์แบบบุคคล (Personal Computer - PC) ในการจัดรายการเป็นหลัก

เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เปลี่ยนโครงสร้างของ เครื่องมือในห้องจัดรายการวิทยุกระจายเสียง

จากปี 2538 มาจนถึงปัจจุบัน การใช้ คอมพิวเตอร์เพื่อเป็นเครื่องมือหนึ่งในการจัดรายการวิทยุ เริ่มต้นจากการใช้เพื่อเป็นแหล่งกำเนิดเสียง และเป็นดัชนี การสืบค้นข้อมูลเสียงต่าง ๆ ส่วนการใช้คอมพิวเตอร์ในห้องบันทึกเสียง ก็ใช้เป็นเครื่องมือในการบันทึกเสียง แทนแถบเทปแม่เหล็ก ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีของเครื่องมือ ชนิดอื่น ๆ ได้มีการพัฒนาจากเครื่องมืออนาล็อก มาเป็น ดิจิทัล เช่น เครื่องเล่น compact disc, mini disc แต่ท้ายสุด การพัฒนาของคอมพิวเตอร์ได้เปลี่ยนให้เครื่องมืออื่น ๆ ถูกควมรวมและสามารถใช้งานได้ ในคอมพิวเตอร์เพียง เครื่องเดียว

จากการใช้โปรแกรมเสียงจากคอมพิวเตอร์ ที่ใช้งานง่าย ๆ เช่น Win Amp, Window Media Player ส่วนมากโปรแกรมที่กล่าวมานี้ จะเป็นโปรแกรมใน ลักษณะของการให้ใช้ฟรี (free ware) สามารถนำมาใช้

เพื่อเป็นแหล่งเสียง และมีการพัฒนาโปรแกรมขึ้นมา ระดับต่าง ๆ (version) ที่สูงขึ้น ในระดับที่สามารถรองรับ ความซับซ้อนของการจัดรายการวิทยุได้ เช่น การ กำหนดเวลาเพื่อโฆษณาต้นชั่วโมง หรือท้ายชั่วโมง การ กำหนดเพลงให้มีความพอดีกับเวลา การใช้การเชื่อมโยง แฟ้มบันทึกรายการข่าวต้นชั่วโมง เป็นต้น มาจนถึง ปัจจุบัน สถานีวิทยุชุมชนส่วนใหญ่ ยังคงใช้โปรแกรม ลักษณะนี้อยู่ แต่บางสถานีที่มีทุนสนับสนุน ก็สามารถ ใช้ โปรแกรมที่ผลิตขึ้นมารองรับกับการจัดรายการวิทยุ โดยเฉพาะ ซึ่งจะต้องซื้อหรือจ่ายค่าลิขสิทธิ์ในการใช้งาน (license) เพื่อการใช้งานอย่างราบรื่นและมีการสนับสนุน จากผู้ผลิตซอฟต์แวร์ โดยเฉพาะบริษัทที่ได้ซื้อลิขสิทธิ์ โปรแกรม จะมีการอบรมนักจัดรายการวิทยุในการใช้งาน โปรแกรมจนกว่าจะมีความคุ้นเคย โปรแกรมประเภทนี้ ได้แก่ RCS , Audio Walt , Starlet , ZAM Broadcaster , Radio Star , Vegas , Zara เป็นต้น ซึ่งผู้ที่จะทำการ ควบคุมการผลิตรายการให้เป็นไปตามแนวทางของผัง รายการก็คือ Music director หรือ Program director ลักษณะของการใช้คอมพิวเตอร์เป็นไปเพื่อ การจัดการ เล่นข้อมูลหรือเล่นข้อมูลจากการบันทึกการอัด โหมด การตั้งเวลาการทำงานเป็นช่วง การบันทึกเสียง การตัด ต่อเสียง การเชื่อมต่อช่วงและข้อมูลช่วง การใช้เพื่อ ควบคุมการเปิดสปีดโฆษณาตามสัญญาและตารางเวลา ที่ให้ไว้กับลูกค้า การใช้เพื่อสืบค้นตามการเก็บดัชนีของ ข้อมูล การใช้เพื่อสืบค้นข้อมูลในระบบสารสนเทศ การใช้ร่วมกับระบบออนไลน์ในการจัดรายการวิทยุออนไลน์ หรือการถ่ายทอดสดโดยผ่านสัญญาณอินเทอร์เน็ต การใช้ในการสื่อสารผ่าน social media ในลักษณะการสร้าง ปฏิสัมพันธ์ เป็นต้น ถึงแม้ว่าคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือที่ สะดวกสบายและมีประสิทธิภาพมากที่สุดในยุคนี้ แต่ก็ ยังมีเรื่อง ข้อดี และข้อควรพิจารณา ของการใช้ คอมพิวเตอร์ในการจัดรายการที่นักจัดรายการวิทยุหลาย ท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับข้อดีไว้ ดังนี้

1. มีความรวดเร็ว สะดวกต่อผู้จัด เนื่องจาก สามารถแสดงรายละเอียดต่าง ๆ ของข้อมูลในการจัด

รายการ เพลง หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่ผู้จัดจะนำมาใช้สำหรับ
เตรียมนำเสนอในรายการวิทยุ การสั่งงานใช้การ
ตรวจสอบผ่านหน้าจอ (monitor) และสามารถจัดการใน
แต่ละช่วงของรายการด้วยการลากข้อมูลที่ต้องการมาลง
ไว้ที่หน้าจอให้มีการทำงานตามลำดับต่อไป

2. มีความแม่นยำมากกว่าการใช้เครื่องมือในห้อง
ต่างชนิดกัน และเกิดความผิดพลาดจากความเร่งด่วน
ค่อนข้างน้อย และลดขั้นตอนต่าง ๆ ลงไปได้มาก

3. สามารถเลือกใช้ฟังก์ชันต่างประกอบการจัด
รายการ เช่น เสียงประกอบ (sound effect) เพื่อการจัด
รายการได้อย่างสะดวกและมีความน่าสนใจเพิ่มมากขึ้น

4. มีการค้นหาข้อมูลที่เกิดขึ้นใหม่ได้อย่างรวดเร็ว
(up to date)

5. สามารถใช้เป็นอุปกรณ์สื่อสารแบบปฏิสัมพันธ์
ผ่านอินเทอร์เน็ต หรือการจัดรายการแบบวิทยุออนไลน์
และพัฒนาเข้าสู่การดำเนินการตามโครงสร้างของระบบ
วิทยุดิจิทัล

ส่วนข้อควรพิจารณา ที่นักจัดรายการวิทยุได้ให้
ความเห็น ว่า คอมพิวเตอร์อาจมีข้อเสียในการจัดรายการ
ซึ่งมีความเห็นที่น่าสนใจอยู่ด้วยกันหลายประเด็น ดังนี้

1. ไม่สามารถไว้วางใจได้ เพราะบางครั้งสิ่งที่ได้
ติดตั้ง (set up) เครื่องอาจจะมีการหยุดทำงาน (hang) โดย
ไม่ทราบสาเหตุและต้องหาจุดบกพร่องเพื่อการแก้ไข

2. คอมพิวเตอร์สามารถอ่านค่าไฟล์ที่หลากหลาย
ได้ จึงทำให้ความละเอียดรอบคอบของนักจัดรายการวิทยุ
รุ่นใหม่ ๆ ในการพิจารณาเสียงที่จะนำมาใช้ก่อนการ
นำเสนอจึงค่อนข้างน้อย ซึ่งนักจัดรายการ
วิทยุกระจายเสียงรุ่นก่อน ๆ ที่ใช้แผ่นเสียง แผ่น compact
disc เป็นต้น จะมีการตรวจสอบระดับของเสียงดู
พิจารณาค่าของระดับเสียงใน VU (volume unit) จาก
แหล่งเสียงชนิดต่าง ๆ ก่อนการนำเสนอ

3. ขาดศิลปะในเชิงทักษะปฏิบัติและการใช้ความ
หลากหลายของเครื่องมือจัดรายการวิทยุ เพราะเครื่องมือ
แต่ละชิ้นมีการทำงานและแสดงผลเฉพาะทาง ซึ่งส่งผล
ในเรื่องของอารมณ์ของการถ่ายทอด จังหวะ และความ

ต่อเนื่องของการนำเสนอ จนมีลีลาของนักจัดรายการวิทยุ
หลายท่านกล่าวว่า การจัดรายการวิทยุในปัจจุบันอยู่ในยุค
“คลิก” (click)

4. ขาดความต่อเนื่องของเสียง ซึ่งปัจจุบันใช้การ
จัดวางในคอมพิวเตอร์เป็นลักษณะของการวางไฟล์ต่อกัน
จึงไม่ค่อยปรากฏความลื่นไหลของเสียง (smooth) ใน
ลักษณะของการใช้ fade in , fade out ของวัสดุเสียงที่มา
จากการบันทึกค่าต่างคุณภาพกัน โดยเฉพาะการใช้
โปรแกรมเล่นเสียงพื้นฐาน เช่น Win Amp, Window
Media Player หรืออาจจะเป็นโปรแกรมสำหรับจัด
รายการวิทยุ เช่น Vegas, Zara, ZAM, Broadcaster, Radio
Star หรือ Auto radio เป็นต้น

บทสรุป

วิถีชีวิตที่ทันสมัยกับห้องจัดรายการวิทยุกระจายเสียงใน
ประเทศไทยที่กำลังจะมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตาม
เทคโนโลยีที่กำลังจะมีขึ้น หากแต่การปรับเปลี่ยนอาจจะ
ยังต้องใช้เวลา เทคนิค และค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ
จึงทำให้คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการ
โทรคมนาคม และกิจการ โทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)
อาจปรับขยับเงื่อนไขให้มีการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีความ
พร้อมพอสมควร ถึงแม้ว่าสถานีวิทยุกระจายเสียงและ
ห้องจัดรายการวิทยุจะมีการควบคุมคุณลักษณะของ
เครื่องมือที่อยู่ในระบบดิจิทัลแล้วในปัจจุบันการใช้งาน
คอมพิวเตอร์เพียงชนิดเดียวในการจัดรายการ จนเกิดวลี
หรือคำจำกัดความของการจัดรายการวิทยุในปัจจุบันว่า
เป็นยุค “คลิก” (click) อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีใหม่ที่
นำมาใช้ ยังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน เนื่องจากการกระจาย
เสียงในปัจจุบันของประเทศไทย ยังมีการใช้งานอุปกรณ์
และเครื่องมือเดิม เพียงแต่เมื่อถึงเวลาที่ การปรับเปลี่ยน
ระบบและโครงสร้างของการออกอากาศเข้าสู่ระบบ
ดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ คอมพิวเตอร์จะมีบทบาทและ
เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตรายการหรือจัดรายการ
ต่อไปในอนาคต และสิ่งที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงคือ
การพัฒนาการใช้โปรแกรมปฏิบัติการในการจัดรายการ

วิทยุของสถานีวิทยุกระจายเสียงต่าง ๆ จะมีรูปแบบและ
การใช้งานที่อำนวยความสะดวกตามที่กล่าวมาแล้ว
ข้างต้น สามารถผลิตรายการวิทยุกระจายเสียงออกมาใน

ประเภทต่าง ๆ ของรายการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ
เต็มศักยภาพ ในฐานะของสื่อหลักที่ยังคงทรงอิทธิพลต่อ
ผู้รับในปัจจุบันและอนาคต



เอกสารอ้างอิง

กสทช.เพื่อผู้บริโภคสื่อวิทยุ-โทรทัศน์. (2557). *ทำไมประเทศไทยต้องเปลี่ยนเป็นดิจิตอล*. ค้นจาก

<http://bcp.nbtc.go.th/knowledge/detail/370>

บรรเจิด กุ่มมณี. (2551). *Dat-MINI DISC-Camera Edit*. ค้นจาก <http://www.banpong4.blogspot.com>

สาโรจน์ แวมณี. (2556). *การเปลี่ยนผ่านสู่การกระจายเสียงวิทยุระบบดิจิตอลของไทย*. ค้นจาก

<http://www.prachatai.com/journal/2013>

หนังสือพิมพ์แนวหน้า. (2557) “นที”เผยแผนวิทยุดิจิตอลส่อเค้าเลื่อนช้าการใช้เทคโนโลยียุ่งยากกว่าโทรทัศน์.

ค้นจาก <http://www.naewna.com/business/113600>



การสื่อสารการเมืองและความคิดต่างบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ในช่วงวิกฤติการเมืองไทย

ปี พ.ศ. 2553

Political Communication and Conflict Discourse in Thai Online Social Networking

During Political Crisis Period in Thailand in the Year 2010

อุษา ศิลป์เรืองวิไล

บทคัดย่อ

งานศึกษาวิจัยนี้ “การสื่อสารการเมืองและความคิดต่างบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ในช่วงวิกฤติการเมืองไทย ปี พ.ศ. 2553” ขึ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการแสดงออกทางการเมืองในประเด็นเกี่ยวข้องกับวิกฤติการเมืองในประเทศไทย ในช่วงระหว่างวันที่ 12 มีนาคม – 19 พฤษภาคม 2553 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิเคราะห์สารที่รวบรวมจากห้องสนทนา ราชดำเนินคาเฟ่ ใน เว็บไซต์พันทิป ผลการวิจัยพบว่าประเด็นทางการเมืองที่บล็อกเกอร์สื่อสารแลกเปลี่ยนได้แก่ประเด็นที่เกี่ยวกับ สถาบันทางการเมือง, บุคคล, เหตุการณ์, ความขัดแย้ง, การเมือง, และ ความสงบสุข ที่น่าสนใจคือผลการวิจัยพบว่าประเด็นเฉพาะที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในช่วงวิกฤติทางการเมืองที่บล็อกเกอร์จำนวนมากสื่อสารแลกเปลี่ยนระหว่างกันเป็นเรื่องเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

คำสำคัญ: การสื่อสารการเมือง, ความขัดแย้ง, การวิเคราะห์เนื้อหา, การแลกเปลี่ยนทางสังคม

Abstract

The purpose of this study is to explore political expression related to the political crisis in Thailand during 12 March - 19 May 2010. A content analysis method was used for quantitative research to collect data from the Ratchadhamnern café at www.pantip.com. The findings show that the topics relating to what bloggers think and feel about politics are political institutions, people, events/issues, conflicts, politics, and peacefulness. Interestingly, findings on the specific theme show that the topic that the majority of bloggers discussed in terms of problem solving during political crisis is the good governance theme.

Keywords: political communication, conflicts, content analysis, social exchange

Introduction

Thailand is a democratic state. A turning point in Thai Politics occurred in the year 2008 in

the form of a conflict between the People's Alliance for Democracy (PAD) and the National United Front of Democracy against Dictatorship (UDD).

Thai society has been divided because of the political crisis. That division exists even among family members, and a compromise-seeking attitude is no longer present. A conflict between the anti-Thaksin camp (symbolically wearing yellow shirts) and the pro-Thaksin camp (known as Red Shirts) has shaped a new form of political mobilization. Both groups gave voice to their political opinions through large street protests. Consequently, the political context of the color-based protest movements in Thailand represented new ideas and concepts of democracy.

Objective

I focus on the role of communication in fostering conflict talk in the Thai political communication process, especially the role of the blogosphere in political communication within WWW.Pantip.Com. This blog reflects a strong interest in political issues, but the freedom to discuss during a crisis period has been limited. People turned to the blogs as a channel to participate in political discussions. Most expressed their inclination to discuss political issues and express their views in online forums and the blogosphere, engaging in digital forums rather than traditional forms of political participation. As a result, the blogosphere has strengthened its role as a mediator between the state and citizens in terms of public and political affairs. Specifically, I am interested in what people are talking about when they engage in social conflict. How do people explain the causes and effects of social conflict? How do conflict groups arise from the structures of

online social networking? How do conflicts among such groups in online social networking affect change in the social structure? What specific forms or patterns of social behavior are envisaged in online social networking?

The production and distribution of modern technology has taken place on a mass scale and is best describe by the conflict discourse system. My interest in political communication as a conflict discourse system is motivated by political crises in Thailand during the past four years and a broader academic orientation to the general topic of communication and conflict in social settings. In general, social conflict refers to is a struggle or contest between collective actors who use social power to defeat or remove opponents and gain status, power, resources, and other scarce values. When considering the influences of internal conflict in the Thai context, conflict is a basic and natural process of social interaction (Himes, 1980), so we find it everywhere in human society. Himes also noted that a social conflict is social action for “relieving deprivation and making change” (p. 50). Additionally, Watson-Gegeo and White (1990) explained that social conflicts are typically looked at as “inter-group conflict, disagreements or moral dilemmas” of communities (p. 3). Accordingly, I applied conflict discourse system to the analysis of social conflict, addressing the interlinked issues of conflict definition, talk about conflict, and blogs content as an indirect method of observation. My strategy is to approach online social networking as a quintessential form of communication about conflict. And I intend this study as a contribution to

some of the ongoing debates from a conflict discourse system perspective.

Idea theory

The Internet

While Thai political conflict has created a visible divide in Thai society between the yellow shirt supporters and the red shirt supporters, politics is a subject that might be hard to discuss in an open and honest manner. Accordingly, many political supporters have developed their communication strategies through the use of the Internet as a tool to express their opinions.

The Internet is the world's largest data communications network, consisting of thousands of smaller networks interfaced in such a way that computer of any type can interact with one another. Furthermore, the Internet is a network of computers for transmitting digital information. Moreover, the networks on which the Internet messages are conveyed around the world today include the faster, more sophisticated Ethernet and token rings of private data networks. Specifically, the Internet is an interactive medium that supports both interpersonal communication (such as keeping individuals current on news, the activities of their friends and family, or watching TV shows, videos, and playing music) and mass communication, including one-way/ two-way communication (such as marketing 24 hours a day-7days a week, and as a personalized medium for mass marketing and selling). Importantly, the Internet is the first mass medium under user control where media providers focus on user needs, such as providing the means

for users to find things and making all sorts of items easier to be found. For instance, the World Wide Web allows users to access that network in a user friendly way. Accordingly, the Internet is the main communication platform for this century. More importantly, Broadband supports the Internet in its delivery of information and interactive communication at a high speed. More importantly, a part of the significance is the way new networks alter people's perceptions of time and distance. The Internet has created virtual communities and online social networks (FaceBook, mySpace, Blog) which support connections among member users via email, instant messaging, music, file sharing, video sharing, etc. (Louink, 2008; Wang, 2009).

Emerging technologies are allowing a new kind of participatory democracy by raising public awareness and, thus, public participation, stimulating general involvement, and facilitating the easy sharing of political expression.

WWW.pantip.com is a popular Thai-language website and discussion forum (Wikipedia, 2012) for political communication, especially among the youth and young executives (generally more highly educated). Overall, there are twenty blogs on a variety of topics, such as films, sports, education, outdoor recreation, religion, celebrities, and politics. The blogs are named after famous places in Thailand, such as Siam Square, MBK Center, Silom, Chatuchak Weekend Market, and Ratchadumnern. To date, the WWW.pantip.com's café, named Rachadumnern table, has become a popular public sphere for discussions of Thai politics, such as heated and uncivil political debate.

Accordingly, the study of blogs promises a particularly well-focused and politically salient area of investigation.

The notion that online social networking should come together and support public participation in Thai political communication carries a certain presumption of online social media significance. The path of blogging through interpersonal communication is an important dimension of the social process perspective (Jones & Puseg, 2008; Wang, 2009). The most obvious fact about blogging is that content is most likely about political conflict. That always has been, it always will be and there is no point denying or decrying the negative, alarming, conflict focused nature of political communication in the Thai context. If a negative side of online social networking performances is their preoccupation with conflict and alarm, a potential positive side is their role in conflict management (Arno, 2009).

Communicating conflict in the blogs

Blogs, or weblogs, really began around 1996 and 1997 (Louink, 2008). Recently, the path of interpersonal communication through blogging is a common form of political communication in Thailand. Interestingly, Thailand blogs pose interesting questions related to Thai politics, such as: What is the root cause of conflict? Why does Thaksin not have to be a factor in the solution for the future relationships of the contending parties? Why do participants claim to find their experiences satisfying? Why do the protesters have more power? I concentrated on blog content as an indirect method of observation to investigate what people

are talking about when they engage in social conflict? How do people explain the causes and effects of social conflict? How do conflict groups arise from the structures of online social networking? How does conflict among such groups in online social networking affect change of the social structure? What specific forms or patterns of social behavior are envisaged in online social networking? Is there a particular issue emphasized in the blog?

Blogosphere and politics

During crisis period, people turned to the blogs as a channel to participate in political discussions. Most expressed their inclination to discuss political issues and express their views in online forums and the blogosphere, engaging in digital forums rather than traditional forms of political participation. Therefore, blogosphere has strengthened its role as a mediator between the state and citizens in terms of public and political affairs (Wang, 2009). The Thai language website performs an important political role to promote peace-building concept in Thailand. The blogosphere become a great democratizing influence that inform the public about the political developments, boosts political participation, create new opportunity for political discussion, and give voice to the speechless during political crisis (Gomez, 2002; Maxwell, 2000).

The rhetorical theory of Foucault in Thai context

Michel Foucault introduced the idea of "Discourse of Power" (Bizzell & Herzberg, 2001, p. 1470). Foucault used this term to indicate how

discourse is used as a control mechanism, the truth/power construct, social practices, form of subjectivity, knowledge, and power. For Foucault, power and knowledge are cooperative. By discourse, Foucault's theory is centered on the maintenance of power within a society, as he explained,

. . . in every society the production of discourse is at once controlled, selected, organized, and redistributed by a certain number of producers whose role is to ward off its powers and dangers, to gain mastery over its chance events, to evade its ponderous, formidable materiality. . . . (Bizzell & Herzberg, 2001, p.1461)

Additionally, Foucault understood rhetoric in terms of "societies of discourse" (Bizzell & Herzberg, 2001, p.1468). He recovered an understanding of the connection between discourse and rhetoric whereas rhetorical theory shows how institutions control individuals in society while discourse is a type of language that shows how truth is communicated, or negotiated, through powerful, persuasive language.

Following, Foucault stated that "discipline is . . . control over the production of discourse" (Bizzell & Herzberg, 2001, p.1467). Discourses, as both statements and practices, represent, normalize, and produce objects, subjects, and ways of being in the world. In this way, Foucault sought to prove that discourse is always constructed into larger knowledge/power relations, and serves a descriptive, normative, and constitutive function. Interestingly, for Foucault, the three great systems of exclusion which forge discourse are the

forbidden speech, the division of madness, and the will to truth (Bizzell & Herzberg, 2001, p.1463). At this point, it should be made clear that Foucault was referring to power and truth as fluid concepts and the need to speak truth to power. However, he also noted that any system of education is a political way of maintaining or modifying the appropriation of discourse along with the knowledge and power that they carry (Bizzell & Herzberg, 2001, p.1469).

Consequently, Foucault's discourses of the self can be productively understood in rhetorical terms. In conclusion, the paradigm of Foucault's rhetoric provides the notion of "the production of discourse" (Bizzell & Herzberg, 2001, p.1467). For Foucault, rhetoric is always somehow made material, in texts or social situations, and that materiality is part of how persuasion and discourse work. Rhetoric and discourse should not be understood as synonymous with action but, instead, as inducing action because, without this distinction, the important role played by human agents might be lost. In short, discourse, rhetoric, and texts are always made possible by the actions of human agents and the embodied nature of all experience.

Methodology

Blogs can be studied through their different genres, such as political, educational, research, and narrative. For this study, I am interested in the verbal content of blogs, especially the issues that the bloggers addressed and emphasized during political crisis. Thus, this study focused on what is being posted in the blogs. This content analysis of political communication and conflict discourse in

the Thai online social networking investigated how individuals interact with society at large via the blogosphere. Do bloggers create conflicts, peace, or real democracy? Furthermore, this study concentrated on the disclosure of specific items about which individuals discussed in the blogosphere. Based on Gordon & Miller (2005)'s work, the content of text in the blogs were classified into two main categories: overall topic and specific topic. On the one hand, overall topics are included discussion about politics, group interaction, social hierarchy/status, power, social control and social context. On the other hand, specific topic are focused on institution, people, events/issues, personal identities, conflict (interest, outcome/expected, outcome, impact, understanding, conflict signal, problem solving, ideology/belief, conflict management style (forcing, confrontation, compromise, withdrawal, smoothing), political talking, political structure, conflict event, conflict place, conflict timing, peaceful/disentangling and political action.

All blogs published during that political crisis period within Pantip website were downloaded and numbered separately for each blog. For the purpose of the study, 198 blogs are chosen from Ratchadhamnern café. The unit of analysis is restricted to blog identification number of Pantip website. All blogs published during that political crisis period within Pantip website were downloaded and numbered separately for each blog. Then, each recording units is numbered by new content ID (1 to 198).

Coding System

To increase the confidence in results, two independent coders those are Thai Cohort PhD students in Ohio University were trained to use the coding instrument used in this study. To establish inter-coder reliability, sample of 30 blogs was randomly chosen from 198 blogs from the onset of the data-gathering period. Then two coders coded the same 30 blogs (15% from total samples). Based on pre-test of the coding instrument, the percentage of agreement of the coding sample has reached an acceptable level at 97%. This result demonstrates that all coders coded the same item the same way. Therefore, the reliability of instrument and/or the reliability of the data collected using this instrument represented the reliability of coded data set.

Findings and Discussion

Part I: What is the overall theme of the blogs?

The purpose of this part is to explore the character of political discussion in Thailand present in online social networking via blogs (RQ1); and to determine the extent to which bloggers discuss political issues in their internet communication (RQ3). The data analyzed by using content analysis method indicates that there are six main themes that were used for political discussion in blogs. Table 1 shows that 9 blogs (4.5 %) mentioned political participation theme, 23 blogs (11.6 %) mentioned blogger interaction theme, 38 blogs (19.2 %) mentioned power theme, 52 blogs (26.3 %) mentioned social hierarchy/status theme, 33 blogs (16.7 %) mentioned social control theme, 32 blogs

(16.2 %) mentioned context theme, and 11 blogs

(5.6 %) mentioned other themes.

No	Overall Theme	Frequency (blog)	Percent	Cumulative Percent
1	Political participation	9	4.5	4.5
2	Blogger interaction	23	11.6	16.2
3	Power	38	19.2	35.4
4	Social hierarchy/status	52	26.3	61.6
5	Social control	33	16.7	78.3
6	Context	32	16.2	94.4
7	Other	11	5.6	100.0
Total		198	100.0	100.0

Table 1: The overall topic of the blog as appearing in the Ratchadhamnern café

Foucault's Approach to the Study of Discourse in Thai Society

Benefitting from a decade of rapid global change, consumers can now access a wide variety of media from all over the world. Technological developments--mobile phones, the Internet, public transportation, such as sky trains—all have an effect on society. Not only do technological developments facilitate the ability of people to work and access entertainment, they also change the ways people express their political thinking. We now live in a society that is structured on every level by spectacular media, as our economy, culture, and politics are all shaped by the digital discourse. Therefore, online social networks are rapidly becoming a major part of Thai teenager's everyday lives, as well as an increasingly important part of the network culture. Interestingly, media consumption is complicate in consumption behaviors significantly. Although digital media have expanded widely that people view the

technology that it extremely effects on life to be under circle of the communication to participate in the community as social network, ring tone download, SMS and MMS including to choose various contents of entertainments both in mobile phone and the Internet in addition many media companies open more markets and e-communication. Through Foucault's lens, digital media are the channels by which ideology shapes opinions on almost every subject, thereby influencing the attitudes of the masses (Bizzell & Herzberg, 2001, p.1469). Power and technology affect individuals. Following Foucault's notion of power-knowledge, I believe that digital discourses, in the rapid globalization and informatization society, constitute identities and subjectivities of individuals (Bizzell & Herzberg, 2001, p.1466). According to Foucault's account of modern power, the specific field of truth, the digital media enables the individual to create his or her subject or construct multiple identities and that through their

creation these identities can be established the power of uttering a hidden truth, the power of telling the future, and the power of seeing in all naive what the others' wisdom cannot perceive, the madmans' speech (Bizzell & Herzberg, 2001, p. 1461). On the other hand, the rapid advance of globalization and digital technology, while creating new forms of power and control, has also opened up new avenues of communication and connection. By using Foucault's premise that the principle of commentary limits the chance element in discourse by the play of an identity which take the form of reputation and sameness (Bizzell & Herzberg, 2001, p. 1466), digital media also enable users to create a new identity through digital discourse and technology. Thus "digital discourse and technology" determine what counts as knowledge and normalize particular kinds of cultural practices, thereby reproducing current social and material relations.

From this point of view, the Thai online social networking was used for political discussion to lead the minds of Thai political supporters. Bloggers are acting through their discourses of how Thai society views the cause and effect of social conflict. Bloggers seek opportunities to express their opinions, including opinions about justice (Bizzell & Herzberg, 2001). The discourses of bloggers are part of the political expression in Thai politics, even with conflicting discourses about events. Furthermore, the overall themes relating to the political crisis posted in the blogs could enhance citizens' sense of political participation.

Whether the New Media Discourages Political Engagement?

The blogosphere has become a key medium for informing the public about political concerns and maintaining public participation on the public arena. Importantly, the blogosphere helps us to understand political talk and public participation in Thailand. Furthermore, the blogosphere helps increase political engagement in Thailand, especially during political crises. My study helps build an understanding of how political crises impact citizens' lives, especially in the Thai context. Political crises impacts directly or indirectly, bloggers' daily lives, so their political discussions represented level of participation (information sharing, discussion, review, and/or interaction) in peace-building processes. Political engagement through blogging can help to create and maintain a peaceful society, forestalling the development of violent conflict. Peace-building does not need to wait for a period of violent conflict nor is peace-building relevant only in post-conflict situations (Agustiana, 2005).

Part II: What is the Specific Theme of the Blogs?

The purpose of content analysis in this part is to explore the opinions on the current and future trends of political discussion in Thailand through online social networking via blogs (RQ2); and measure the level of participation (information sharing, discussion, review, and/or interaction) are bloggers involved in (RQ4). Interestingly, the findings show that the specific themes of political discussion through online social networking in

Thailand are topics related to people, event/issue, conflict discussion, public interest, outcome and expected outcome from political conflict, understanding creation/recreation in the conflict

situation, conflict signal, problem solving, conflict management style, politics, people engaged in political crisis, peacefulness/disentangling, judgment, and political actions (see Table 2).

Table 2

The overall topic of the blog as appearing in the Ratchadhamnern café

No	The specific theme	The most prominent theme
1	People	The politician theme
2	Event/issue	The color-based protest movements in Thailand theme
3	Conflict discussion	The impact theme
4	Public Interest	The rights theme The political impact and behavior theme
5	Outcome and expected outcome from political conflict	The policy output (commitment) theme
6	Understanding creation/recreation in the conflict situation	The justice theme
7	Conflict signal	The political actors warning signal theme
8	Problem solving	The good governance theme
9	Conflict Management Style	The confrontation conflict management style theme
10	Politics	The political communication in public sphere theme The political conflict theme
11	People engaged in political crisis	The political elites theme
12	Peaceful/disentangling	The facts theme
13	Judgment	The practical judgment theme
14	Political actions	The action of voting theme

Based on the rhetorical theory of Foucault that power of digital discourse produces new knowledge and new subjects, as "a productive

network", political communication and conflict discourse in Thai online social networking can build blogger satisfaction by providing the means to

increase interaction and personalized messages between political actors-such as government, politician, political supporter, protester- and the Thai people in search for democracy (Bizzell & Herzberg, 2001). For bloggers, digitalization can help improve efficiency and increase convenience to voice their political stands, and gain access to the latest and updated information on political news (Flournoy, 2004, p. 123). Consequently, the political online forum allowed bloggers to present themselves as agents of change (Easton, 1971, p. 109). During the political crisis period, the politician theme, the color-based protest movements in Thailand theme, the impact theme, the rights theme, the political impact and behavior theme, the policy output (commitment) theme, the justice theme, the political actors warning signal theme, the good governance theme, the confrontation conflict management style theme, the political communication in public sphere theme, the political conflict theme, the political elites theme, the facts theme, the practical judgment theme, and the action

of voting theme are the most prominent theme that were mentioned in bloggers' political discussion.

Conclusion

The conflict of opinion in Thailand became nature of the political communication in the Thai context. At the beginning of May 2010, political conflict reached a peak, and bloggers chose to engage in a verbal confrontation. Importantly, people who wish to protect and strengthen the spaces for political discussion during the political crisis accessed to the blogosphere and discussed about a concept of democracy that included notions of harmony and unity in Thailand. As the above analysis also suggests, what was required, in bloggers' view, was every act and every utterance holds possibilities for creating understanding and for moving others to feel and act for the continuity of peaceful society.

References

- Agustiana, E. T. (2005). *Women as peacebuilders: The experience and efforts of women in Poso, Central Sulawesi, Indonesia*. Unpublished doctoral dissertation. Ohio University, Ohio.
- Arno, A. (2009). *Alarming reports: Communicating conflict in the daily news*. New York: Berghahn Books.
- Bizzell, P. & Herzberg, B. (2001). *The rhetorical tradition: Readings from classical times to the present* (2nd ed.). Boston, Bedford/St. Martin's Press.
- Easton, D. (1971). *The political system: An inquiry into the state of political science* (2nd ed.). New York: Alfred A. Knopf.
- Flournoy, D. M. (2004). *The broadband millennium: Communication technologies and markets*. Chicago: International Engineering Consortium.

- Gomez, J. (2002). *Internet politics: Surveillance and intimidation in Singapore*. Bangkok: Think Center.
- Gordon, A. & Miller, J. L. (2005). *When stereotypes collide: Race/ethnicity, gender, and video style in congressional campaigns*. New York: Peter Lang.
- Himes, J. S. (1980). *Conflict and conflict management*. Athens: The University of Georgia Press.
- John, R., Palfrey, D., Jonathan, R., & Zittrain, R. (2012). *Access contested: Security, identity, and resistance in Asian cyberspace*. Boston: The MIT.
- Louink, G. (2008). *Zero comments: Blogging and critical internet culture*. New York: Routledge.
- Maxwell, B. (2000). *How to track politics on the internet*. Washington, D.C.: CY Press.
- Wang, X. (2009). Seeking channels for engagement: Media use and political communication by china's rising middle class. *An International Journal*, 7(1), 31-56.
- Watson-Gegeo, K. A. & White, G. M. (1990). *Disentangling: Conflict discourse in pacific society*. CA: Stanford University.
- Wikipedia. (2001). *Pantip.com*. Retrieved from <http://en.wikipedia.org/wiki/Pantip.com>



การตัดสินใจเพื่อการจัดการลูกค้าร้องเรียนสำหรับนักการตลาดยุคดิจิทัล

Decision Making of Customer Complaint Management about Digital Age Marketer

*นารา กิตติเมธิกุล, **ภาสประภา ตระกูลอินทร์

บทคัดย่อ

การตัดสินใจเพื่อการจัดการลูกค้าร้องเรียนนั้นมีขั้นตอนที่สำคัญที่สุดคือ การรวบรวมข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ โดยเฉพาะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และเป้าหมายการร้องเรียนของลูกค้าที่สามารถแบ่งได้ 16 แบบ ตามความคาดหวังที่ต้องการจากการร้องเรียนและพฤติกรรมการแสดงออกของลูกค้า ลูกค้าทั้ง 16 แบบนี้เป็นลูกค้าที่สร้างมูลค่าทางธุรกิจให้แก่ธุรกิจ และลูกค้าที่ไม่สร้างมูลค่าแก่ธุรกิจ เมื่อธุรกิจสามารถจำแนกลูกค้าได้แล้ว ต้องสรุปประเด็นของปัญหาให้ชัดเจนอย่างไม่ลำเอียง เพื่อสร้างทางเลือกในการตัดสินใจ ทำการประเมินทางเลือกในการตัดสินใจจัดการแต่ละทางเลือก จากนั้นจึงทำการตัดสินใจขั้นสุดท้ายโดยเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ในยุคดิจิทัลธุรกิจต้องมีการคำนึงถึงประเด็นของกระแสทางสังคมออนไลน์ การควบคุมสื่อออนไลน์ และการสร้างช่องทางการร้องเรียนของลูกค้าด้วย

คำสำคัญ : ลูกค้าร้องเรียน, การจัดการ, ความพึงพอใจ, การตัดสินใจ

Abstract

The most important aspect for decision-making of customer complaint management is the data collection of the facts and purpose of customer complaints. Customer complaints are divided into sixteen types. The sixteen complaint types are separated into value for the customer and non-value for the customer. As the business classifies complaints into each category, the business must address the cause of the customer complaint impartially for creating the alternative choices of decision-making. Then, the business must evaluate the outcome of each choice. In the last step, the business must make a decision to select the best long-term outcome. In the digital age, businesses must monitor all channels of social network media and media controlling and creating its own complaint channel, as well.

Keywords: customer complaining, management, dissatisfaction, decision-making

ความนำ

การตลาดยุคดิจิทัล เป็นการตลาดรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นมาในช่วงทศวรรษ 1990 เป็นต้นมา หมายถึงการตลาดที่ผู้บริโภคสามารถรวบรวม แลกเปลี่ยน จัดเก็บ

ข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้โดยง่ายและอิสระตามที่ตนเองต้องการ (Firat & Venkatesh, 1993) ผู้บริโภคเองได้มีการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริโภคเข้าสู่ยุคใหม่ของการตลาดเป็นการตลาดหลังยุคใหม่

(Postmodern Marketing) นั่นคือผู้บริโภคได้มีวัฒนธรรมของการบริโภคเพื่อใช้ในการแสดงออกทางร่างกายและทางความคิดผ่านการบริโภคของตนเอง (Gerrit & VanRaaij, 1998) แสดงให้เห็นว่า ผู้บริโภคมีความเป็นตัวของตัวเอง และสามารถเข้าสู่แหล่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างมากมาย เนื่องจากข้อมูลข่าวสารเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรม เพราะข้อมูลข่าวสารต่างนั้น จะเป็นการสร้างทัศนคติต่าง ๆ ให้กับผู้บริโภค ทั้งทางด้านที่เป็นเชิงและเชิงลบ เมื่อผู้บริโภคได้รับข้อมูลข่าวสารมาแล้วจะนำมาประเมินกับความชอบของตนเอง และเลือกที่จะใช้ข้อมูลเหล่านั้นตามความพึงพอใจของตนเอง (Bettman, 1979; Bettman, Luce & Payne, 1998) ดังนั้น พฤติกรรมการเลียนแบบ หรือกระแสสังคมจึงมีเกิดขึ้นให้เห็นอยู่เสมอในการตลาดยุคใหม่ ซึ่งจะมีทั้งข้อดีและข้อเสียสำหรับนักการตลาด ข้อดีคือ ถ้านักการตลาดสามารถควบคุมหรือสร้างกระแสของสังคมได้ จะเป็นผู้ที่สามารถควบคุมหรือเหนี่ยวนำพฤติกรรมของผู้บริโภคได้ แต่ในทางกลับกัน ถ้ากระแสสังคมนั้นเป็นเชิงลบต่อการขายสินค้าและบริการแล้ว ย่อมทำให้เกิดความเสียหายต่อตราสินค้าและธุรกิจ (Ford, Häkansson, Gadde, & Snehota, 2003)

ลูกค้าร้องเรียน และผลกระทบของลูกค้าร้องเรียน

ลูกค้าร้องเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ลูกค้าไม่ได้รับจากองค์กรธุรกิจตามความต้องการหรือความคาดหวังของลูกค้า และทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พึงพอใจ และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ (ชัยสมพล ชาวประเสริฐ, 2549) การร้องเรียนของลูกค้าเป็นสิ่งที่ทำให้ธุรกิจทราบถึงความไม่พอใจของลูกค้าในด้านการตลาดและการจัดการของธุรกิจ และยังเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของความจงรักภักดี ความไม่พอใจ ของลูกค้า (Singh, 1991) การร้องเรียนของลูกค้า มักจะก่อให้เกิดผลกระทบในทางลบ โดยเฉพาะพฤติกรรมแบบ “ปากต่อปาก” (Words of Mouth) มีผลต่อต่อชื่อเสียง ความไว้วางใจ และการรักษาลูกค้าของธุรกิจ (Reichheld & Sasser, 1990) การ

ร้องเรียนของลูกค้า มักจะมุ่งเป้าการร้องเรียนไปยังพนักงานผู้ให้บริการมากกว่าการร้องเรียนนโยบายของธุรกิจ และบ่อยครั้งที่พนักงานผู้รับเรื่องร้องเรียนไม่มีความเข้าใจในการรับมือกับการร้องเรียนนั้น ยังเป็นการสร้างความเสียหายให้กับธุรกิจมากยิ่งขึ้น

การอธิบายสาเหตุของลูกค้าร้องเรียน อาศัยใช้กรอบแนวคิดทางจิตวิทยาด้วยทฤษฎีคุณลักษณะ (Attribution Theory) นำเสนอครั้งแรกโดย Heider (1958) โดย Heider เชื่อว่า ความต้องการพื้นฐานเป็นคุณลักษณะของสาเหตุทั้งหมดที่เกิดเป็นพฤติกรรมมนุษย์ คุณลักษณะนี้สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม คือคุณลักษณะภายใน (Internal) และคุณลักษณะภายนอก (External) คุณลักษณะภายในจะหมายถึง สิ่งที่เป็นเรื่องเฉพาะตัว ไม่ว่าจะเป็น บุคลิกภาพ อารมณ์ ทัศนคติ รวมถึงความพยายาม ส่วนคุณลักษณะภายนอก หมายถึงแรงกระทำที่เกิดขึ้นจากสิ่งรอบตัว สังคม ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ รวมถึงสถานการณ์

นอกจากนั้นยังได้มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการเกิดการร้องเรียนซึ่งเป็นไปตามกลุ่มของปัจจัยภายในอีกหลายครั้ง เช่น Kowalski (1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ของความไม่พึงพอใจที่มีต่อการร้องเรียน Oliver (1997) ได้ศึกษาช่องว่างระหว่างความคาดหวังกับสิ่งที่รับรู้ จนเป็นสาเหตุให้เกิดการร้องเรียน

ในด้านปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยที่บุคคลไม่สามารถควบคุมได้ เป็นปัจจัยที่แรงกดดันทางเศรษฐกิจ เช่น ต้นทุนและประโยชน์จากการร้องเรียน แรงกดดันจากนโยบายของธุรกิจที่มีต่อลูกค้า ข้อมูลข่าวสารและการเรียนรู้ของลูกค้า (Andreason, 1988; Kowaski, 1996; Oliver, 1997)

นอกจากนั้น ยังได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดการร้องเรียน (Thøgersen and Juhl, 2009) ในปัจจัยภายในประกอบไปด้วยกลุ่มปัจจัยทัศนคติ 3 ปัจจัย ได้แก่ อัตวิสัยเชิงปทัสถาน (Subjective Norm) การรับรู้การควบคุม (Perceived Control) ทัศนคติต่อการร้องเรียน

(Attitude toward Complaining) กลุ่มปัจจัยที่ 2 คือ กลุ่มปัจจัยบุคลิกภาพ ประกอบด้วย การมีความไม่พอใจแบบลำเอียง (Inclination to be Dissatisfied) และ ประสบการณ์ของการร้องเรียน (Experience with Complaining) สำหรับปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่อยู่ในรูปแบบของสถานการณ์ (Situation) ประกอบด้วย ความเสียหายที่รับรู้ได้ (Perceived Loss) และ ต้นทุนความคาดหวังของการร้องเรียน

ดังนั้น พฤติกรรมของลูกค้าร้องเรียน จึงเกิดจากปัจจัยทั้ง 2 ด้านประกอบเข้าด้วยกันระหว่างปัจจัยภายในของลูกค้า และปัจจัยที่ภายนอกที่เป็นสิ่งเร้าให้ลูกค้าเกิดการแสดงออกในการร้องเรียน เช่น ลูกค้ารายหนึ่ง อยู่ในช่วงที่อารมณ์ไม่ดี เนื่องจากความหิว และ ได้รับบริการด้านอาหารที่ล่าช้า ลูกค้ามีนิสัยชอบแสดงออก ไม่ชอบการเก็บความรู้สึก เคยได้รับรู้มาว่าการร้องเรียนสามารถทำให้ตอบสนองความต้องการบางอย่างของตนเอง ช่องทางการร้องเรียนทำได้ง่าย ลูกค้าจึงต้องการระบายความโมโหด้วยการร้องเรียน ซึ่งในความเป็นจริง การให้บริการในขณะนั้น อาจจะไม่ได้ล่าช้า เพียงแต่ล่าช้าในความรู้สึกของลูกค้าก็เกินไปได้ หรือในกรณี ลูกค้ารับบริการที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ และได้ไปบ่นให้คนคนที่ตนเองรู้จัก ทำให้เกิดการแนะนำ ส่งเสริมจากคนที่ตนรู้จักให้ทำการร้องเรียนแล้วจะได้ผลตอบแทนที่ดีเกินกว่าความคาดหวัง จึงเกิดเป็นพฤติกรรมการร้องเรียน และมากกว่าไปกว่านั้น หากลูกค้าเคยร้องเรียนแล้วได้รับผลตอบแทนที่มากกว่าความคาดหวังของตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้ว่า ร้องเรียนแล้วตนเองจะได้ประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งของการร้องเรียนก็เป็นได้

ดังนั้น การร้องเรียนของลูกค้า จึงมีด้วยกันหลายรูปแบบ หลายปัจจัยที่เกิดการร้องเรียน ธุรกิจจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของตนเองที่จะรับมือ และจัดการลูกค้าร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้รักษาประโยชน์สูงสุดของธุรกิจ

ช่องทางการร้องเรียน

ในยุคดิจิทัล เป็นยุคที่มีรูปแบบการสื่อสารระหว่างธุรกิจและลูกค้าได้อย่างหลากหลาย หรือเรียกได้ว่าเป็นจุดสัมผัสลูกค้า (Customer Touch Point) หมายถึงจุดที่ลูกค้าสามารถติดต่อธุรกิจได้ทุกจุด รวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้ลูกค้าคิดและรู้สึกกับบริษัทยิ่งไปกว่านั้น ยังรวมไปถึงบุคคลที่ไม่ได้เป็นลูกค้าของบริษัทด้วย (Spengler and Wirth, 2009) เนื่องจากจุดสัมผัสลูกค้ามีความหลากหลาย

Dunn and Davis (2004) ได้แบ่งจุดสัมผัสของลูกค้า ได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ จุดสัมผัสก่อนการซื้อ (Pre-purchase Experience Pouch points) เป็นจุดสัมผัสที่มีความสำคัญมาก เป็นจุดสัมผัสแรกที่ก่อให้เกิดการซื้อสินค้าของลูกค้า จุดสัมผัสนี้ จะรวมถึง ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทั้งแบบ ปากต่อปาก อินเทอร์เน็ต และการโฆษณา จุดสัมผัสระหว่างซื้อ (Purchase Experience Touch Points) เป็นจุดสัมผัสที่ผ่านการพิจารณาของลูกค้ามาแล้ว โดยปกติจะเป็นจุดสัมผัสทางกายภาพที่ลูกค้าสามารถจับต้องได้ เช่น ร้านค้า ศูนย์บริการลูกค้า และจุดสัมผัสหลังการซื้อ (Post-purchase Experience Touch Points) เป็นจุดสัมผัสที่สร้างประสบการณ์ในการใช้งานของลูกค้า ไม่ว่าจะเป็นตัวสินค้า การรับประกัน การบริการหลังการขาย หรือ การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าหลังการใช้งาน นอกจากนี้ยังรวมถึงจุดสัมผัสต่าง ๆ ในจุดสัมผัสก่อนการซื้อด้วย เนื่องจากจุดสัมผัสหลังการซื้อ จะกลายเป็นจุดสัมผัสก่อนการซื้อของลูกค้ารายอื่น ๆ ต่อไป

Spengler and Wirth (2009) ได้มีการแบ่งประเภทจุดสัมผัสในอีกรูปแบบหนึ่ง โดยการใช้การมีส่วนร่วมของลูกค้าเป็นเกณฑ์ในการแบ่งได้ 4 แบบคือ หนึ่งต่อหนึ่ง (One-to-one) จุดขาย (Point of Sale) ทางอ้อม (Indirect) และสื่อมวลชน (Mass Media) ในแต่ละประเภทมีชนิดของจุดสัมผัสได้ดังตาราง 1 จากจุดสัมผัสของลูกค้าที่มีอยู่มากมาย เมื่อลูกค้าเกิดความไม่พึงพอใจในสินค้า หรือการให้บริการของธุรกิจแล้วลูกค้า จะพยายามหาช่องทางแสดงออกถึงความต้องการ

ร้องเรียนของตนเอง ซึ่งช่องทางเหล่านั้น จะต้องเป็นช่องทางที่มีการสื่อสาร 2 ทาง (Two Ways Communications) ทุกช่องทางที่ลูกค้าคิดว่าจะได้ผลและสะดวกที่สุดสำหรับลูกค้า เนื่องจากช่องทางต่าง ๆ จะมีช่องทางที่สามารถควบคุมได้ (Controllable) มีอิทธิพลได้ (Influenceable) และควบคุมไม่ได้ (Uncontrollable)

พฤติกรรมและเป้าหมายของการร้องเรียน

เมื่อลูกค้าได้รับความไม่พึงพอใจต่อสินค้าหรือการให้บริการของธุรกิจ ลูกค้าจะมีพฤติกรรมต่อการให้ปฏิกิริยานั้นได้ 3 กรณี คือ ไม่มีการกระทำใด ๆ (No Action) มีการกระทำอะไรบางอย่างเฉพาะตนเอง (Private Action) และ แสดงการกระทำต่อสาธารณะ (Public Action) (Day and Landon, 1977) การที่ลูกค้าไม่มีการกระทำใด ๆ หมายถึง ลูกค้ายอมรับในระดับความ

ตาราง 1

ช่องทางการสื่อสาร ในยุคดิจิทัล

หนึ่งต่อหนึ่ง	จุดขาย	สื่อมวลชน	ทางอ้อม
บัตรกำนัล	รายการส่งเสริมการขาย	เว็บไซต์	รายงานต่าง ๆ
จดหมายข่าว	ชั้นแสดงสินค้าพิเศษ	แผ่นพับ ใบปลิว	ห้องสนทนาออนไลน์
บัตรสมาชิก	ร้านค้าออนไลน์	หนังสือพิมพ์	บทความ
บัตรเชิญร่วมงาน	คำชี้แจงผลิตภัณฑ์	สื่อสิ่งพิมพ์	รายงานทางโทรทัศน์
SMS	โฆษณา	โปสเตอร์	เว็บค้นหา
ข้อเสนอพิเศษเฉพาะลูกค้า	ศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์	วิทยุ	ข้อเสนอแนะจากเพื่อน
ใบปลิวส่วนลด	จุดชำระเงิน	โทรทัศน์	ปากต่อปาก
นิตยสาร	ศูนย์บริการลูกค้า	อินเทอร์เน็ต	บทความรีวิว
ร้านค้าออนไลน์	สินค้าทดลอง		ลูกค้าตัวแทน
สายด่วน	ป้ายตั้งนอกร้าน		
	ผู้แสดงสินค้า		
	บรรจุภัณฑ์		
	พนักงานขาย		

ที่มา: Spengler and Wirth (2009)

ลูกค้าที่มีการกระทำต่อสาธารณะ เป็นลูกค้าที่ต้องเผชิญหน้าต่อธุรกิจด้วยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่ ติดต่อธุรกิจโดยตรงเพื่อให้จัดการปัญหาที่เกิดขึ้น การใช้ข้อ

ไม่พึงพอใจนั้น ๆ ที่เกิดขึ้น และยังคงใช้บริการ หรือมีการซื้อสินค้าต่อไป ลูกค้ามีแนวโน้มที่จะล้มความไม่พึงพอใจที่เกิดขึ้น ลูกค้าแบบนี้เป็นลูกค้าที่มีความจงรักภักดีต่อธุรกิจ หรือตราสินค้าเป็นอย่างมาก ลูกค้าที่มีการกระทำต่อตนเอง นั้นมีด้วยกันได้ 2 รูปแบบ คือ (1) ตัดสินใจหยุดการซื้อหรือการใช้บริการจากธุรกิจ โดยไม่บอกใคร ซึ่งมีจะมีโอกาสมากกว่าลูกค้าที่ได้บอกถึงความไม่พึงพอใจของตนเองให้กับผู้อื่นได้รับทราบ (Armould, 2004) หรือเรียกได้ว่า เป็นลูกค้าที่มีความภักดีต่อตราสินค้าหรือธุรกิจน้อยที่สุด (Buttle & Burton, 2002) (2) ลูกค้าประเภทที่มีการกระทำต่อตนเองแบบปิดต่อกับเพื่อน คนรู้จัก หรือช่องทางที่ไม่ได้เผชิญหน้าโดยตรง ลูกค้าแบบนี้จะก่อให้เกิดกระแสแบบ ปากต่อปาก ด้วยช่องทางต่าง ๆ ที่ตนเองสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย

กฎหมาย และการใช้หน่วยงานของรัฐเป็นตัวแทนในการจัดการความไม่พึงพอใจของตนเอง ลูกค้าประเภทนี้ จะเป็นลูกค้าที่ธุรกิจพบได้บ่อยที่สุดในการรับเรื่อง

ร้องเรียน เนื่องจากมีการแสดงออกอย่างเปิดเผย และเป็นไปตามกฎหมายการคุ้มครองผู้บริโภค

ลูกค้าที่แสดงออกเรื่องการร้องเรียนมักจะมี ความคาดหวังอะไรบางประการ กล่าวคือ ถ้าลูกค้ามี การร้องเรียนด้วยการใช้เสียง (Voice) หรือสื่อแทน เสียง เช่น ตัวอักษร วิดีทัศน์ หรือ รูปภาพ เป็นสื่อกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้บุคคลอื่นได้มีส่วน เกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจนั้น รวมถึงการ แลกเปลี่ยนความไม่พึงพอใจซึ่งกันและกัน ลูกค้าที่

เลือกการกระทำต่อตนเอง เป็นลูกค้าที่ธุรกิจไม่อาจจะ ล่วงรู้ถึงความไม่พึงพอใจที่ปรากฏอยู่ได้ ลูกค้า ไม่ ต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับธุรกิจอีกต่อไป ไม่ ต้องการเสียเวลา และเสียอารมณ์ในการให้บริการธุรกิจ อีกต่อไป และลูกค้ากลุ่มสุดท้ายเป็นกลุ่มที่เผชิญหน้า โดยตรง โดยอาศัยข้อกฎหมายเพื่อหวังผลทางด้าน

ประโยชน์จากธุรกิจ (Singh, 1988) แต่อย่างไรก็ตาม จะมีลูกค้าบางคนที่อาศัยการร้องเรียนเพื่อหวังประโยชน์ บางประการที่มากกว่าสิ่งที่ตนเองควรจะได้รับ เพื่อไม่ ต้องชำระเงินค่าสินค้า หรือได้จำนวนของสินค้าที่ เพิ่มขึ้น หรือได้ของแถม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดการ โทกหนั้นมีด้วยกันหลายสาเหตุ แต่ปัจจัยที่สำคัญคือ บุคคล แวดล้อมและปทัสถานของสังคมนั้นในการยอมรับการ โทกหนได้มากน้อยเพียงใด (Mann et al, 2014)

จากแนวคิดทางทฤษฎีข้างต้น ได้กล่าวถึงมิติ ของการร้องเรียนมี 2 มิติ คือการหวังผลจากการกระทำ ของลูกค้าของลูกค้า หมายถึง สิ่งที่ลูกค้าต้องการให้ ธุรกิจดำเนินการอะไรบางอย่างให้กับตน ซึ่งแบ่งได้ 4 ประเภทตามระดับความต้องการของลูกค้าและ วิธีการ แสดงออกในการร้องเรียนของลูกค้าหรือการแสดง ความไม่พึงพอใจที่มีต่อธุรกิจ เรียงตามระดับความ รุนแรงของการแสดงออกสามารถจัดกลุ่มลูกค้าได้ดังนี้

ตาราง 2

สรุปรูปแบบประเภทการร้องเรียน

การหวังผลจากการกระทำ	วิธีการแสดงออกในการร้องเรียนของ			ใช้หน่วยงาน ภาครัฐ
	อยู่เฉย ๆ	ใช้การบอกต่อ	ร้องเรียนโดยตรง	
ไม่เรียกร้องใด ๆ	ภักดี	ระบาย	น่ารัก	หวังดี
ต้องการประโยชน์บางส่วนตามสิทธิ	เฝ้าดู	หวังผล	ข้อสงสัย	รุนแรง
ต้องการประโยชน์เกินกว่าสิทธิ	ฝันเฟื่อง	โทกหน	โวยวาย	เพ็ดทูล
ไม่ต้องการใช้บริการอีก	ละทิ้ง	โกรธเคือง	สูญเสีย	อาฆาต

ที่มา: จากการทบทวนแนวคิดทางทฤษฎี

การร้องเรียนของลูกค้าสามารถแบ่งได้ 16 แบบ ตามตารางที่ 2 ซึ่งแต่ละรูปแบบสามารถอธิบาย รายละเอียดได้คือ

ภักดี หมายถึง ลูกค้าที่สามารถทนรับความไม่ พึงพอใจของตนเองได้ โดยยังมีการใช้บริการต่าง ๆ อยู่ อย่างต่อเนื่อง แสดงถึงความภักดี และลูกค้ากลุ่มนี้ จะ ไม่มีการแสดงออกในเรื่องร้องเรียนแต่อย่างใด

เฝ้าดู หมายถึง ลูกค้าที่ยังไม่แสดงออกถึง ความไม่พึงพอใจของตนเอง แต่อย่างไรก็ตาม ได้เฝ้าดู อยู่ห่าง ๆ โดยหวังว่า ธุรกิจจะรู้ด้วยตัวเองสักวันหนึ่งว่า จะได้รับการปรับปรุงคุณภาพของสินค้าและการบริการ ที่ดียิ่งขึ้น

ฝันเฟื่อง หมายถึง ลูกค้าที่ต้องการให้ธุรกิจให้ ความสำคัญกับตนเอง โดยไม่เคยให้ข้อมูลถึงความไม่

พึงพอใจของธุรกิจเลย ไม่เคยแสดงออก ซึ่งเป็นไปได้ยากที่จะเกิดการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการได้ตรงต่อความต้องการของตนเอง ละทิ้ง หมายถึง ลูกค้าที่ไม่ต้องการใช้สินค้าหรือบริการใด ๆ ต่อไปอีกกับธุรกิจนี้ และไม่บอกถึงสาเหตุของความไม่พอใจให้ธุรกิจได้รับทราบ ถ้าธุรกิจ มีลูกค้าแบบนี้จำนวนมาก จะก่อให้เกิดความเสียหายแบบไม่รู้ตัวให้กับธุรกิจ

ระบาย หมายถึง ลูกค้าที่ไม่ได้หวังอะไรเป็นพิเศษ ต้องการเพียงได้ระบายความไม่พึงพอใจกับบุคคล หรือสิ่งที่อยู่รอบตัวบ้างเท่านั้น แต่ยังคงใช้สินค้าและบริการต่อไป

หวังผล หมายถึง ลูกค้าที่ต้องการเรียกร้องสิทธิของตัวเอง โดยไม่ยอมเผชิญหน้ากับธุรกิจ ได้อาศัยการบ่น หรือการระบาย โดยเฉพาะในช่องทางอินเตอร์เน็ต และสังคมออนไลน์ เพื่อให้ธุรกิจเข้ามาพบและแก้ไขปัญหา

โกหก หมายถึง ลูกค้าที่อาศัยกระแสของคนหมู่มากเพื่อให้เรื่องของตนนั้นมีความสำคัญเกินกว่าความไม่พึงพอใจจริงที่มีอยู่ โดยการแต่งเรื่อง เพิ่มเนื้อหา หรือบิดเบือนความจริงบางประการเพื่อให้ธุรกิจชดเชยความเสียหายมากกว่าที่ควรจะเป็น

โกรธเคือง หมายถึง ลูกค้าที่ต้องการลดหรือทำลายความน่าเชื่อถือ ชื่อเสียงของธุรกิจโดยอาศัยกระแสของสังคม และไม่ต้องการใช้สินค้าและบริการอีกต่อไป

น่ารัก หมายถึง ลูกค้าที่ต้องการให้ธุรกิจได้รู้ว่ามิชอบกพร่องอยู่ประการใด พร้อมมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงการทำงานของธุรกิจ ซึ่งลูกค้ากลุ่มนี้ ยังคงมีความภักดีต่อธุรกิจ และจะเป็นกลุ่มที่ก่อให้เกิดการพัฒนาสินค้าและบริการของธุรกิจต่อไป

ซื่อสัตย์ หมายถึง ลูกค้าที่มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและต่อธุรกิจ เรียกร้องในส่วนที่ตนเองควรจะได้รับอย่างสมเหตุสมผลเท่านั้น

ไว้วาง หมายถึง ลูกค้าที่ต้องการประโยชน์จากการร้องเรียนมากกว่าที่ตนเองควรจะได้รับ และจะไม่พยายามเข้าใจถึงเหตุผลต่าง ๆ ที่ธุรกิจอธิบาย

สูญเสีย หมายถึง ลูกค้าที่ร้องเรียนกับธุรกิจโดยตรงเพื่อต้องการระบายความไม่พึงพอใจ และไม่ต้องการใช้บริการอีกไม่ว่าธุรกิจจะพยายามชดเชยด้วยวิธีใดก็ตาม

หวังดี หมายถึง ลูกค้าที่ต้องการให้เกิดการปรับปรุงการให้บริการในระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรม โดยไม่ต้องการเรียกร้องการชดเชยใด ๆ จากธุรกิจ

รุนแรง หมายถึง ลูกค้าที่อาศัยกฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ตนสูญเสียอย่างรวดเร็ว และแน่นอน

เพ็ดทูล หมายถึง ลูกค้าที่สร้างเรื่องให้เกิดกว่าความเป็นจริง โดยอาศัยกฎหมายและหน่วยงานภาครัฐ โดยลูกค้ายอมรับความเสี่ยงต่อการให้ข้อมูลที่ไม่เป็นความจริงแก่หน่วยงานของรัฐ ซึ่งมักจะมิกฎหมายกำกับอยู่

อาฆาต หมายถึง ลูกค้าที่ต้องการทำลายล้างธุรกิจ โดยอาศัยกฎหมายและหน่วยงานของรัฐ

การตัดสินใจเพื่อจัดการลูกค้าร้องเรียน

การตัดสินใจเป็นกระบวนการจัดการทางเลือก ที่มีความซับซ้อนจากปัญหาระหว่างบุคคลและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของการตัดสินใจที่ดี จึงต้องการกระบวนการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล 5 ขั้นตอน (Harvard Business Essential, 2006) ดังนั้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ลูกค้าร้องเรียน ก่อนที่ตัดสินใจดำเนินการจะต้องเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดอันประกอบด้วย

1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความสำเร็จ เป็นการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร เหตุการณ์ต่าง ๆ ให้ตรงต่อความเป็นจริงให้มากที่สุด ไม่เข้าข้างทั้งพนักงาน ธุรกิจ หรือลูกค้า เพื่อให้เป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นกลางรวมถึงช่องทางที่ลูกค้า

ร้องเรียนว่าลูกค้าใช้ช่องทางใดในการร้องเรียน มีผลกระทบต่อธุรกิจเท่าใด

2. กำหนดกรอบประเด็นของปัญหาอย่างเหมาะสม ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากระบบพนักงาน หรือลูกค้า และกำหนดประเภทลูกค้าร้องเรียน เพื่อเตรียมสร้างทางเลือกในการตัดสินใจ

3. สร้างทางเลือกในการตัดสินใจ พร้อมทั้งจำลองสถานการณ์ของทางเลือกแต่ละทางเลือก เพื่อพิจารณาถึงต้นทุนและผลตอบแทนของแต่ละทางเลือกอย่างถี่ถ้วน

4. ประเมินทางเลือกที่ได้ผลเป็นบวกมากที่สุดของธุรกิจ ทั้งนี้การประเมินทางเลือกจะต้องทำการประเมินทั้งระยะสั้น และระยะยาวต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อธุรกิจ เนื่องการชดเชยการร้องเรียน จะทำให้เกิดทัศนคติใหม่ต่อลูกค้า และซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม จนอาจจะกลายเป็นพฤติกรรมความเคยชินของลูกค้า

5. ตัดสินใจ และดำเนินการในทางเลือกที่ดีที่สุดข้อพึงระวังในการจัดการลูกค้าร้องเรียน ผู้ที่ดำเนินงานจะต้องให้ความสำคัญต่อข้อร้องเรียนของลูกค้าทุกเรื่อง แต่จะต้องมีความรอบคอบไม่ตื่นตระหนกต่อข้อร้องเรียนทุกเรื่อง

การจัดการของนักการตลาดยุคดิจิทัล

ลูกค้าในยุคดิจิทัล มีการได้รับข้อมูลข่าวสารเข้ามาเป็นจำนวนมากและเข้าถึงได้อย่างง่ายดาย จึงทำให้เกิดพฤติกรรมการเล่นแบบอยู่เป็นจำนวนมาก ลูกค้าจะเห็นว่า ถ้าอยู่เฉยๆ จะไม่ได้รับประโยชน์ หรือการชดเชยใดๆ จากธุรกิจ ต้องมีการแสดงออกบางอย่าง เช่นการโพสต์คลิป หรือข้อความ ในช่องทางสังคมออนไลน์ แต่อย่างไรก็ตาม ธุรกิจจะต้องสามารถจำแนกประเภทของลูกค้าให้ได้อย่างแม่นยำ เนื่องจากลูกค้าทั้ง 16 แบบ นั้น จะประกอบด้วยลูกค้าที่มีคุณค่าต่อการสร้างผลกำไรให้แก่ธุรกิจ (Value Customer) และลูกค้าที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ธุรกิจ (Non-value Customer) กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนที่ดี

ส่งผลให้ลูกค้าที่มีคุณค่าต่อการสร้างผลกำไรให้แก่ธุรกิจ ได้รับรางวัลเป็นการให้บริการที่ประทับใจและตรงต่อความต้องการของลูกค้ามากที่สุด สำหรับลูกค้าที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ธุรกิจ ธุรกิจต้องพยายามให้ลูกค้าร้องเรียนในช่องทางการร้องเรียนที่สามารถควบคุมได้ หรือช่องทางที่ธุรกิจสร้างขึ้น ไม่ว่าจะเป็นช่องทางที่เป็นกายภาพ หรือช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาใหม่ในยุคดิจิทัล ที่มีความรวดเร็วในการแพร่กระจายข้อมูล เพื่อลดกระแสปากต่อปาก โดยเฉพาะกระแสที่มีข้อมูลไม่เป็นจริงที่ส่งผลต่อลูกค้าคนอื่นๆ ทำให้เกิดการเข้าใจผิด แล้วมีผลกระทบในวงกว้าง หรือมีความเสียหายตามมาในภายหลัง

ดังนั้นกระบวนการจัดการลูกค้าร้องเรียนในยุคดิจิทัลเป็นดังนี้

1. สร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม กล่าวคือต้องสร้างพื้นที่การร้องเรียนให้ลูกค้าในพื้นที่จำกัด เข้าถึงได้ง่ายมีต้นทุนต่ำ มีผลกระทบภายนอกต่อลูกค้าคนอื่นในวงจำกัด โดยเฉพาะเป็นช่องทางดิจิทัล เช่นการสร้างช่องรับเรื่องร้องเรียนทางออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็นเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค (Facebook) ไลน์ (Line) อินสตาแกรม (Instagram) หรือช่องทางอื่น ๆ ที่เป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อให้เข้าถึงได้ง่ายที่สุด เมื่อลูกค้าที่มีความไม่พอใจสามารถเข้าถึงช่องทางการร้องเรียนได้ง่าย โอกาสที่ลูกค้าเหล่านั้นจะเป็นลูกค้าประเภทซื้อสตั๊ดไววาย หรือสูญเสีย มากกว่าที่จะเป็นประเภท หวังผลโกหก และโกรธเคือง เนื่องจากลูกค้าจะทำการประเมินต้นทุนในการร้องเรียนของตนเอง การที่ลูกค้าได้เข้ามาร้องเรียนโดยโดยสะดวกนั้น จะมีต้นทุนในการร้องเรียนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินมากกว่าการร้องเรียนโดยการใช้บอกต่อ หรือที่เรียกว่า “แชร์” ในยุคดิจิทัล เพราะการแชร์นั้น จะต้องอาศัยการเห็นพ้องของคนจำนวนมาก เพื่อให้เกิดการเห็นด้วยและกระทำต่อเนื่อง ผู้ที่แชร์จะได้ประโยชน์ทางจิตวิทยาและอารมณ์ (Psychic Income) ในการกระทำของตนเอง

(Crompton, 2004, p. 181) แต่หากสังคมไม่เห็นด้วย จะกลับกลายมีบทลงโทษทางสังคมของผู้ร้องเรียนเอง เช่นการประณาม หรือการต่อต้านผ่านทางช่องทางของผู้ร้องเรียนที่ได้เผยแพร่ออกไป นอกจากนั้นและ ธุรกิจจะต้องเข้าถึงข้อมูลการร้องเรียนได้อย่างทั่วถึง เพราะเรื่องเดียวกัน แต่เมื่อเวลาผ่านไป อารมณ์ของสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปด้วย การใช้เครื่องมือทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ จะสามารถช่วยตรวจสอบข้อความ เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ธุรกิจจะต้องให้ความสำคัญของการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมของการร้องเรียน และการตรวจสอบข้อร้องเรียนที่เป็นช่องทางร้องเรียนโดยตรง และช่องทางการร้องเรียนแบบบอกต่อเอาไว้ อย่างสม่ำเสมอ สำหรับการร้องเรียนผ่านหน่วยงานภาครัฐนั้น ธุรกิจจะได้รับข้อมูลโดยตรงจากหน่วยงานภาครัฐอยู่แล้ว ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับของกฎหมายโดยปริยาย

2. การกำหนดกรอบประเด็นปัญหา เนื่องจากการดำเนินการต่างในยุคดิจิทัล สามารถทำได้ในรูปของการจัดบันทึกการทำงาน แล้วนำมาสร้างเป็นฐานข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ ในการร้องเรียนก็เช่นเดียวกัน ต้องจัดเตรียมฐานข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ของการร้องเรียนไว้ให้เป็นหมวดหมู่ ง่ายต่อการตรวจสอบ และการวินิจฉัยถึงสาเหตุของปัญหา ในขณะที่การทำงานจะต้องมีการบันทึกการทำงานโดยละเอียดสามารถตรวจสอบได้ มิฉะนั้นแล้วจะทำให้การตรวจสอบเป็นไปด้วยความยากลำบาก ลำช้า และสับสน ไม่มีหลักฐานในการพิสูจน์ความจริง ในการพิสูจน์ความจริงนั้น ธุรกิจจะต้องหาประเด็นความผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ได้อย่างชัดเจนเพื่อนำไปสร้างทางเลือกในการตัดสินใจในขั้นตอนที่ 3 แต่สำหรับลูกค้าที่ไม่มีการร้องเรียนใด ธุรกิจจะต้องทำการสังเกตด้วยตนเอง หรือสัญญาณที่บ่งบอกถึงความไม่พอใจของลูกค้า เช่นลูกค้าหายไปจากที่เคยใช้บริการ สีหน้าของลูกค้า

หลังจากการให้บริการเป็นต้น ธุรกิจจะต้องทำการประเมินผลกระทบและสาเหตุที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง

3. การสร้างทางเลือกในยุคดิจิทัล ขั้นตอนนี้เป็น การพิจารณาว่าลูกค้าที่ร้องเรียนนั้นจัดอยู่ในกลุ่มลูกค้ากลุ่มไหนใน 16 แบบที่ได้กล่าวมาข้างต้น ซึ่งการร้องเรียนจะเกิดขึ้นใน 3 ช่องทาง คือ การบอกต่อ การร้องเรียนโดยตรง และการร้องเรียนผ่านหน่วยงานภาครัฐ ในการสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาให้เน้นจากประเภทลูกค้าคือ ลูกค้าที่ต้องการประโยชน์ที่ตนเองควรจะได้รับทัดเทียมกับลูกค้าคนอื่นๆ หรือร้องเรียนเพราะความผิดพลาดจากธุรกิจ และลูกค้าที่กำลังจากเลิกใช้บริการ ลูกค้าทั้ง 2 กลุ่มนี้ควรจะได้รับ การชดเชยอย่างเต็มหรือมากกว่าสิทธิตามปกติที่จากธุรกิจ สำหรับลูกค้าที่ร้องเรียนมากกว่าสิทธิมากกว่าปกติ ลูกค้าแบบนี้ต้องเน้นการสร้างการทำความเข้าใจ เพื่อให้ลูกค้ายอมรับในสิทธิอันพึงได้ตามปกติของตนเอง ไม่ควรที่จะให้การชดเชยที่สูงกว่าที่ลูกค้าคนอื่นๆ ได้รับ เพราะเหตุการณ์ลักษณะนี้มักจะเกิดจากการที่ลูกค้าได้โอกาสในการแสวงหาประโยชน์ เช่นลูกค้าร้องเรียนเนื่องจากได้ของขวัญปีใหม่น้อยกว่าที่ตนเองเคยได้ หรืออยากได้

4. ในการประเมินผลกระทบจากการกระทำ ต้องมีการประเมินใน 3 มิติเป็นอย่างน้อย คือ มิติของลูกค้าโดยตรง ว่าได้รับความพึงพอใจ หรือไม่ เพราะถ้าไม่พึงพอใจ จะเกิดการร้องเรียนต่อเนื่อง โดยการเปลี่ยนช่องทางการร้องเรียนที่มีผลกระทบรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะช่องทางสื่อดิจิทัล ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ไม่ว่าจะเป็นสังคมออนไลน์ และหน่วยงานราชการ ที่ในยุคดิจิทัล ทุกหน่วยงานต่างก็พยายามสร้างพื้นที่แสดงความไม่พอใจของลูกค้าให้ง่ายที่สุด ในมิติที่ 2 คือ ผลกระทบต่อลูกค้าคนอื่น อันเนื่องจากการเรียนรู้ของคนในสังคม พฤติกรรมที่เกิดขึ้นหลักการร้องเรียน มีได้ทั้งในแง่บวกและลบ คือ ถ้าลูกค้ามีความพึงพอใจ จะแสดงความพึงพอใจเหล่านั้นออกมาด้วยการขอบคุณในการใส่ใจของธุรกิจ ซึ่งสังคมออนไลน์ จะมีการรับรู้

และเผยแพร่ต่อๆ กันไปอย่างรวดเร็ว หรือลูกค้าทำการแสดงความไม่พึงพอใจซ้ำอีกครั้ง ซึ่งจะกลายเป็นกรณีร้องเรียนต่อเนื่อง สังคมจะมีการพิจารณาว่าตนเองจะเข้าข้างใคร ระหว่างธุรกิจและลูกค้า สิ่งหนึ่งที่ทางธุรกิจจะต้องตระหนักว่า ผู้ที่แสดงความคิดเห็นในสื่อดิจิทัลจะมีความกระตือรือร้นน้อยกว่าการแสดงความคิดเห็นซึ่งหน้า เพราะมีต้นทุนทางอารมณ์ที่ต่ำกว่าการเผชิญหน้าจริง หรือที่เรียกว่า “สิ่งหัตถ์บอร์ด”

ในมิติที่ 3 คือ ต้นทุนของธุรกิจในการจัดการแก้ปัญหาของธุรกิจ เพราะบางเรื่องร้องเรียนมีต้นทุนในการชดเชยที่ต่ำแต่ใช้เวลานาน ทำให้เกิดต้นทุนแฝงของธุรกิจในการแก้ปัญหาในแต่ละเรื่อง ซึ่งต้องสูญเสียทั้งทรัพยากรบุคคล เวลา และค่าต้นทุนแฝงเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ ในยุคดิจิทัล สังคมสามารถเข้าถึงข้อมูลด้าน ได้โดยง่าย ผ่านทาง Search Engine อย่าง Google หรือ Yahoo หรือ Bing เครื่องมือเหล่านี้มีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผลกระทบอย่างหนึ่งที่จะเกิดขึ้นคือ ผลกระทบในรูปแบบการลงโทษลูกค้าดี ให้รางวัลลูกค้าที่ไม่มีคุณค่า หมายถึง ธุรกิจจะทำการชดเชยให้กับลูกค้าที่กล้าแสดงความไม่พอใจของคิดตนเองทั้งเพื่อการเรียกร้องตามสิทธิ์ และเกินกว่าสิทธิ์ที่ตนเองพึงจะได้รับ เหตุการณ์นี้จะสอนสังคมให้รู้ว่าถ้าอยากได้อะไรต้องร้องเรียน โดยการใช้สื่อที่สามารถเข้าถึงคนให้ได้มากที่สุด เช่น การใช้ส่งต่อภาพเคลื่อนไหว (VIDIO) ในเว็บ Youtube หรือ Facebook เป็นต้น

5. การตัดสินใจ ของธุรกิจต้องใช้การตัดสินใจด้วยความรอบคอบ ปราศจากความลำเอียง และอารมณ์รวมไปถึงการปฏิบัติ ต้องมอบหมายผู้ที่มีความเข้าใจในพฤติกรรมของลูกค้า และมีทัศนคติที่ดีต่อลูกค้า ในขณะที่ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อธุรกิจ เพื่อให้เป็นผู้ที่รักษาสมดุลของประโยชน์ทั้ง 2 ข้างให้มากที่สุด นอกจากนั้น ผู้ที่ดำเนินการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนในยุคดิจิทัล จะต้องเข้าใจอารมณ์ของคนที่ใช้สื่อดิจิทัลในการแสดงออกของตนเอง

สรุป

การจัดการลูกค้าร้องเรียนเป็นเรื่องที่จำเป็นจะต้องดำเนินการด้วยความรวดเร็ว แม่นยำ และละเอียดอ่อน ต้องสามารถจำแนก และล่วงรู้ถึงความต้องการที่แท้จริงของลูกค้า ในขณะที่ธุรกิจดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนต้องยึดหลักความยุติธรรมที่มีต่อลูกค้าทุกราย เนื่องจากยังมีลูกค้าอีกจำนวนมากที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินการแต่ไม่แสดงออก จะทำให้เกิดผลกระทบต่อชื่อเสียงในระยะยาว โดยเฉพาะธุรกิจจะถูกมองว่าเลือกปฏิบัติ ในโลกของการตลาดยุคดิจิทัลเป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารเผยแพร่ได้อย่างรวดเร็ว และมีพฤติกรรมเปลี่ยนแบบเป็นจำนวนมาก ผ่านทางสื่อต่าง ๆ ธุรกิจจึงต้องมีความเข้าใจในผลกระทบของสื่อที่มีต่อธุรกิจ และใช้สื่อเพื่อทำความเข้าใจกับสังคมผ่านทางจุดสัมผัสต่าง ๆ ที่ธุรกิจมีอย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

ชัยสมพล ชาวประเสริฐ. (2549). *รับมืออย่างไรเมื่อลูกค้าโกรธ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

Andreasen, A. R. (1988). Consumer complaints and redress: What we know and what we don't know. In E. S.

Maynes (Ed.), *The frontier of research in the consumer interest*. (pp. 675–722). Columbia, MO: American Council on consumer interest.

Arnould, E. J. (2004). *Consumers* (2nd ed.). USA: McGraw-Hill Companies.

- Bettman, J. R. (1979). *An information processing theory of consumer choice*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Bettman, J. R., Luce, M. F., & Payne, J. W. (1998). Constructive consumer choice processes, *Journal of Consumer Research*, 25, 187–217.
- Buttle, F., & Burton, J. (2002). Does service failure influence customer loyalty? *Journal of Consumer Behavior*, 1(3), 217–227
- Crompton, J. L. (2004). Beyond economic impact: An alternative rationale for the public subsidy of major league sports facilities. *Journal of sport management*, 18, 40–58.
- Day, R. L., & Landon, E. L. (1977). *Toward a theory of consumer complaining behavior*, in Woodside, A.G., Sheth, J.N. (Editor) and Bennett, P.D. (eds.) *consumer and industrial buying behavior*. New York: North-Holland, 425-437.
- Dunn, M., & Davis, S. (2004). *Creating the brand-driven business: It's the CEO who must lead the way*. Handbook of Business Strategy, 241-245.
- Firat, F. A., & Venkatesh, A. (1993). Postmodernity: The age of marketing. *International Journal of research in marketing*, 10(3), 227-249.
- Ford, D., Håkansson, H., Gadde, L.E., & Snehota, I. (2003). *Managing business relationships* (2nd ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Gerrit, A., & Van Raaij, F. W. (1998). *Consumer behavior, a European perspective*. Chichester: Wiley.
- Harvard Business Essentials. (2006). *Decision-making: 5 steps to better results*. Harvard business school publishing India Pvt. Limited.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Kowalski, R. M. (1996). Complaints and complaining: functions, antecedents, and consequences. *Psychological bulletin*, 119, 179–196.
- Mann, H., Garcia-Rada, X., Houser, D., & Ariely, D. (2014). Everybody else is doing it: Exploring social transmission of lying behavior, *PLoS ONE*, 9(10): e109591.doi:10.1371/journal.pone.0109591
- Oliver, R. L. (1997). Satisfaction. *A behavioral perspective on the consumer*. Boston: Irwin/McGraw-Hill.
- Reichheld, F. F., & Sasser W. E. (1990). Zero defections: Quality comes to services. *Harvard Business Review*, 68 (September/October), 105-111.
- Singh, J. (1988). Consumer complaint intentions and behavior: Definitional and taxonomical issues, *Journal of Marketing*, 52 (January), 93-107.
- Singh, J. (1991). Industry characteristics and consumer dissatisfaction, *The Journal of Consumer Affairs*, 25(1), 19-56.
- Spengler, C., & Wirth, W. (2009). Maximising the impact of marketing and sales activities, *IO New Management*, (3), 1-5
- Thøgersen J. & Juhl, H.J. (2009). Complaining: A function of attitude, personality, and situation. *Psychology & Marketing*. 26(8), 760–777.



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เพื่อความยั่งยืนต่อการดำเนินธุรกิจ :

ปัจจัยลดความขัดแย้งขององค์กร

Creating Strong Cultural Organization for Sustainable in the Operations of Business:

Factors Reducing Organizational Conflict

ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา

บทคัดย่อ

วัฒนธรรมองค์กรในภาคธุรกิจ เป็นค่านิยมหรือเป็นสิ่งที่องค์กรยึดถือ สมาชิกของบริษัทอาจถือค่านิยมของบริษัท อาทิ “ความรับผิดชอบต่อตนเอง” ความซื่อสัตย์ ความเปิดเผย ความห่วงใย ความยุติธรรม หรือสิ่งที่ดีขององค์กรที่ควรเป็น โดยกำหนดเป็นมาตรฐาน นโยบาย กฎระเบียบ หลักการ เพื่อใช้ในการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร ขณะที่กระแสแห่งการบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืนค่อนข้างทวีความรุนแรงในยุคปัจจุบัน เนื่องจากสภาพการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงขึ้น องค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวได้ อาจหายไปจากวงจรทางธุรกิจ ฉะนั้นฝ่ายบริหารระดับสูงในทุกองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องค้นหาเครื่องมือที่จะนำพาองค์กร หรือขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเหนือชั้นกว่าองค์กรอื่น ซึ่งการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรนับว่าเป็นเครื่องมืออันดับแรก ที่หลายองค์กรนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ หรือแผนธุรกิจ นั่นคือ ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนา นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ โดยใช้การมีส่วนร่วม การเปิดใจกว้าง การยอมรับข้อผูกพัน และการร่วมกันขจัดความขัดแย้งภายในองค์กร เพื่อเพิ่มสมรรถนะขีดความสามารถและประสิทธิภาพสูงสุดต่อการดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนการจัดการความเหมาะสมทางวัฒนธรรม เพื่อลดปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งต่าง ๆ ขององค์กรลง และยังเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่สมาชิกทุกคนในองค์กรได้อย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, ความยั่งยืน, ความขัดแย้ง

Abstract

The organization is a core value in a business sector. Members in organizations adhere it as a self-responsibility which describes the terms of loyalty, disclosure, concern, fairness or any good things that organizations should be. Overseeing all perspectives in organizational behavior, the implementation of organization standards, policies, rules and principle are needed. Meanwhile some organizations have disappeared because they failed to assimilate themselves into a new environment. Today, managing an organization through sustainable notions has become highly popular responding to intense business competition. Thus, the senior management in all organizations must find a tool that will lead the organization to be superior to others. Strengthening the organizational culture is considered a top priority of the organization requiring it to define a strategic plan. To achieve it, the top management

should emphasis building on organizational conflict, by using participation as an opening mind set, a commitment, and conflict resolution to develop product innovations and to increase capacity and efficiency of operational organizations. At the same time, Culture-fit Management should be used to produce sustainability in organizations.

Keywords: organizational culture, sustainable, conflict

ความนำ

วัฒนธรรมองค์กรในภาคธุรกิจ เป็นคำนิยาม ความคิด ความเชื่อ ทักษะคติ รวมตลอดจนถึงความ คาดหวังที่มีร่วมกันอย่างต่อเนื่องของสมาชิกองค์กร ซึ่ง สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคน ในองค์กร อันทำให้วัฒนธรรมองค์กรถือเสมือน เป็นบุคลิกภาพ (personality) หรือ จิตวิญญาณ (spirit) ขององค์กรที่ทำให้ลักษณะเฉพาะขององค์กรหนึ่ง แตกต่างไปจากอีกองค์กรหนึ่ง โดยส่วนใหญ่จะสะท้อน ออกมาจาก วิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) ของผู้ ก่อตั้งองค์กร เหตุที่ต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม องค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลอย่างสูงยิ่ง ต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญ ต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวของการปฏิบัติตามแผนกล ยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้้องค์กรที่ชาญฉลาด จึงต้องทำการ ปรับตัว และมุ่งเน้นการปรับวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งเพื่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนต่อการ ดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนต่อ ความสำเร็จขององค์กร โดยไม่มุ่งเน้นไปเฉพาะการ พัฒนากระบวนการทำงานในด้านเดียว

อย่างไรก็ตาม การที่ฝ่ายบริหารไม่ค่อยได้ให้ ความสำคัญกับการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ สอดรับกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรที่วางไว้แต่เดิมนั้น กลายเป็นอุปสรรค และต้นเหตุของความล้มเหลวของ องค์กรได้ ฉะนั้น ทุกองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องค้นหา เครื่องมือที่จะนำพาองค์กร หรือขับเคลื่อนองค์กรให้ เหนือชั้นกว่าองค์กรอื่น ซึ่งการเสริมสร้างวัฒนธรรม

องค์กรที่เข้มแข็ง ถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับแรกๆ ที่ องค์กรจำเป็นต้องนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ อีกทั้ง องค์กรต้องให้ความสำคัญด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิด ความขัดแย้งขององค์กร ตลอดจนการจัดการความ เหมาะสมทางวัฒนธรรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะจิต ความสามารถ และประสิทธิภาพสูงสุดต่อการดำเนินงาน ขององค์กร ได้อย่างยั่งยืน

ที่มาของวัฒนธรรมขององค์กร

วัฒนธรรม หมายถึง ความคิดและการปฏิบัติที่ ถ่ายทอดและสืบเนื่องกันมาของคนในสังคม วัฒนธรรมองค์กรจึงหมายถึง ลักษณะและวิธีการทำงาน ร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้ สภาพแวดล้อมที่กำหนดให้ ซึ่งลักษณะและวิธีการ ทำงานเหล่านั้นจะเกิดจากการกำหนดและรวบรวมของผู้ ก่อตั้งองค์กรหรือผู้นำในองค์กรเพื่อเป็นมาตรฐานหรือ แบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ด้วย วิธีการบังคับหรือโฆษณาชวนเชื่อให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติ โดยทั่วไป

วัฒนธรรมองค์กรมักจะสะท้อนจากวิสัยทัศน์ (vision) หรือ พันธกิจ (mission) ของผู้ก่อตั้งองค์กร ที่ ได้คาดหมายและจินตนาการไว้ตั้งแต่แรกก่อตั้งองค์กร ว่าองค์กรนั้นควรมีลักษณะหรือความเป็นตัวตน (sense of identity) อย่างไร หรือมีความมุ่งมั่น (dominant orientation) ในเรื่องใด เมื่อเวลาผ่านไปผู้บริหาร รุ่นต่อ มาก็จะสืบสานและพัฒนาวิสัยทัศน์ หรือพันธกิจนั้น ต่อเนื่องกันมาเป็นลำดับผ่านวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้ องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต (วิรัช สงวนวงษ์วาน,

2550 , หน้า 231) ขณะที่วัฒนธรรมองค์การของแต่ละองค์การจะแตกต่างกัน เช่น บริษัท บีเจซี โลจิสติกส์เชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนในทีมจะคอยสนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ไปพร้อมกันอยู่เสมอ บริษัท โตโยต้า ได้ทำนุบำรุงรักษาวิสัยทัศน์และพร้อมรับความท้าทายด้วยการสนับสนุนและสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในระยะยาว และกระตุ้นพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยการปันโอกาสเพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและทีมงานให้สูงขึ้น เป็นต้น ในขณะที่ปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดจากวัฒนธรรมภายในองค์การ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานธุรกิจ ส่วนมากอาจเป็นเพราะพนักงานไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย กฎ ระเบียบ บรรทัดฐาน และองค์การไม่ได้ให้ประโยชน์เท่าที่ควรแก่พนักงาน หรือเป็นวัฒนธรรมขององค์การใหม่ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ อย่างไรก็ดีตามจากปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์การข้างต้น จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การในภาคธุรกิจเป็นค่านิยมหรือเป็นสิ่งที่บริษัท หรือองค์การยึดถือสมาชิกของบริษัทอาจถือค่านิยมของบริษัทเช่น “ความรับผิดชอบต่อตนเอง” ความซื่อสัตย์ เปิดเผย ห่วงใย ทีม ความยุติธรรม งานวิจัยทางธุรกิจให้ข้อมูลว่าบริษัทที่มีพลังขับเคลื่อนจากค่านิยมจะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน วัฒนธรรมกลายเป็นบรรทัดฐานและมาตรฐานในการทำงาน หมายถึงสิ่งที่ดีขององค์การและที่ควรจะเป็นต้องทำเป็นมาตรฐาน นโยบาย กฎระเบียบ หลักการ เพื่อการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การทั้งหมด (Ulrich, 2005) ซึ่งเห็น ได้ว่า เมื่อพนักงานหรือผู้บริหารเข้าทำงานในองค์การใด ก็จะต้องเรียนรู้และปรับความคิดและการปฏิบัติไปตามครรลองหรือบรรทัดฐานของ

วัฒนธรรมองค์การขององค์การนั้น หรือ เป็นรูปแบบของคติฐานสำคัญเบื้องต้น ซึ่งจะทำให้กลุ่มคิดค้นพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อการแก้ปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก และสามารถประมวลผลภายใน ทำให้สามารถทำงานได้เป็นอย่างดี รวมทั้งชี้นำให้สมาชิกใหม่ในองค์การรับรู้ความคิด และความรู้สึกที่ถูกต้อง และสัมพันธ์กับปัญหาทั้งหมดขององค์การ (Schein, 1987, p. 162)

วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง

วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง (strong culture) หมายถึงวัฒนธรรมองค์การที่เป็นที่ยอมรับอย่างแข็งขันจากพนักงานส่วนใหญ่ขององค์การ อาจเพราะเป็นวัฒนธรรมที่ให้ประโยชน์เป็นที่พึงพอใจของพนักงานหรือพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัฒนธรรมนั้น (วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2550 , หน้า 232) เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งของบริษัท Honda โดยผู้ก่อตั้ง Soichiro Honda เห็นว่า ได้มีการพัฒนาให้มีความเข้มแข็งมากขึ้นที่สามารถหล่อหลอมวิศวกรทุกคนให้มีค่านิยมของการทำงานเป็นทีม การร่วมกันออกความคิดเห็นโดยไม่ต้องเกรงว่าจะถูกน้องหรือเจ้านายเพิกเฉย มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมของเครื่องยนต์ให้พลังและประสิทธิภาพสูงสุด ขณะที่ Sam Walton ที่ได้สร้างบรรทัดฐานและค่านิยมที่ฝังรากลึกเป็นวัฒนธรรมองค์การให้กับ Wal-Mart โดยการสื่อสารให้ทุกคนในองค์การได้ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ที่ต้องยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จึงจะทำให้เกิดเป็นพลัง ยังมีความเข้มแข็งมากเท่าไร ลูกค้ายิ่งจะสัมผัสได้ชัดเจนมากขึ้นเท่านั้น ในกรณีของบริษัท Ford Motor ได้สร้างวัฒนธรรมองค์การจากการกำหนดสโลแกนที่ว่า “Ford: Quality is Job 1” จากสโลแกนดังกล่าว ได้สร้างให้เกิดค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ประเพณีปฏิบัติ ที่ปลูกฝังให้พนักงานตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า คุณภาพคือสิ่งที่ต้องผลักดันให้เกิดขึ้น

ในรถทุกคันที่ผลิตออกจากโรงงานของ Ford จากคำนิยามดังกล่าวทำให้ Ford สามารถฟันฝ่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมรถยนต์ในขณะนั้นได้ และทำให้ Ford กลับมาประสบความสำเร็จอย่างมากในปัจจุบัน หรือแม้แต่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยการสร้างให้เกิดเรื่องเล่าที่เป็นตำนานเกี่ยวกับวีรบุรุษขององค์กรที่ทุกคนชื่นชอบ ยอมรับ และทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตามโดยเป็นแบบอย่าง หรือตัวแบบที่ดี เช่น บริษัท สหพัฒน์ พิบูล ที่พัฒนาขึ้นจากความสามารถของ คุณ เทียม โชควัฒนา ที่เป็นตำนานสร้างความสำเร็จที่เป็นแบบอย่างของความเป็นนักบริหาร ที่ให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ที่ต้องมีต่อลูกค้า และได้กลายเป็นแก่นแนวคิดของบริษัท สหพัฒน์ พิบูล จนถึงปัจจุบัน อีกหนึ่งเรื่องเล่าที่ขานสืบต่อมาของคุณ ธนินทร์ เกียรณนท์ ในสมัยเริ่มแรกต้องเดินทางออกไปขายเมล็ดพันธุ์พืชให้แก่เกษตรกรในพื้นที่ทุรกันดาร โดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยากแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น ความอดทน ความพยายาม และการให้ความสำคัญกับลูกค้าที่เป็นเกษตรกรในถิ่นทุรกันดาร โดยมีความสามารถในการมองเห็นโอกาสที่ยอดเยี่ยม และได้กลายมาเป็นคำนิยาม ความเชื่อ และบรรทัดฐานของนักบริหารรุ่นใหม่ของกลุ่มซีพี ที่มีส่วนช่วยในการขยายธุรกิจของกลุ่มซีพีให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เป็นต้น (พลิน ภูเจริญ , 2547)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความยั่งยืน

สมชาย หลักลองกา กล่าวไว้ในบทความเรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (สมชาย หลักลองกา , 2554) ว่า กระแสแห่งการบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืน (sustainable organization) ค่อนข้างมาแรงในยุคปัจจุบันนี้ เนื่องจากการแข่งขันทางธุรกิจรุนแรงขึ้น องค์กรที่ปรับตัวได้ไม่ดีก็อาจหายไปจากวงโคจรทางธุรกิจ ดังนั้น ฝ่ายบริหารระดับสูงในทุกองค์กรจึงต้องค้นหาเครื่องมือที่จะนำพาองค์กร หรือขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเหนือชั้นกว่าองค์กรอื่น การเสริมสร้าง

วัฒนธรรมองค์กรก็ถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้น ๆ ที่หลายองค์กรนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ หรือแผนธุรกิจ (business plan) เพราะจากการวิจัยถึงความสำเร็จและความยั่งยืนของพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้น ๆ จะทำให้องค์การดังกล่าวยืนหยัดอยู่ในกระแสความนิยมรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

การมีส่วนร่วม (participation) เช่น ความร่วมมือ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นอิสระในการเปิดให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน เป็นต้น เหล่านี้ล้วนแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่า องค์กรแห่งความยั่งยืน ซึ่ง Sathe ได้กล่าวไว้ใน Culture and Related Corporate Reality ว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร โดยระดับของความร่วมมือจะขึ้นอยู่กับความเข้าใจของสมาชิกในองค์กร ในมติดิฐฐานสำคัญขององค์กรว่ามายน้อยเพียงไร หากสมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจในคดิฐฐานสำคัญขององค์กรมาก สมาชิกจะแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลให้เกิดความร่วมมือมากตามไปด้วย (Sathe, 1985, p. 26)

การเปิดใจกว้าง (openness) คือการที่พนักงานยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับ สิ่งใหม่หรือสิ่งที่เป็นโยบายขององค์กร นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง เช่น หากองค์กรมีการออกแบบงานที่เน้นการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่องค์กรต้องการจะมีลักษณะที่เน้นการฝึกอบรม เน้นคุณค่าการพัฒนาคน พฤติกรรมที่องค์กรต้องการจะเน้นการกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ซึ่งทั้งหมดต้องสอดคล้องกัน เป็นต้น

ความไว้วางใจ และการยอมรับ (trust and respect) เป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน หรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (commitment) เป็นพันธะสัญญาทางใจ ที่ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหารองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกดังกล่าวให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคน โอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนหรือวัฒนธรรมที่หล่อหลอมกันก็จะเป็นหนึ่งเดียวได้

ปณิธานในการจัดข้อขัดแย้ง (conflict resolution) ผู้บริหารและพนักงานทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งในองค์กร ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่าง แต่ไม่แตกแยก หรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใด ๆ ที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดี หรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือสังคมไปได้ การตัดสินใจ (decision making) การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับพนักงานทุก ๆ คน หรือกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (role model) ให้กับพนักงานได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงตีประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น หรือผู้นำจะตัดสินใจตามกระบวนทัศน์ (paradigm) หรือแบบแผนการคิดในสมองที่รับรู้มาก็คือ วัฒนธรรมองค์กรนั่นเอง (สิทธิโชค วรานุสันติสุข , 2534 , หน้า 24) นอกจากนี้ผู้บริหารขององค์กรสามารถใช้ระบบการติดต่อสื่อสารเพื่อบอกคตินัยสำคัญให้สมาชิกรับทราบถึงความต้องการ หรือความคาดหวังขององค์กร ใช้การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของตนในการตัดสินใจ พฤติกรรม และใช้ระบบการให้รางวัลและลงโทษ เพื่อบอกให้พนักงานแสดงพฤติกรรมตามที่องค์กร นั้นคือการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเชิงบรรทัดฐานในมิติผู้นำ จะมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจได้ของพฤติกรรมที่แสดงออกจริง

การรวมพลัง (synergy) การรวมพลังของทุกคน ทั้งผู้บริหารและพนักงาน เปรียบเสมือนมดตัวเล็ก ๆ หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลาย ๆ ตัว ก็จะสามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ ๆ กลับไปยังรังของมันได้ หรือ การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารแบบเป็นอิสระ และกระจายไปได้ทุกทิศทาง หากองค์กรมีวัฒนธรรมที่มีลักษณะการสื่อสารทางเดียว หรือมีระบบการควบคุมที่เข้มงวดจนเกินไปย่อมส่งผลต่อการรับรู้บรรทัดฐานในมิติการทำงานเป็นทีมของพนักงานลดน้อยลงไปด้วย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (goal and objective) องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร ก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (vision) ของตนประสบความสำเร็จได้ดังใจมุ่งมั่นทุกประการ การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (change and development) หากเปรียบเทียบกับคำพูดที่ว่า “อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา” แล้วมีความคล้ายคลึงกันตรงที่ว่า ชีวิตทุกชีวิตย่อมจะต้องมีการเกิด แก่ เจ็บและตาย ฉะนั้นนั่น องค์กรก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาและยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

กระบวนการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร

หลังจากที่องค์กรได้นำเครื่องมือมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เพื่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนต่อการดำเนินงานขององค์กร ต่อมาจึงเข้าสู่กระบวนการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้นตอน (สมชาย หล้าคงคา, 2554) ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่หนึ่ง การกำหนดค่านิยมเชิงกลยุทธ์ (formulate strategic values) ซึ่งเป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ที่ได้รับการพัฒนาตามกระบวนการกลั่นกรองของสิ่งแวดล้อม และการวิเคราะห์กลยุทธ์เพื่อประเมินทางด้านเศรษฐกิจประชากร นโยบายสาธารณะ

เทคโนโลยีและสังคม ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเป็นตัวกำหนดความต้องการของตลาดที่องค์กรสามารถที่จะเผชิญได้

ขั้นตอนที่สอง พัฒนาค่านิยมทางวัฒนธรรม (develop culture values) พนักงานในองค์กรจำเป็นต้องมีค่านิยมเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานที่มีความมั่นคง เพื่อเป็นการเชื่อมโยงหรือสนับสนุนค่านิยมเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เช่น การผลิตที่ระดับต้นทุนที่ต่ำ การบริหารลูกค้า หรือวัฒนธรรมทางเทคโนโลยี เป็นต้น

ขั้นตอนที่สาม การสร้างวิสัยทัศน์ (create vision) เพื่อการสร้างภาพในอนาคตขององค์กรและสื่อสารผ่านพนักงานทุกคน สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ขั้นตอนที่สี่ การเริ่มดำเนินกลยุทธ์ (initiate implementation strategies) เป็นการสร้างค่านิยม และเริ่มปฏิบัติเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ห้า การเสริมแรงพฤติกรรมทางวัฒนธรรม (reinforce culture behavior) รูปแบบแรก โดยการจัดการระบบการให้รางวัลอย่างเป็นทางการในองค์กร รูปแบบที่สอง องค์กรจะต้องบอกเรื่องราวต่าง ๆ ไปยังพนักงานทุกคนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมทางวัฒนธรรม และรูปแบบที่สาม องค์กรจะต้องเน้นพนักงานในสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กร และให้เกิดผลปฏิบัติได้อย่างจริงจัง

วัฒนธรรมองค์กรกับการส่งผลต่อการแก้ไขความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของสรรพสิ่งอย่างหนึ่ง ความขัดแย้งนำไปสู่ความสร้างสรรค์ได้ หากเข้าใจและมีการจัดการที่ดี แต่ความขัดแย้ง ถ้ามากเกินไป ขาดความเข้าใจ และขาดการจัดการที่ดีจะนำไปสู่ความรุนแรง และความเสียหาย (วันชัย วัฒนศัพท์, 2550, หน้า 3) ทั้งนี้ สาเหตุของความขัดแย้งภายในองค์กรที่สำคัญ

ส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในสายงานและระดับการบังคับบัญชา (hierarchical conflict) เพราะแต่ละองค์กรจะมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่มีระดับต่าง ๆ ทำให้บุคลากรมีความแตกต่างกันในตำแหน่งหน้าที่ เกียรติยศ เงินเดือน ซึ่งเกิดการชิงดีชิงเด่นเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้นไป จะทำให้เกิดความขัดแย้งได้ แม้กระทั่งความขัดแย้งในหน้าที่ (functional conflict) ความคาบเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนในหน้าที่ อาจทำให้เกิดความขัดแย้งได้ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมบางครั้ง งานที่รับมอบหมายนั้นต่างฝ่ายรับมอบหมายงานมา ซึ่งอาจจะเหมือนหรือต่างกันได้ ความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุบ้างก็เกิดจากความกดดันให้ทำเหมือนกัน ต้องเข้าใจว่าทุกคนมีความแตกต่างกัน เมื่อถูกบังคับให้ทำหรือปฏิบัติร่วมกันหรือทำเหมือนคนอื่น ๆ จึงขาดโอกาสหรือไม่มีความคิดริเริ่มได้ จึงทำให้เกิดความขัดแย้ง ขณะที่การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบส่วนบุคคลในเรื่องนี้เกิดความขัดแย้งจากคนที่รับผิดชอบกับคนที่เลี่ยง และเลี่ยงความรับผิดชอบ หรือแม้แต่ความกดดันให้ทำงานในระดับปานกลาง บางครั้งทำดีมาก หรือเด่นกว่าคนอื่นก็จะทำให้คนอื่นไม่พอใจ จึงถูกบังคับให้ทำงานในระดับปานกลาง ตลอดจนการมีความหวังที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจ การรับรู้ที่แตกต่าง ตลอดจนอารมณ์ ซึ่งมนุษย์เรามีความโลภ โกรธ หลง จึงนำไปสู่ความขัดแย้งได้ บ้างเกิดจากวุฒิภาวะทางอารมณ์ วิทยุติ คุณวุฒิ ก็ขึ้นอยู่กับ การ เลี่ยงดู ประสิทธิภาพ และการเรียนรู้

ปัจจัยที่ลดความขัดแย้งขององค์กร

จากสาเหตุความขัดแย้งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันสำหรับทรัพยากร การขึ้นอยู่ระหว่างงาน ความคลุมเครือของขอบเขตของอำนาจหน้าที่ ปัญหาของสถานภาพ อุปสรรคของการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งความขัดแย้งหลายอย่างอาจจะเกี่ยวข้องกับสาเหตุมากกว่า 1 อย่าง ฉะนั้น ปัจจัยทั่วไป

ที่สามารถลดความขัดแย้งขององค์กร (สมยศ นาวิการ, 2550) ประกอบด้วย กำหนดกฎและระเบียบวิธีการปฏิบัติมาตรฐานขึ้นมา เพื่อควบคุมพฤติกรรมที่ก้าวร้าว ประกันการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างยุติธรรม และยุติความขัดแย้งที่คาดคะเนได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการออกแบบงาน ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ และด้านอื่นๆของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเพื่อลดหรือเพิ่มความขัดแย้งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบผลตอบแทน เพื่อสนับสนุนการแข่งขันหรือความร่วมมือให้แต่ละฝ่ายที่มีเป้าหมายต่างกันเป็นผู้แทนในกลุ่มกำหนดนโยบาย เพื่อสนับสนุนการเผชิญหน้าในทางเสริมสร้างสร้างตำแหน่งหน้าที่พิเศษที่รับผิดชอบในการประนีประนอมและการตัดสินใจชี้ขาดขึ้นมาเพื่อช่วยยุติความขัดแย้ง ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับสำคัญให้สามารถใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสม เช่น การฝึกอบรมผู้จัดการปฏิบัติการ

ดังนั้น วัฒนธรรมอาจจะส่งผลกระทบต่อการแก้ไขความขัดแย้งใน 4 ระดับ ไม่ว่าจะเป็น พฤติกรรม ความเชื่อ การรับรู้ และอัตลักษณ์ (Faure , 2009) นั่นคือ พฤติกรรม (behaviors) พฤติกรรมเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดในบางวัฒนธรรม มีการกระทำที่ตรงและชัดเจน ความขัดแย้งเป็นที่ยอมรับได้ บางวัฒนธรรม ความขัดแย้งไม่เป็นที่ยอมรับในการพูดถึงและจัดการกับปัญหาจริงๆ ขณะที่ ความขัดแย้งระดับบุคคลจะเกิดขึ้นเมื่อเป้าหมายของเขากฎขัดขวางหรือมีอุปสรรค บุคคลนั้นจะพยายามแก้ปัญหาหรือหลีกเลี่ยงปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือลดหรือเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย ซึ่ง พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้แก่ เกิดความเครียด สับสน คืออื่น ก้าวร้าว เจ้าอารมณ์ ขาดเหตุผล ไม่ให้ความร่วมมือ หรือวางเฉย หรือต่อต้าน ขอย้ายหน้าที่การทำงาน หรือลาออก โจมตีผู้อื่น สร้างสถานการณ์ทางลบให้แก่ผู้อื่น ตลอดจนความสนใจในการทำงานลดลง หรือความสนใจในการทำงานมากขึ้น (สมคิด บางโม, 2551 , หน้า 273) อาทิเช่น Kimura กล่าวว่า ในรัสเซียสามารถใช้วิธีการที่

ก้าวร้าว เช่น การข่มขู่ ขณะที่คนญี่ปุ่นไม่เต็มใจที่จะเผชิญหน้ากับคู่กรณี ในวัฒนธรรมเอเชียแปซิฟิกจะใช้วิธีการนิ่งเฉยหรือไม่ตอบคำถาม เป็นต้น (Faure, 2009) ในประเด็นอำนาจบางวัฒนธรรมจะเน้นที่ความไม่กันของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ในประเทศจีน การเจรจาทางการค้าจะมีความไม่เท่ากันในอำนาจ ชาวต่างชาติไม่ได้เจรจาการค้ากับจีนแบบเท่าเทียมกัน แต่ผู้ซื้อในจีนจะมีอำนาจมากกว่าผู้ขายในการต่อรอง ถ้าหากผู้ขายต่างชาติเรียกร้องให้เป็นการเจรจาที่เท่าเทียมกันจะถูกมองว่าเย่อหยิ่ง สำหรับประเทศรัสเซียสมัยก่อน พรรคหรือรัฐทำอะไรก็ไม่ผิด ในแอฟริกาผู้อาวุโสพูดคำไหนเป็นคำนั้น การใช้ความสุภาพ (polite) ในบางวัฒนธรรมสำคัญกว่าบอกความจริง โดยการเลี่ยงไม่บอกความจริง ซึ่งบางสังคมจะถือสามากกว่าไม่บอกความจริงถึงขั้นตัดสัมพันธ์กันได้ การใช้วัฒนธรรมแบบอเมริกาเหนือ หรือแบบที่โรเจอร์ 피ชเชอร์ และวิลเลียม ยูริ ผู้เชี่ยวชาญด้านการเจรจาใกล้เคียงแห่งโครงการเจรจาใกล้เคียงของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด อธิบายไว้ว่าเป็นวิธีการสกปรก (dirty tricks) ในการเจรจา อาจจะใช้ไม่ได้หรือแปลความหมายแบบนั้นไม่ได้กับวัฒนธรรมจีน เช่น การสบตาน้อยหรือไม่ค่อยสบตา ไม่ได้แปลว่า อาจจะเกิดปัญหา แต่แปลว่าชาวจีนต้องการกดดันให้สถานการณ์เจรจาถึงความตึงเครียด เพราะในจีนมีที่ส่วนตัวน้อย ดังนั้นการเจรจาจึงเป็นการพูดคุยกันแบบสาธารณะ ในบางวัฒนธรรมการสบตาตรง ๆ บ่งบอกถึงความใส่ใจและความเคารพ ในขณะที่วัฒนธรรมอื่นอาจสื่อถึงการดูถูกและทำท่าย (เมเยอร์, 2553) และการสื่อสาร (communication) เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของกระบวนการแก้ไขความขัดแย้ง คู่เจรจาควรที่จะต้องดีความ หรือเข้าใจตรงกัน ทั้งโดยคำพูดและความเข้าใจในบริบทของคู่เจรจา เช่น ชาวอเมริกันจะไม่สามารถอ่านสิ่งที่คนญี่ปุ่นแสดงออกมาได้ แม้แต่การยิ้มของคนญี่ปุ่น ดีความได้ทั้งการบ่งบอกถึงความสุภาพ และกำแพงที่ซ่อนความรู้สึกไว้ เป็นได้ทั้งความร่วมมือ หรือการ

ปฏิเสธ ความยินดีหรือความโกรธ ซึ่งการเข้าใจถึงวัฒนธรรมของชาวญี่ปุ่นจึงจะสามารถตีความหมายของการยิ้มของชาวญี่ปุ่นได้ เช่นเดียวกับ การยิ้มของคนไทย อาจจะหมายถึงยิ้มทักทาย ยิ้มเพราะไม่รู้ว่าจะพูดอะไร หรือฟังไม่เข้าใจสิ่งที่ชาวต่างชาติพูด รวมถึงการแสดงความเป็นมิตร การสื่อสารของคนต่างวัฒนธรรมก็จะมีพฤติกรรมของการสื่อสารที่ต่างกันไป ตลอดจนบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในองค์การของพนักงาน ไม่ว่าด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ความรับผิดชอบ มาตรฐานการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การให้รางวัลและการให้โทษ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ความเชื่อ (beliefs) ความเชื่อเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการเลือกจะทำอะไร หรือไม่ทำอะไรของนักเจรจา เช่น วัฒนธรรมของคนจีนชอบความกลมกลืน (harmony) จึงมีอิทธิพลในการเจรจาที่เน้นการรักษาหน้า การไม่แสดงออกตรงๆ การเน้นที่ความสัมพันธ์ วัฒนธรรมตะวันตก เช่น คนจีน ญี่ปุ่น เน้นสร้างความสัมพันธ์ แสวงหาความไว้วางใจจากข้อมูลข่าวสารที่ไม่เป็นทางการ แต่วัฒนธรรมตะวันตก เช่น คนอเมริกัน และเยอรมนี มองการเจรจาว่าเป็นการแบ่งปันปันส่วนทรัพยากร ด้วยการทำข้อตกลงที่เป็นทางการร่วมกัน (Faure, 2009) ฉะนั้นในแต่ละองค์การย่อมมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันออกไป บ้างใช้วัฒนธรรมแบบตะวันตก หรือตะวันออก หรือแบบผสมผสาน พนักงานองค์การควรน้อมรับการปฏิบัติตนหรือปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การนั้นๆ เพื่อสร้างความยั่งยืนต่อการดำเนินธุรกิจ การรับรู้ (cognition) การรับรู้มีความแตกต่างกันไปในแต่ละวัฒนธรรม สำหรับคนอเมริกัน การเจรจาเป็นการพูดคุยกันในเรื่องการให้และการรับ (give and take) แต่ในญี่ปุ่นจะไม่เน้นเรื่องดังกล่าว เน้นที่การสร้างความสัมพันธ์ (relationship) ในทางกลับกันทางตะวันตก เช่น นักเจรจาใกล้ชิดกับในจีนพูดกับนักเจรจาที่ร่วมทีมในตะวันตกในช่วงที่ถูก

เร่งรัดให้ไปสู่ข้อตกลง “ชาวจีนสามารถอยู่ได้โดยได้ใช้เทคโนโลยีของคุณเป็นเวลา 5,000 ปี จะรอต่อไปอีกไม่กี่ปีเราก็สามารถรอต่อได้” และ อัตลักษณ์ (identity) เป็นประเด็นที่ละเอียดอ่อนและอ่อนไหวมาก มีการให้ความหมาย การสร้างสัญลักษณ์ เพื่อแสดงความเป็นอัตลักษณ์ของกลุ่ม เช่น ในบางวัฒนธรรม เจ้าของร้านจะรู้สึกไม่พอใจถ้าลูกค้าไม่ต่อของก่อนจะซื้อของ คนอาจจะรู้สึกขายหน้าถ้ารู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม โดยการเคารพถึงตัวตนที่เขาเป็น เป็นต้น

การจัดการความเหมาะสมทางวัฒนธรรม

Cornwall and Perlman (1990) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นองค์การ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่องค์การอาศัยเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจเลือกสรร และว่าจ้างบุคคลเข้าร่วมงาน ตลอดจนใช้ในการตัดสินใจเลิกจ้างสมาชิกองค์การที่มีแบบแผนขัดแย้งกับองค์การ (Cornwall and Perlman, 1990) องค์การสมัยใหม่ที่ประสบความสำเร็จจะทำการเลือกสรรบุคคลที่มีค่านิยมและลำดับความสำคัญตรงกับข้อเสนอขององค์การ และเป็นบุคคลที่น่าจะประสบความสำเร็จภายในวัฒนธรรมองค์การนั้น การเลือกบุคคลที่มีวัฒนธรรมไม่เหมาะสมกับแบบแผนของงานในองค์การเป็นความผิดพลาดและเสียหาย ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องทราบว่าวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับแบบแผนของงานในองค์การเป็นความผิดพลาดและเสียหาย ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องทราบว่า วัฒนธรรมที่เหมาะสมสำหรับองค์การของตนเป็นแบบใด อาทิเช่น เป็นวัฒนธรรมที่มีเหตุผลสอดคล้องกับข้อเรียกร้องของงานที่ปฏิบัติหรือไม่ หรือว่าเป็นวัฒนธรรมที่ดำรงอยู่ท่ามกลางความซับซ้อนของวัฒนธรรมปัจเจกบุคคลที่แตกต่างกัน องค์การทุกแห่งต่างต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีทัศนคติและพฤติกรรมเหมาะสมกับองค์การ (Handy, 1991) ฉะนั้น วัฒนธรรมที่เหมาะสมย่อมนำไปสู่แรงจูงใจที่ดี ความสุขและความสำเร็จของบุคคล คือ การที่บุคคลมีความสุขมากขึ้น

ในการทำงาน อยากจะอยู่กับองค์กร มีความพึงพอใจในงานมากกว่าเดิม และมีความผูกพันกับองค์กร (Saks, 2004 and Jittaruttha , 2009) หากปราศจากความเหมาะสมทางวัฒนธรรม โอกาสของความสำเร็จและการรักษามูลค่าไว้ก็ลดลง

สรุป

การบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนา นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ โดยปลูกฝังค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ประเพณีปฏิบัติ และให้พนักงานทุกคนในองค์กรตระหนักถึงพลังที่เกิดจากการทำงานเป็นทีม หรือการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โดยใช้การมีส่วนร่วม การเปิดใจกว้าง ความไว้วางใจกัน การยอมรับข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา ปณิธานในการจัดซื้อ จัดจ้าง การตัดสินใจ การรวมพลัง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นการเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพสูงสุดต่อการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรก็ยังส่งผลต่อการแก้ไขความขัดแย้ง โดยสาเหตุของความ

ขัดแย้งภายในองค์กรที่สำคัญส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับ ความขัดแย้งในระดับสายการบังคับบัญชา ความขัดแย้งในหน้าที่ ความขัดแย้งจากการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบส่วนบุคคล และความขัดแย้งที่เกิดจากความคาดหวังที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลในองค์กร เป็นต้น ซึ่งสาเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเหล่านี้ ทำให้ผู้บริหารองค์กรต้องกำหนด กฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติมาตรฐานขึ้นมา เพื่อควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนการออกแบบงาน ระบบผลตอบแทน และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตลอดจนการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับสำคัญๆ และการจัดความเหมาะสมทางวัฒนธรรม โดยใช้หลักการตัดสินใจในการเลือกสรร และว่าจ้างบุคคลเข้าร่วมงาน ตลอดจนใช้การตัดสินใจเชิงจรรยาบรรณขององค์กรที่มีแบบแผนขัดแย้งกับองค์กร ทั้งนี้เพื่อลดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งต่าง ๆ ขององค์กรลงได้ และยังเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ผลิน ภูเจริญ. (2547). การจัดการธุรกิจร่วมสมัย. ค้นจาก <http://info.muslimthaipost.com/main/index.php?page=sub&category=29&id=10266>
- เมเยอร์ เบอร์นาค. (2553). พลวัตการจัดการความขัดแย้ง. (แปลโดย นายแพทย์บรรพต ดันธีรวงศ์). กรุงเทพฯ: คบไฟ.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2550). วัฒนธรรมองค์กรในองค์กรธุรกิจยุคใหม่. วารสารรามคำแหง, 24(4), 231-232.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2548). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. อินโดไชน่า: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2550). ความขัดแย้ง: หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 3) (ฉบับปรับปรุง). ขอนแก่น: ศิริภัณฑ์ออฟเซต.
- สมคิด บางโม. (2551). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมชาย หลีกคงคา. (2554). *การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร*. ค้นจาก <http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=sal&month=07-2011&date=15&group=16&gblog=1>

สมยศ นาวิการ. (2550). *กรณีศึกษาการบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.

สิทธิโชค วรรณสันติสุข. (2534). *วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Cornwall, J., & Perlman, B. (1990). *Organizational entrepreneurship*. Homewood, Ill.: Irwin.

Faure, G. (2009). *Culture and conflict resolution*. In J. Bercovitch, V. kremenjuk, & I. Zartman. (Eds.), *Beyond culture*. New York: Doubleday.

Handy, C. B. (1991). *Gods of management: The changing work of organization*. London: Souvenir Press.

Jittaruttha, C. (2009). *Mismatch between organizational and individual perceived culture: An exploratory case study of professional organization in Thailand*. Proceeding Paper, the 8th International Conference of the Academy of HRD (Asia Chapter) and 1st International Conference of the Academy of HRD (MENA Chapter), Bahrain: Manama, December 12-15.

Saks, A. M. (2004). *Organizational behavior: Understanding and managing life at work*. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.

Sehein, H. (1987). *The art of managing human resource*. New York: Oxford University Press.

Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior: Concepts, controversies and applications* (7th ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Ulrich, D. & Brockbank, W. (2005). *The HR value proposition*. Boston: Harvard Business Press.



กลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

Strategies for Adult Education Administration to Promote the Sustainability for the Quality of Life

สุเพ็ญพร ญวนทอง และรองศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ข้อมูล ปัญหา และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน (2) พัฒนากลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน และ (3) ประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างผู้ใหญ่ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยจำนวน 400 คน จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากนั้นพัฒนากลยุทธ์โดยวิธีการสนทนากลุ่ม โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน และประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่สามารถพยากรณ์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนโดยรวมได้ร้อยละ 51.5 และพบว่า กระบวนการพัฒนากลยุทธ์สามารถพยากรณ์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนในภาพรวมได้ร้อยละ 53.9 ผลการประชุมสนทนากลุ่ม มีมติให้แบ่งการดำเนินงานของระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เป็น 10 ด้านคือ ด้านการกำหนดเนื้อหา ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านการประเมินพฤติกรรมเบื้องต้น ด้านการกำหนดกลยุทธ์การสอน ด้านการจัดกลุ่มผู้เรียน ด้านการกำหนดเวลาเรียน ด้านการจัดสถานที่เรียน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการประเมิน และด้านการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ ผลการประเมินความเหมาะสมพบว่าเหมาะสมมาก

คำสำคัญ : กลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่, การส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

Abstract

The purpose of this research is as follows: (1) to study the current situations, problems and desirable attributes of adult education administration which promote a sustainable quality of life, (2) to develop strategies for adult education administration which promote a sustainable quality of life, and (3) to audit the strategies for adult education administration which promote a sustainable quality of life. Four-hundred adults living in Thailand were given questionnaires. Samples were selected by stratified random sampling. Focus group discussions by 17 experts developed the strategies. Finally, the strategies were audited for appropriateness and feasibility by 20 experts. The statistics used in data analysis were mean, standard deviation, t-test for dependent sample and multiple regression analysis. This research revealed that the adult educational administration factors affected a sustainable quality of life at 51.5%. It also found that the strategies for adult educational administration factors affected a sustainable quality of

life at 53.9%. The focus group discussion agreed that the strategies can be divided into 10 minor aspects. The strategies were audited by considering accuracy, suitability, possibility, and usefulness.

Keywords: strategies for adult educational administration, promote sustainable quality of life

ความนำ

คุณภาพชีวิตมีความสำคัญเป็นเป้าหมายสำคัญสูงสุดประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศหากประชาชนมีคุณภาพชีวิตย่อมจะมีความสามารถในการพัฒนาทั้งตัวเอง สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์สูงสุด ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมก็จะลดลงหรือหมดไป (Harland, 1972, p. 1)

ปัจจุบัน บริบทของการพัฒนาระดับโลกและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ภูมิภาคที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ และเป็นผู้นำของโลก คือ ภูมิภาคที่ประกอบไปด้วยทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรธรรมชาติที่มีศักยภาพ (UNESCO, 2007, p. 8) ทำให้แต่ละประเทศหันมาให้ความสนใจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยพยายามพัฒนาการเรียนรู้ของประชากรในประเทศอย่างจริงจัง เน้นไปที่การให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาสำหรับทุกคน (UNESCO (2009, p. 17) เพื่อให้คนเกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนตลอดชีวิตซึ่งความยั่งยืนนี้จะต้องมีลักษณะที่เป็นการบูรณาการ (integrated) ให้กิจกรรมของมนุษย์สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของธรรมชาติอย่างมีดุลยภาพ (balance) (ประยูรช ญาคูโต, 2539, หน้า 62-63)

การพัฒนาวัยผู้ใหญ่ซึ่งหมายถึงบุคคลทั้งชายและหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ประกอบอาชีพและอาศัยอยู่ในประเทศไทย ให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพชีวิตนั้นประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษา ซึ่งปรากฏภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กล่าวถึงการศึกษาทางเลือกที่ให้เสรีภาพทางวิชาการแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และการศึกษาจะเป็นกระบวนการหนึ่งที่เตรียมและนำคนไทยและสังคมไทยให้ก้าวสู่ยุคใหม่อย่างมั่นคง รู้ทัน

โลกให้คนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคม รู้จักปรับตัว รู้จักแก้ปัญหา มีทักษะในการทำงาน รู้จักพัฒนา และมีความนิยมที่ดี (กรมวิชาการ, 2550, หน้า 5)

นอกจากนี้ Knowles (1980, pp. 40-59) กล่าวถึงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่าแตกต่างจากเด็กไม่ควรใช้รูปแบบวิธีการสอนเช่นเดียวกับเด็ก กล่าวคือ ศาสตร์และศิลป์ในการสอนผู้ใหญ่ (the art and science of teaching adults) นั้นครูจะไม่เป็นผู้สอนหรือผู้แสดงฝ่ายเดียว แต่จะมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ รวมไปถึง ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม และทัศนคติ ช่วยในการวิเคราะห์ความต้องการ วิเคราะห์ปัญหา ช่วยผู้เรียนวางวัตถุประสงค์และออกแบบสร้างประสบการณ์ เพื่อการเรียนรู้ จัดอุปกรณ์การเรียนตลอดจนสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศที่จะอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้บรรลุถึงความสำเร็จในการเรียน ดังนั้น จึงต้องมีวิธีการ หรือกลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2555, หน้า 3) กล่าวถึงวิธีการจัดการศึกษาผู้ใหญ่มีหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ปรับปรุงกลยุทธ์การสอนซึ่งถือว่า เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการศึกษา เพื่อ สร้างให้คนไทยเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก

สภาพความเป็นจริงในทางปฏิบัติยังมีการดำเนินงานที่ล่าช้าการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอก ระบบ และตามอัธยาศัย ยังไม่มีความเป็นรูปธรรม ศูนย์การเรียนที่จัดตั้งขึ้นประสบปัญหาขาดความยืดหยุ่น ไม่มีอิสระในการดำเนินงาน ขาดการกำกับควบคุมที่ดี เกี่ยวกับการจัดการศึกษา หลักสูตร กระบวนการจัดการ

เรียนรู้ และการวัดประเมินผล ทำให้การศึกษาทางเลือกที่ส่วนมากมีผู้เรียนในวัยผู้ใหญ่ไม่ประสบความสำเร็จ (มูลนิธิสาธิตฯ แห่งชาติ, 2553, หน้า 56) ประเด็นปัญหาโดยรวมของการพัฒนาได้สร้างผลกระทบกับประชาชนทุกระดับของสังคม ก่อให้เกิดความยากลำบากในการดำเนินชีวิตและการเลี้ยงชีพตนเอง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

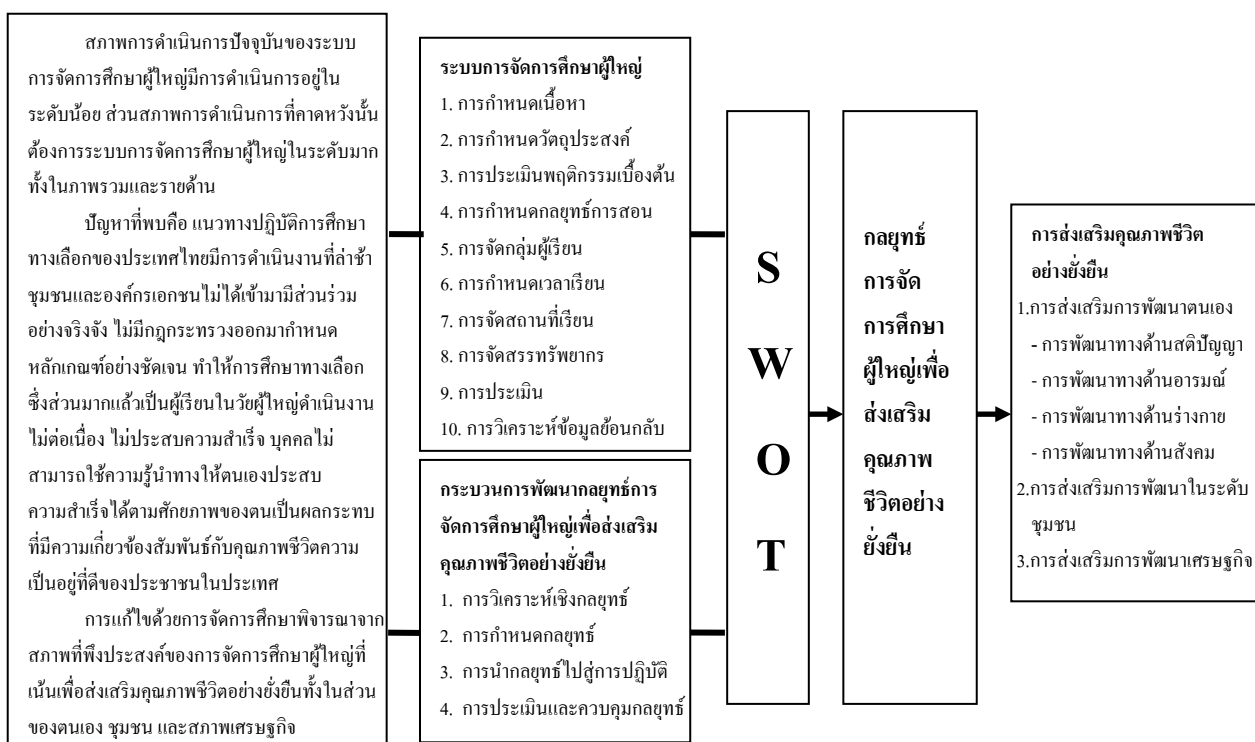
ความสำเร็จของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน จะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด กลยุทธ์จึงเป็นเสมือนกระบวนการตัดสินใจอันซับซ้อนซึ่งเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายสุดท้ายเข้ากับวิธีการและเครื่องมือที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น และผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารการศึกษาจึงได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน เป็นการสนองตอบต่อความต้องการในการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่

การพัฒนาประเทศให้บุคคล ชุมชน และเศรษฐกิจได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาผู้ใหญ่

การจัดการการศึกษาผู้ใหญ่เป็นกระบวนการที่เป็นระบบดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ในการให้ความรู้กับผู้ใหญ่ เพื่อการพัฒนาไป ผู้เป่าหมายอย่างเป็นระบบ เป็นการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ โดยมีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีการดำเนินการ โดยมีทรัพยากรต่าง ๆ สนับสนุน และต้องมีกระบวนการประเมินผลการจัดการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ (Jeffis and Smith, 1999, p. 219; Megginson and Pedler, 1992, p. 34)

ลักษณะของการเรียนรู้ในผู้ใหญ่เป็นการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (self-directed learning) ผู้เรียนคิดริเริ่ม วินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ของตน เข้าใจตนเองหรือ มโนภาพแห่งตน (self-concept) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์และประสบการณ์ของบุคคล (experiences) ระบุวัตถุประสงค์และกำหนดแผนการเรียนรู้ มีพร้อมในการเรียน (readiness to learn) รวมทั้ง ประเมินผลการเรียนรู้นั้นด้วยตนเองทั้งหมด เห็นคุณค่าของเวลา (time perspectives) ที่ใช้ในการเรียนว่ามีความเหมาะสมนำความรู้ที่ได้จากการเรียนไปใช้ทันที (Knowles, 1980, p. 43)

ผลผลิตของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ ได้แก่ ผู้ใหญ่ที่ได้รับการศึกษากลายเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นเน้นเกี่ยวกับความสามารถในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่าผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ และที่สำคัญผู้ใหญ่มีความสนใจและความสามารถที่แตกต่างจากเด็ก สำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่ต้องคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคคล การสะสมประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ การเป็นผู้นำตนเอง การใช้สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมาเป็นหลักสำคัญในการเรียนรู้ และสิ่งที่เรียนตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้ใหญ่ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี (Knowles, 1980, pp. 44-59)

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับของการมีชีวิตที่ดี มีความสุข ความพึงพอใจในชีวิต ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาอย่างยั่งยืนในบริบทไทยเป็นการพัฒนาที่คำนึงถึงความเป็นอยู่ของทุกคน ทุก ๆ ด้านอย่างสมดุลบนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทยด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกกลุ่ม ด้วยความเอื้ออาทร เคารพซึ่งกันและกัน เพื่อสามารถในการพึ่งตนเอง และคุณภาพชีวิต อย่างเท่าเทียมกัน

การออกแบบระบบการเรียนการสอน (Instructional System Design: ISD) เกี่ยวกับการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นไปที่กระบวนการวางแผนในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีทฤษฎีทางการเรียนรู้และจิตวิทยาการศึกษาแนวทาง เพื่อให้ได้ระบบการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีกระบวนการวางแผนการเรียนการสอนอย่างมีระบบ ทำให้ผู้สอนสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การออกแบบระบบการเรียนการสอนอาจใช้เพื่อการออกแบบบทเรียนสั้น ๆ สำหรับการเรียนการสอนในชั้นเรียน การออกแบบเพื่อพัฒนาบทเรียนสำหรับการเรียนการสอนทั้งหน่วยการเรียนรู้ในลักษณะของบทเรียนสำเร็จรูป ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Gerlach and Ely ซึ่งอธิบายองค์ประกอบของการจัดการศึกษา 10 ด้าน คือ การกำหนดเนื้อหา การกำหนดวัตถุประสงค์ การประเมินพฤติกรรมเบื้องต้น การกำหนดกลยุทธ์การสอน การจัดกลุ่มผู้เรียน การกำหนดเวลาเรียน การจัดสถานที่เรียน การจัดสรรทรัพยากร การประเมิน และการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ (Gerlach and Ely, 1971, p. 32; Dick and Carey, 1989, p. 5; Kibler, 1974, pp. 52-53)

แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์

กลยุทธ์ (strategy) หมายถึง วิธีทางหรือข้อกำหนดที่องค์การปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายนอก และขีดความสามารถขององค์การซึ่ง Abbass (2003, p. 479) ได้อธิบายขั้นตอนพื้นฐานของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่าประกอบด้วย การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) และการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Evaluation and Control)

จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดของงานวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ข้อมูลทั่วไป สภาพปัญหา และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนและจากนั้นจึงทำการพัฒนากลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน และทำการประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสาน (mixed method research) มีขั้นตอนการวิจัยดังนี้ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ข้อมูลทั่วไป สภาพปัญหา และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวม และรายข้อ แล้วทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ t-test for dependent sample และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (stepwise regression) เพื่อให้ได้ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ใหญ่ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสุ่มโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ได้จำนวน 400 คน

กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนากลยุทธ์คือนักวิชาการ นักบริหารการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความเข้าใจระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน จำนวน 17 คน ผู้วิจัยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling)

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์ คือนักวิชาการ นักบริหารการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความเข้าใจระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน จำนวน 20 คน ผู้วิจัยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความคิดเห็น สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ที่มีค่าความเชื่อมั่นของสภาพการดำเนินการปัจจุบันโดยรวมเท่ากับ .950 และมีค่าความเชื่อมั่นของสภาพการดำเนินการที่คาดหวังโดยรวมเท่ากับ .936

2. เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ได้แก่ เอกสารประกอบการประชุมการสนทนากลุ่มการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน มีเนื้อหาของการวิเคราะห์ SWOT วิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) เป้าประสงค์ (goal) และแนวทางปฏิบัติ

3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริม

คุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ข้อมูลทั่วไป สภาพปัญหา และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน จากนั้นทำการพัฒนากลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนโดยวิธีการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) สุดท้ายทำการประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ t-test for dependent sample และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำนายการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ข้อมูลทั่วไป สภาพปัญหา และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน สรุปได้ว่า การดำเนินงานของระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่แบ่งเป็น 10 ด้านคือ ด้านการกำหนดเนื้อหา ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านการประเมินพฤติกรรมเบื้องต้น ด้านการกำหนดกลยุทธ์การสอน ด้านการจัดกลุ่มผู้เรียน ด้านการกำหนดเวลาเรียน ด้านการจัดสถานที่เรียน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการประเมิน และด้านการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ พบว่า มีสภาพการ

ดำเนินการปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยในทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์นั้นอยู่ในระดับมาก โดยสภาพการดำเนินการที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพการดำเนินการปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

กลยุทธ์การจัดการศึกษาของระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ แบ่งเป็น 4 ด้านคือ ด้านการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ พบว่า มีสภาพการดำเนินการปัจจุบันในระดับน้อยในทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์นั้นอยู่ในระดับมาก โดยสภาพการดำเนินการที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพการดำเนินการปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนมีสภาพการดำเนินการปัจจุบันในระดับน้อยส่วนสภาพที่พึงประสงค์นั้นอยู่ในระดับมาก โดยสภาพการดำเนินการที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพการดำเนินการปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ แบ่งเป็น 3 ด้านคือ ระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ส่งเสริมการพัฒนาในระดับบุคคล ได้แก่ สถิติปัญญา อารมณ์ ร่างกาย และสังคม ระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ส่งเสริมการพัฒนาในระดับชุมชน และระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ส่งเสริมการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ พบว่า มีสภาพการดำเนินการปัจจุบันในระดับน้อยในทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์นั้นอยู่ในระดับมาก โดยสภาพการดำเนินการที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพการดำเนินการปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

กลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนมีสภาพการดำเนินการปัจจุบันในระดับน้อย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์นั้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสภาพการดำเนินการที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพ

การดำเนินการปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01

สภาพปัญหาของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน พบว่า แนวทางปฏิบัติการศึกษาทางเลือกของประเทศไทยมีการดำเนินงานที่ล่าช้า ชุมชนและองค์กรเอกชนไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ไม่มีกฎกระทรวงออกมากำหนดหลักเกณฑ์อย่างชัดเจนทำให้การศึกษาทางเลือก ซึ่งส่วนมากแล้วเป็นผู้เรียนในวัยผู้ใหญ่ดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ไม่ประสบความสำเร็จ บุคคลไม่สามารถใช้ความรู้ นำทางให้ตนเองประสบความสำเร็จได้ตามศักยภาพของตนเป็นผลกระทบที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ ด้านการกำหนดเวลาเรียน ด้านการประเมินพฤติกรรมเบื้องต้น ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านการกำหนดเนื้อหา สามารถพยากรณ์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนโดยรวมได้ร้อยละ 51.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า กระบวนการพัฒนากลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ และด้านการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ สามารถพยากรณ์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนในภาพรวมได้ร้อยละ 53.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ สามารถสรุปการวิเคราะห์ SWOT Analysis ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์จุดแข็ง (S: Strengths) พบว่า มีความชัดเจนครบทั้งการส่งเสริมการพัฒนาในระดับบุคคล ระดับชุมชน และเศรษฐกิจ เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ทำให้มีความเป็นไปได้ในการแสดง

ถึงศักยภาพทางวิชาการของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

1.2 การวิเคราะห์จุดอ่อน (W: Weaknesses)

พบว่า ยังไม่มีโครงสร้างการบริหารหลักสูตรและดำเนินการอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ส่วนการประเมินที่เน้นตามความต้องการของผู้เรียนนั้นจัดเป็นระบบประเมินที่ยากในการทำให้ผู้เรียนทุกคนพึงพอใจ ส่วนปัญหาสถานะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันอาจจะส่งผลให้ผู้เข้าร่วมน้อย ขาดแคลนผู้สอนและยังไม่มีแหล่งเงินทุน

1.3 การวิเคราะห์โอกาส (O: Opportunities)

พบว่า ลักษณะทางสังคมวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้เกิดความต้องการกำลังคนที่มีความรู้หลากหลาย และมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เป็นโอกาสให้ระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน มีส่วนช่วยในการพัฒนา และยกระดับความรู้ของแรงงานให้เพิ่มมากขึ้น

1.4 การวิเคราะห์ภาวะคุกคาม (T: Threats)

พบว่า ผู้เรียนบางส่วน มีทัศนคติเชิงลบต่อความต่อเนื่องและการดำรงอยู่ของระบบการจัดการศึกษา ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือ องค์กรอื่นมีการฝึกอบรมส่งเสริมการพัฒนาอาชีพโดยตรง ทำให้ประชาชนอาจจะให้ความสนใจมากกว่าระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

2. การกำหนดกลยุทธ์ ผู้วิจัยทำการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ที่มุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคคล ชุมชน และเศรษฐกิจ

3. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เป็นส่วนของการดำเนินงานของระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ทั้ง 10 ด้าน

4. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ เป็นการติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน กลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนให้มีความเหมาะสมเป็นการประเมินแบบ 360 องศา ผลการประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การจัดการศึกษา

ผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง และพบว่ามี 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ

การอภิปรายผล

สภาพปัญหาของการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนที่พบคือ มีการดำเนินงานที่ล่าช้า ชุมชนและองค์กรเอกชนไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ทำให้ไม่ต่อเนื่อง ไม่ประสบความสำเร็จ บุคคลไม่สามารถใช้ความรู้ นำทางให้ตนเองประสบความสำเร็จได้ตามศักยภาพของตนเป็นผลกระทบที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สอดคล้องกับการวิจัยของ มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ (2553, หน้า 12) ที่พบว่า ในทางปฏิบัติการศึกษาทางเลือกของประเทศไทยยังมีการดำเนินงานที่ล่าช้า ไม่มีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ยังไม่ประสบความสำเร็จ

การดำเนินงานของระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่แบ่งเป็น 10 ด้านคือ ด้านการกำหนดเนื้อหา ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านการประเมินพฤติกรรมเบื้องต้น ด้านการกำหนดกลยุทธ์การสอน ด้านการจัดกลุ่มผู้เรียน ด้านการกำหนดเวลาเรียน ด้านการจัดสถานที่เรียน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการประเมิน และด้านการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gerlach and Ely ซึ่งได้อธิบายถึงระบบการจัดการศึกษา 10 ด้าน คือ การกำหนดเนื้อหา การกำหนดวัตถุประสงค์ การประเมินพฤติกรรมเบื้องต้น การกำหนดกลยุทธ์การสอน การจัดกลุ่มผู้เรียน การกำหนดเวลาเรียน การจัดสถานที่เรียน การจัดสรรทรัพยากร การประเมิน และการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ (Gerlach and Ely, 1971, p. 32; Dick and Carey, 1989, p. 5; Kibler, 1974, pp. 52-53)

ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน และสภาพการดำเนินการที่คาดหวังของระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ ทั้ง 10 ด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังมากกว่าค่าเฉลี่ยสภาพการดำเนินงานปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคกลาง (2555, หน้า 120) และพบว่า ทักษะการใช้สื่อ อุปกรณ์ ใบงานวิทยากร วิธีการประเมินผล ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม และสถานที่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังมากกว่าค่าเฉลี่ยสภาพการดำเนินงานปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลยุทธ์การจัดการศึกษาของระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังมากกว่าค่าเฉลี่ยสภาพการดำเนินงานปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ ผลประเสริฐ (2554, หน้า 16) อธิบายถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่าประกอบไปด้วย ขั้นตอนพื้นฐาน 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินและควบคุมกลยุทธ์

คุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังมากกว่าค่าเฉลี่ยสภาพการดำเนินงานปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล (2540, หน้า 55) ที่ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับการมีชีวิตที่ดี มีความสุข และความพึงพอใจในชีวิตทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังมากกว่าค่าเฉลี่ยสภาพการดำเนินงานปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคนอื่นๆ (2540, หน้า 34) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตนั้นต้องพิจารณาทางด้านสุขภาพ การศึกษา และเศรษฐกิจ ให้ครบทุกด้าน

ตลอดจนมีโอกาสพัฒนาตนเองและผู้อื่นทางด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ความสวยงามและความพอใจด้านจิตใจ เป็นต้น

กลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังมากกว่าค่าเฉลี่ยสภาพการดำเนินงานปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการวิจัยของ คมกฤษ จันทร์ขจร (2551, หน้า 313) ที่พบว่า การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาตามอรรถาธิบายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นจะต้องกำหนดให้มีการจัดการศึกษาตามอรรถาธิบาย จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ จัดปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา และการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ ด้านการกำหนดเวลาเรียน ด้านการประเมินพฤติกรรมเบื้องต้น ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านการกำหนดเนื้อหา สามารถพยากรณ์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนโดยรวมได้ร้อยละ 51.5 และพบว่า กระบวนการพัฒนากลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรกระบวนการพัฒนากลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ และด้านการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ สามารถพยากรณ์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนในภาพรวมได้ร้อยละ 53.9 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดิมทรัพย์ จันทพร และสนอง โลหิตวิเศษ (2554, หน้า 7) ที่อธิบายว่า การพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่นั้นต้องมีความต้องการรู้ (need to know) มีมโนทัศน์ของผู้เรียน (the learner's self concept) ที่เสริมบทบาทของ

ประสบการณ์ของผู้เรียน (the role of the learner's experience) เกิดเป็นความพร้อมที่จะเรียนรู้ (readiness to learn) และนำไปสู่การเรียนรู้ (orientation to learning) และมีแรงจูงใจ (motivation) ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ทำให้เกิดเป็นการพัฒนาตนเองซึ่งหัวใจสำคัญของการพัฒนาด้านต่างๆ การที่ผู้ใหญ่ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นการเพิ่มศักยภาพ ทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ เกิดความเสมอภาค ความกินดีอยู่ดี มีสุขภาพอนามัยที่ดี และเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนากลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ส่วนของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน (SWOT Analysis) ของระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

จุดแข็ง (S: Strengths) คือ มีความชัดเจนในการส่งเสริมการพัฒนาในระดับบุคคล ระดับชุมชน และเศรษฐกิจ มีแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประเมินผลชัดเจนว่าให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน เปิดโอกาสสำหรับผู้เรียนทุกคนที่สนใจเข้ามาศึกษาเรียนรู้ได้ทำให้เกิดความหลากหลายเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาให้ผู้เรียนสามารถเข้ารับการศึกษาได้ตามอรรถาธิบาย จึงคาดการณ์ได้ว่าจะมีผู้ให้ความสนใจมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Harland (1972, p.1) ที่กล่าวถึงเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาว่าคือการส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตและมีความเป็นอยู่ที่มีสุข

จุดอ่อน (W: Weaknesses) คือ ยังไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ส่วนการประเมินที่เน้นตามความต้องการของผู้เรียนนั้นจัดเป็นระบบประเมินที่ยากที่จะทำให้ผู้เรียนทุกคนพึงพอใจ ส่วนปัญหาสถานะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันอาจจะส่งผลให้มีผู้สนใจมาก แต่ตัดสินใจเข้าร่วมอย่างจริงจังมีปริมาณน้อย และอาจจะพบปัญหาขาดแคลนทั้งเงินทุนและครูสอนในบางสาขาวิชา โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยี และภาษาอังกฤษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

พงษ์ศักดิ์ สุขพิทักษ์, ทองใบ สุทธศรี และบุญชม ศรีสะอาด (2555, หน้า 181) ที่พบว่าปัญหาการบริหารงานวิชาการที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ ขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาทำให้สูญเสียศักยภาพในการสร้างคุณภาพงานวิชาการ รองลงมาคือขาดทีมงานวิชาการที่เข้มแข็ง ทำให้ระดับผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นต้น

โอกาส (O: Opportunities) คือการที่ลักษณะทางสังคมวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงไปทำให้เกิดความต้องการกำลังคนที่มีความรู้หลากหลาย เป็นโอกาสให้ระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน มีส่วนช่วยในการพัฒนา และยกระดับความรู้ของแรงงานให้เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fahr (2005, pp. 75-98) ได้วิจัยเกี่ยวกับความต้องการการศึกษาตามอัธยาศัยของคนในประเทศเยอรมันนี และพบว่า ความต้องการในการเรียนรู้ตามอัธยาศัยจะมาจาก ความสนใจ ความพอใจของแต่ละบุคคล

ภาวะคุกคาม (T: Threats) คือ ทัศนคติเชิงลบต่อความต่อเนื่องและการดำรงอยู่ของโครงการระบบการจัดการศึกษาที่ผ่านมาของรัฐ ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือ การไม่ส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียนทำให้ไม่มีการพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับมูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ (2553, หน้า 56) ที่กล่าวถึงปัญหาการบริหารจัดการตามอัธยาศัยนั้นยังไม่มีมีการดำเนินงานอย่างเป็นทางการ ประสบปัญหาขาดความยืดหยุ่น ไม่มีอิสระในการดำเนินงาน

ส่วนที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์ มุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคคล ชุมชน และเศรษฐกิจ สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาผู้ใหญ่ให้มุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของผู้เรียน สอดคล้องกับที่ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 3 (2554, หน้า 45-46) ได้กล่าวถึง การกำหนดกลยุทธ์โดยทั่วไปนั้นเริ่มจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ และวิธีปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินการเชิงกลยุทธ์

ส่วนที่ 3 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 10 ด้าน

1. ด้านการกำหนดเนื้อหา จะต้องมียุทธศาสตร์เกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันในเรื่องทั่วไปของท้องถิ่น สังคมปัจจุบัน เน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับ Jeffs & Smith (1999, p.48) ที่ได้อธิบายว่าการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีลักษณะเป็นการศึกษาตามอัธยาศัย ควรจะจัดเป็นหลักสูตรอย่างกว้างเปิดโอกาสให้ผู้สอนและผู้เรียนมีกิจกรรมที่ค่อนข้างอิสระไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงความชัดเจนของหลักสูตรมากนัก แต่ควรให้ความสำคัญกับบทบาท ในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคล

2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ต้องกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์สถานการณ์โดยใช้ประสบการณ์ของตนเอง สอดคล้องกับ Megginson & Pedler (1992, p. 3) ที่ได้ให้ความหมายของการศึกษาผู้ใหญ่ว่าเป็นการพัฒนาตนเองของบุคคลโดยใช้การศึกษา เพื่อให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และคุณภาพ ด้วยการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

3. ด้านการประเมินพฤติกรรมเบื้องต้น คำนึงถึงความแตกต่างของพื้นฐานความสามารถ ความต้องการที่แตกต่างกันของผู้เรียน และนำผลการประเมินไปจัดการเรียนให้เหมาะสมตามศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rachel (2006, pp. 240-241) ที่พบว่าการประเมินพฤติกรรมเบื้องต้นนั้นจะทำให้ทราบถึงประสบการณ์ ความสนใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของผู้เรียนสามารถนำมากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาผู้เรียนตามกลุ่มพฤติกรรมที่เหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการกำหนดกลยุทธ์การสอน ต้องมีการกำหนดวิธีการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับผู้ใหญ่ ยึด

ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้ใหญ่อีกเกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง กำหนดแผนและวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละกลุ่ม ระบุนเทคนิคการสอนสำหรับผู้ใหญ่ไว้อย่างชัดเจนในแผนกลยุทธ์ สอดคล้องกับการวิจัยของ Barbara & Dina (2006, p. 379) ที่พบว่า การเรียนรู้ของบุคคลนั้นเกิดจากการปฏิบัติจริงที่สอดคล้องกับประสบการณ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น

5. ด้านการจัดกลุ่มผู้เรียน ควรจัดให้สัมพันธ์กับความต้องการของผู้เรียน คำนึงถึงความเหมาะสมตามความพร้อม เน้นเนื้อหาที่ผู้เรียนเห็นว่าเป็นประโยชน์มีความจำเป็นต้องรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดิมทรัพย์ จันทพร และสนอง โลหิตวิเศษ (2554, หน้า 7) ที่พบว่าการจัดรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาตนเองสำหรับผู้ใหญ่ ควรคำนึงถึงคือบุคคลมีเอกลักษณ์เป็นของตนเองมีความแตกต่างต้องการพัฒนาไปในทางที่ดีตามศักยภาพของตนเอง

6. ด้านการกำหนดเวลาเรียน ควรกำหนดเวลาเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา สัมพันธ์กับเนื้อหาของหลักสูตร เหมาะสม กระชับ สอดคล้องสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ Gerlach and Ely (1971, p. 32) ที่ได้กล่าวถึงการกำหนดเวลาเรียนว่าจะขึ้นอยู่กับเนื้อหาที่จะเรียน วัตถุประสงค์ สถานที่ และความสนใจของผู้เรียน

7. ด้านการจัดสถานที่เรียน ควรมีการใช้สถานที่เรียนอย่างหลากหลาย เปิดให้เป็นแหล่งเรียนรู้แบบกว้าง ๆ มีความเหมาะสม สะอาด แสงสว่างเพียงพอ และอากาศถ่ายเทได้สะดวก ทั้งนี้ต้องไม่ห่างจากชุมชนมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ (2553, หน้า 262) ที่พบว่ากลยุทธ์ในการดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาคือกลยุทธ์ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่หลากหลายในแต่ละชุมชนสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานของระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ได้

8. ด้านการจัดสรรทรัพยากร ควรมีหลากหลาย เน้นสื่อที่เป็นรูปธรรม ใช้ทรัพยากรในองค์กรหรือใน

ชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ Gerlach & Ely (1971, p. 32) อธิบายถึงการเลือกสื่อการสอนว่าเป็นการเลือกสรรทรัพยากร เป็นการที่ผู้สอนเลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการสอน และขนาดของกลุ่มผู้เรียนเพื่อให้การสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

9. ด้านการประเมิน ใช้วิธีประเมินผลลัพท์ที่หลากหลาย สอดคล้องกับผู้เรียน และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นการประเมินแบบ 360 องศา สอดคล้องกับ วุทธิศักดิ์ โกชนกุล (2546, หน้า 20) ที่กล่าวถึงการประเมินว่าเป็นการทดสอบความสามารถในการปฏิบัติของผู้เรียน ภายใต้สถานการณ์และเงื่อนไขที่สอดคล้องกับสภาพจริงมากที่สุด ลักษณะที่สำคัญของการประเมินคือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวัดอย่างชัดเจน

10. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ ต้องนำผลการประเมินมาปรับปรุงข้อบกพร่องของการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ Gerlach & Ely (1971, p. 32) ที่อธิบายว่าการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการประเมินผล การเรียนรู้แล้วนำข้อมูลที่ได้อ้อนกลับไปปรับปรุงแก้ไขบทเรียนตั้งแต่ขั้นตอนแรกเพื่อให้บทเรียนมีคุณภาพดียิ่งขึ้น

ส่วนที่ 4 การประเมินและความคุ้มค่ากลยุทธ์ เป็นการติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน เพื่อที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จทั้งนี้ก็เป็นไปตามแนวคิดของ The Association of Business Executives: ABE (2008, p. 3) ที่อธิบายว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นสุดท้ายต้องทำการประเมินผลเพื่อทราบถึงความสำเร็จของการบริหารเชิงกลยุทธ์

ประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

ผลการประเมินอธิบายได้ว่า กลยุทธ์การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนที่สร้างขึ้นนี้มีประโยชน์ ถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพวรินทร์ เขื่อนปัญญา (2550, หน้า 255) ที่มีผลการประเมิน

เช่นเดียวกัน กล่าวคือ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม
ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยครั้งนี้

1. การนำเนื้อหาเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตอย่าง
ยั่งยืนไปปรับเข้ากับระบบการจัดการศึกษาจะทำให้
ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนเพิ่มมากขึ้น
2. ควรริเริ่มให้มีระบบการจัดการศึกษาผู้ใหญ่
เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนให้กับประชาชนตาม
ความต้องการอย่างเป็นรูปธรรม
3. การที่จะนำแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษา
ผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนไปปฏิบัติ
จะต้องทำการศึกษารายละเอียดของแนวทางปฏิบัติใน
ด้านต่าง ๆ เพื่อทำการวางแผนให้เหมาะสมก่อนแล้วจึง
นำไปปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยแยกตามภูมิภาคของประเทศ
ไทย
2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการนำกลยุทธ์
ไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง และประเมินผลที่ได้รับ
พร้อมทั้งปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2550). *หลักสูตรสถานศึกษาและการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: ศรุสภ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนากุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.*
2555-2558. กระทรวงศึกษาธิการ.
- คมกฤษ จันทร์ขจร. (2551). *การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาตามอรรถาธิบายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต*. ปรินญา
การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนานิน และคณะ. (2540). *ความเชื่อ และการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย: การปลูกฝังอบรมและ*
คุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เดิมนทรัพย์ จันเพชร และสนอง โลหิตวิเศษ. (2554). *แนวโน้มการพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่*. ค้นจาก
[http://www.edu.chula.ac.th/nfed/students/บทความงานกศน.51%20\(pdf\)/เดิมนทรัพย์.pdf](http://www.edu.chula.ac.th/nfed/students/บทความงานกศน.51%20(pdf)/เดิมนทรัพย์.pdf)

- เทพวรินทร์ เชื้อนปัญญา. (2550). รูปแบบการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินญาศึกษา
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
อีสเทิร์นเอเซีย.
- บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ. (2553). โรงเรียนสองภาษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคคลื่นลูกที่สาม. *Stamford Journal*,
2(2), หน้า 257-264.
- ประยูทธ ปยุตโต. (2539). *การพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พงษ์ศักดิ์ สุขพิทักษ์, ทองใบ สุดซารี และบุญชม ศรีสะอาด. (2555). กลยุทธ์การบริหารคุณภาพงานวิชาการใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. *วารสารการ
บริหารและพัฒนา*, 4(1), 173-191.
- มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ. (2553). *อุ้นใจใกล้บ้าน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ.
- วรางคณา ผลประเสริฐ. (2554). หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วุทธิศักดิ์ โกชนกุล. (2546). ผลของการสอนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปฏิบัติด้วย
เพียงออ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีและสื่อสาร
การศึกษา), มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคกลาง. (2555). *การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษา
เพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนในภาคกลาง*. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 3. (2554). *แผนแม่บทสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554-
2558*. สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 3.
- สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล. (2540). การศึกษาเปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลก ชุด 100 ตัวชี้วัด
และ 26 ตัวชี้วัด. *วารสารกรมสุขภาพจิต*, 5(3), 4-15.
- Abbass, A. (2003). Cost Effectiveness of Short-term Dynamic Psychotherapy: Expert Rev. *Pharmacoeconomics
Outcomes Res*, 3(5), 535-539.
- Barbara, A. and Dina, L. (2006). Virtual learning communities as a vehicle for workforce development: a case study.
Journal of Workplace Learning, 18(6), 367-383.
- Dick, W., & Carey, L. (1989). *The systematic design of instruction* (4th ed). New York: Harper Collin.
- Fahr, R. (2005). Loafing or learning? -- The demand for informal education. *European Economic Review, Elsevier*,
49(1), 75-98, January.
- Gerlach, V.S., & Ely, D.P. (1980). *Teaching & media: A systematic approach* (2nd ed.). Englewood Cliffs, N. J.:
Prentice-Hall Incorporated.
- Gerlach, V. S., & Ely, D. P. (1971). *Teaching and Media: A systematic approach*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Harland, D. G. (1972). *Health and welfare indicators*. Current' Canadian Research Ottawa, Ontario. Department of
Regional Economic Expansion, Oxford.

- Jeffs, T., and Smith, M. K. (1999). "Informal education and health provision" in I. Simnett, E. R. Perkins and L. Wright (eds.). *Evidence Based Health Promotion: Principles and practice*, Chichester: John Wiley.
- Kibler, R. J. (1974). *Behavioral Objectives and Instructional Process. Selected Reading for the Introduction to the Teaching Profession*. Edited by Milton Muse. Berkeley: McCutchan. (pp. 44-53).
- Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: Andragogy versus pedagogy*. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice Hall/Cambridge.
- Meggison, G. D., & Pedler, M. (1992). *Self-development: A facilitators guide*. London: McGraw Hill.
- Rachel, B. (2006). *The impact of higher education on lifelong learning*. Guildford: University of Surrey.
- The Association of Business Executives (ABE). (2008). *ABE Study manual: Strategic human resource management for business organization*. ABE Advanced Diploma in Business Management: ABE and RRC.
- UNESCO. 2009. *The state and development of adult learning and education in Sub Saharan Africa*. Germany: UNESCO Institute for Lifelong Learning.



ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Causal Factors Affecting Learning Management Reform of Teachers in the Schools

under the Office of the Basic Education Commission

จำลอง เรียงศรีเจริญพร และดร.สุวัฒน์ เงินน้ำ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครู และเสนอแนวทางการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครู กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 42 คน และครู จำนวน 408 คน จากสถานศึกษาในเขตภาคกลางโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรมลิสมเรล ส่วนการวิเคราะห์การสนทนากลุ่มนำเสนอข้อมูลโดยฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวก การวัดผลและการประเมินผล และการจัดการวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีการดำเนินการในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูทั้ง 9 ปัจจัย มีสภาพการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครู มี 4 ปัจจัย ได้แก่ การเข้าร่วมประชาคมอาเซียน ภาวะผู้นำของครู บริบทห้องเรียน และการติดตามประเมินผลจากองค์กรภายนอก ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลทางอ้อมต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครู มี 5 ปัจจัย ได้แก่ การจัดการคุณภาพโดยรวม การทำงานเป็นทีม ภาพลักษณ์โรงเรียน สวัสดิการโรงเรียน และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่วนแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้มีหลายประเด็น โดยเฉพาะประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครู

คำสำคัญ : การปฏิรูป, จัดการเรียนรู้, ครู



Abstract

The research purposes are as follows: to analyze the factors affecting, both directly and indirectly, learning management reform for teachers and to propose additional learning management reforms for teachers. A sample was taken comprising 42 administrators and 408 teachers, drawn from primary schools located in the Central Region of Thailand, through the multi-stage random sampling technique. The instruments used for data collection were

questionnaires, interviews and data from the focus group discussion. The statistical methods used were mean, standard deviation, and path analysis with latent variables by using the Linear Structure Relationship Program (LISREL). Data from the focus group discussion was presented by consensus of the experts. The findings revealed the following: states of learning management reform for teachers were rated at a high level of operation. Four learning factors: community participation in ASEAN, teacher leadership, context of classroom, and evaluation of external organizations directly influenced the learning management for teachers, while five other learning factors: Total Quality Management, teamwork, school image, school welfare, and system of student care indirectly influenced learning management. The proposed guidelines and the issues concerning school administrators indicate that the effectiveness of school administration should be important for improvement of each learning factor, and support the learning management reform for teachers.

Keywords: causal, factor learning, management reform, teachers

ความนำ

การปฏิรูปการศึกษาของไทยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบันเป็นเวลามากกว่า 10 ปี ผลการดำเนินการที่ผ่านมาประสบความสำเร็จหลายประการ เช่น การปรับโครงสร้าง การจัดระเบียบการบริหารราชการแบบเขตพื้นที่ และการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา แต่มีประเด็นที่ต้องเร่งพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง คือ คุณภาพของนักเรียน เนื่องจากความรู้ ความสามารถของนักเรียนโดยเฉลี่ยต่ำลง ทั้งด้านกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องของคุณภาพและมาตรฐานของโรงเรียน และยังมีอีกหลายประเด็นที่ต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงโดยเฉพาะด้านครู ซึ่งยังขาดแคลนครูที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม ขาดคนเก่ง คนดี และมีใจรักในอาชีพครูมาเป็นครู ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดี ครูยังไม่เปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้ของตนเอง ใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ ไม่ทันสมัย เน้นให้นักเรียนท่องจำ ทำให้การเรียนน่าเบื่อหน่าย นักเรียนไม่พัฒนาทักษะการคิด ดังที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) กล่าวว่า หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอนเป็น

สำคัญ การปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูจึงมีความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้น

การปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูจำเป็นต้องปฏิรูปวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ปรับรูปแบบวิธีการสอนและการจัดกิจกรรม ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทางบวก การปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น มีปัจจัยสำคัญหลายประการที่ควรส่งเสริม เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูได้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ให้ส่งผลดีต่อการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบจำลองการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. เพื่อเสนอแนวทางการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของครู ปัจจัยด้านบริบทห้องเรียน ปัจจัยด้านการจัดการคุณภาพโดยรวม ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านภาพลักษณ์โรงเรียน ปัจจัยด้านสวัสดิการโรงเรียน ปัจจัยด้านการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ปัจจัยการติดตามประเมินผลจากองค์กรภายนอก และปัจจัยการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน โดยปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของครู ปัจจัยด้านบริบทห้องเรียน ปัจจัยด้านภาพลักษณ์โรงเรียน ปัจจัยด้านสวัสดิการโรงเรียน ปัจจัยด้านการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ปัจจัยการติดตามประเมินผลจากองค์กรภายนอก และปัจจัยการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน และปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของครู ปัจจัยด้านบริบทห้องเรียน ปัจจัยด้านภาพลักษณ์โรงเรียน ปัจจัยด้านสวัสดิการโรงเรียน และปัจจัยด้านการจัดระบบดูแลนักเรียน

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้

แนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดภาคกลาง ทั้งหมดจำนวน 58,626 คน จำแนกเป็นครู จำนวน 52,999 คน ผู้บริหาร 5,627 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 5,627 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดภาคกลาง จำนวน 450 คน จาก 104 แห่ง จำแนกเป็นครูจำนวน 408 คน ผู้บริหาร 42 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของทอโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และนำไปสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน และแบบสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (focus group) จำนวน 7 ท่าน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling)

2. แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 สอบถามสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 สอบถามการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9724 ตอนที่ 3 สอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิรูปการ

จัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 9 ปัจจัย มีค่าความเชื่อมั่น
ทั้งฉบับเท่ากับ .9701

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและการ
สัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัย และดำเนินการเก็บข้อมูล
ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การศึกษาสภาพปัจจัยการจัดการ
เรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ใช้สถิติความถี่ (frequency)
ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (standard deviation)
2. การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการ
ปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้การ
วิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการ
ปฏิรูปการจัดการเรียนรู้พบว่า

1. สภาพการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่ง
ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการ
จัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ทางบวก การวัดผลและการ
ประเมินผล และการจัดการวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีการ
ดำเนินการในระดับมาก
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้
ของครูทั้ง 9 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย การเข้าร่วม
ประชาคมอาเซียน ภาวะผู้นำของครู บริบทห้องเรียน
การติดตามประเมินผลจากองค์กรภายนอก การจัดการ
คุณภาพโดยรวม การทำงานเป็นทีม ภาพลักษณ์โรงเรียน

สวัสดิการโรงเรียน และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มี
สภาพการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อิทธิพลทางตรงกับ
การปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครู มี 4 ปัจจัย ได้แก่
การเข้าร่วมประชาคมอาเซียน ภาวะผู้นำของครู บริบท
ห้องเรียน และการติดตามประเมินผลจากองค์กรภายนอก
ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลความสัมพันธ์ทางอ้อมกับการ
ปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครู มี 5 ปัจจัย ได้แก่ การ
จัดการคุณภาพโดยรวม การทำงานเป็นทีม ภาพลักษณ์
โรงเรียน สวัสดิการโรงเรียน และระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียน

4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการ
ปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูทั้ง 9 ปัจจัย มีความ
เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก โดย
แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้
แต่ละปัจจัยมีหลากหลายประเด็น โดยเฉพาะประเด็น
ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการบริหาร
จัดการที่เอื้อต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครู

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาสภาพปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิรูป
การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการปฏิรูป
การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ทั้ง 9 ปัจจัย
ได้แก่ ภาวะผู้นำของครู บริบทห้องเรียน การจัดการ
คุณภาพโดยรวม การทำงานเป็นทีม ภาพลักษณ์โรงเรียน
สวัสดิการโรงเรียน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การ
ติดตามประเมินผลจากองค์กรภายนอก และ การเข้าร่วม
ประชาคมอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ
เป็นเพราะในปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ให้ประสบ
ผลสำเร็จได้นั้น ครูจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ต้อง
ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือแนวทางการจัดการเรียนรู้ จาก

บทบาทผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะแนวทาง โดยการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวก ดังเห็นได้จากในปัจจุบันมีการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการจัดการศึกษามาก ทั้งการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ ใช้ในการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ หรือสืบค้นข้อมูลทางวิชาการ ครูจึงมีบทบาทที่สำคัญในการให้คำชี้แนะแนวทางในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง สร้างสรรค์ ช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างไร้ขีดจำกัด ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Stanek, 2003) ครูต้องจัดบริบทห้องเรียน หรือสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกห้องเรียนให้เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน เพราะการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกหนแห่ง ครูจึงมีบทบาทเป็นผู้จัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวก ความปลอดภัย สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างหลากหลาย โดยครูควรใช้กระบวนการจัดการคุณภาพโดยรวมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ใช้ข้อมูลทางสถิติในการตัดสินใจ และปรับปรุงแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับนักเรียน นอกจากนี้ครูจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมร่วมกับบุคลากรอื่นๆ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้หรือมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม โดยอาจเป็นบุคลากรภายในหรือนอกสถานศึกษาก็ได้ เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถในกลุ่มสาระหรือเนื้อหาที่ครูไม่มีความถนัด เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน เพราะเมื่อนักเรียนมีความรู้ ความประพฤติที่ดี ซึ่งเกิดจากการบริหารจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ย่อมส่งผลถึงชื่อเสียงของสถานศึกษา ชุมชนและสังคมมีความเชื่อถือ ไว้วางใจ เกิดการยอมรับในคุณภาพการจัดการศึกษา และผ่านการติดตามประเมินผลจากองค์กรภายนอก เช่น สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และสถาบันทดสอบ

ทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่ามีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด สำหรับการเข้าร่วมประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ทำให้ขอบเขตการเรียนรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น มีการแข่งขันมากขึ้น มีการไหลเวียนทางวิชาการ วัฒนธรรมจากกลุ่มประเทศในอาเซียน ครูและนักเรียนจำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ ฉะนั้นครูและนักเรียนต้องเตรียมตัวเองให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่กำลังจะเกิดขึ้น จากสภาพปัจจุบันที่กล่าวมา เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ครูต้องปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อช่วยให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ มีความพร้อมในการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกปัจจุบัน

สำหรับผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน มีผลทางตรงต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงที่สุด เท่ากับ .46 รองลงมาคือปัจจัยด้านภาวะผู้นำของครู ปัจจัยด้านบริบทห้องเรียน และปัจจัยด้านการติดตามประเมินผลจากองค์กรภายนอก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .40 , .35, .34 ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยการเข้าร่วมประชาคมอาเซียนส่งผลทางตรงต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษานั้นอาจเป็นเพราะ การเข้าร่วมประชาคมอาเซียนมีผลกระทบต่อการสังคมไทยเป็นอย่างมาก กระทรวงศึกษาธิการจึงได้เตรียมความพร้อมด้านการศึกษาเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 มีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนในด้านการศึกษา และวัฒนธรรม ทำให้ครูต้องปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ โดยการจัดทำหลักสูตรอาเซียนศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมีความรู้และทันต่อการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของครู ส่งผลทางตรงต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .40 สอดคล้องกับแนวความคิดของ Murphy (1991, p. 45) และ Sallis (1993, p. 4) ที่กล่าวว่า ครูที่มีภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่นในการทำงานจะช่วยส่งเสริมการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จ โดยภาวะผู้นำของครูส่งผลทางตรงต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ ครูมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้อย่างสนุกสนาน ทำให้นักเรียนสนใจเรียน และช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ฉะนั้นการมีวิสัยทัศน์จึงเป็นหัวใจและมีความจำเป็นสำหรับการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครู ปัจจัยด้านบริบทห้องเรียน ส่งผลทางตรงต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .35 สอดคล้องกับแนวความคิดของ Scheerens (1992, p. 45) ที่ให้แนวคิดที่ว่า ความพร้อมด้านปัจจัยบริบทห้องเรียนส่งผลทางตรงต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครู ทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการจัดเตรียมความพร้อมด้านสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยี มีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนที่สะอาดเรียบร้อย สวยงาม โดยการจัดบรรยากาศควรคำนึงถึงหลักสำคัญ คือความปลอดภัย ความสะอาด ความเป็นระเบียบ ความเป็นตัวของตัวเอง ช่วยให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น มั่นใจและมีความสุข โดยครูจะต้องดำเนินการจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆในห้องเรียน กำหนดลักษณะการเคลื่อนไหวของนักเรียนในห้องเรียน รวมถึงกฎระเบียบในห้องเรียนตั้งแต่วันแรกของปีการศึกษา จัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนการสอนในระหว่างชั่วโมงเรียน จัดทำกิจกรรมของนักเรียน กระตุ้นให้นักเรียนสนใจบทเรียน และจัดอุปสรรคหรือสิ่งกีดขวางการเรียนรู้ให้มน้อยที่สุด ซึ่งจะช่วยให้การปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูสำเร็จ ปัจจัยด้านการติดตามประเมินผลจากองค์กรภายนอก ส่งผลทางตรงต่อการปฏิรูปการจัดการ

เรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .34 สอดคล้องกับแนวคิดของ Weiss (1972, p. 53) Leviton and Hughes (1981, p. 47) ที่กล่าวว่า การนำผลที่ได้จากการประเมินไปจัดทำเป็นสารสนเทศ และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะส่งผลทางตรงต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ เพราะการติดตามประเมินผลจากองค์กรภายนอก เป็นเสมือนกระจกเงาที่สะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าเป็นอย่างไร และควรปรับปรุงแก้ไขด้านใด ซึ่งส่งผลให้ครูต้องมีการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจและการยอมรับถึงมาตรฐานการจัดการศึกษาจากผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และสังคม

ปัจจัยด้านการจัดคุณภาพโดยรวม มีผลทางอ้อมต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยส่งผ่านปัจจัยด้านบริบทของห้องเรียน มีสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.65 ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Kaufman and Zahn (1993, p. 34) ที่กล่าวว่า การจัดการคุณภาพโดยรวมส่งผลทางตรงต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการคุณภาพโดยรวมมีความสำคัญต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยครูมีการดำเนินการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการเพิ่มพลังอำนาจให้นักเรียน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นผลให้ครูต้องมีการจัดบริบทห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน มีการมอบหน้าที่รับผิดชอบในสถานศึกษาแก่นักเรียน (Daft, 1999, p. 251) ซึ่งจะทำให้การปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูประสบผลสำเร็จ

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีผลทางอ้อมต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยส่งผ่าน ปัจจัยด้านการจัดคุณภาพโดยรวม มีสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.45 และปัจจัยด้านบริบทของห้องเรียน มีสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.65 ส่งผ่านปัจจัยด้านสวัสดิการ

โรงเรียน มีสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.45 และ ปัจจัยด้านการติดตามประเมินผลจากองค์กรภายนอก มีสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.54 ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Deming (1986, p. 87) ที่สรุปว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลทางตรงต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของโรงเรียน (วีระเชษฐ์ ฮาติเศษ, 2551, หน้า 24) การส่งเสริมให้ครูสามารถทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และส่งผลให้การปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูประสบความสำเร็จ

ปัจจัยด้านภาพลักษณ์โรงเรียน มีผลทางอ้อมต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดคุณภาพโดยรวม มีสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.48 และปัจจัยด้านบริบทของห้องเรียน มีสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.65 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.70 ไม่สอดคล้องแนวคิดของ Clabaugh and Rozycki (1990) ที่สรุปว่าโรงเรียนที่มีภาพลักษณ์ที่ดีจะช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนมักเกิดจากชื่อเสียงทางด้านวิชาการ หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยนักเรียนที่จะประสบความสำเร็จสร้างชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษาได้นั้น ต้องผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพโดยรวม ครูต้องมีการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการเพิ่มพลังอำนาจให้แก่นักเรียน และมีการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรจากหลายๆฝ่าย มีการจัดบริบทห้องเรียน จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้

นักเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนรู้ นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจ และส่งผลให้การปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูประสบความสำเร็จ

ปัจจัยด้านสวัสดิการโรงเรียน มีผลทางอ้อมต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยส่งผ่านปัจจัยด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.56 ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Martin (2011) ที่กล่าวว่าสวัสดิการโรงเรียนจะมีผลทางตรงต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดสวัสดิการให้แก่ นักเรียนและบุคลากรนั้น เป็นการช่วยสนับสนุนให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขในโรงเรียน เป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน แก่บุคลากรและนักเรียน ให้ได้รับการบริการด้านสาธารณสุข โภชนาการ บริการโภชนาการ บริการสุขภาพอนามัย บริการห้องสมุด บริการโสตทัศนูปกรณ์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังเป็นการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาให้สามารถเรียนรู้ได้จนจบหลักสูตร หรือช่วยเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เมื่อครูและนักเรียนได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและส่งผลถึงการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครู (อดิพล เปียทอง, 2552, หน้า 318)

ปัจจัยด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีผลทางอ้อมต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยส่งผ่านปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของโรงเรียน มีสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.64 และปัจจัยด้านบริบทห้องเรียน มีสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.65 ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Taylors (2012) ที่กล่าวว่า การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนส่งผลทางตรงต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นงานเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการนักเรียน ช่วยเหลือนักเรียนในการให้คำปรึกษา

การพัฒนาการเรียนรู้ และดูแลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด ครูทุกคนในสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญและเห็นคุณค่าของระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน มีความเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ของการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งอย่างน้อยต้องครอบคลุมด้านความสามารถ ด้านสุขภาพ และด้านครอบครัว เป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนในกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 28-34) ในการดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูจำเป็นต้องจัดบริบทห้องเรียนและสภาพแวดล้อมที่ดีให้แก่นักเรียน เพื่อช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามหลักสูตร เมื่อครูดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือจนนักเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา นักเรียนมีความสำเร็จในด้านวิชาการหรือด้านกิจกรรม ย่อมสร้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่สถานศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครู

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ควรเร่งพัฒนาระดับการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครู

2. ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง ตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของครู ปัจจัยด้านบริบทของห้องเรียน และปัจจัยด้านการติดตามประเมินผลจากองค์กรภายนอก

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงสภาพปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการพัฒนาให้การปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างยั่งยืน

2. ควรทำวิจัยโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาที่ดีเด่น หรือสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ เพื่อจะได้นำไปปรับใช้กับสถานศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2536). *คิดแบบอินเดีย*. สยามโพสต์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). *ประกันคุณภาพการศึกษา ทุกคนทำได้ ไม่ยาก*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- วิจิต สุรัตน์เรืองชัย. (2541). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์สำหรับครูประถมศึกษา*. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีระเชษฐ์ ฮาติเศษ. (2551). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3*. รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้วิกฤตสังคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

อดิพล เปียทอง. (2552). *การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในโรงเรียนการศึกษาระดับพื้นฐานเอกชนในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร*. ศึกษาศาสตร ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

Best, B. (2011). *Building a positive image in the community*. Retrieved from www.schoolzone.co.uk/resources/articles/GoodPractice/.../Building.asp

Clabaugh, G. K. & Rozycki, E. G. (1990). *School image: Expectations & controversies*. Retrieved from www.newfoundations.com/SchoolImage.html

Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. Cambridge, Mass: Massachusetts Institute of Technology.

Doherty, G. D. (1994). *Developing quality systems in education*. New York: Routledge.

Kaufman, R. & Zahn, D. (1993). *Quality management plus*. California: Corwin press.

Leviton, L. & Hughes, E. (1981). Research on the utilization of evaluation. A review and synthesis. *Evaluation Review*, 5, 525-548.

Martin, K. (2011). *School welfare issues*. Retrieved from www.ehow.com › Education.

Murphy, J. T. (1991). Superintendents as saviors: From the terminator to pogo. *Phi Deltakappan*, 72(7), 507-513.

Parson, C. (1994). *Quality improvement in education*. London: David Fulton.

Sallis, E. (1993). *Total Quality Management in Education*. London: Kogan Page.

Scheerens, J. (1992). *Effective schooling: Research, theory and practice*. London: Cassell.

Stanek, Stanislaw A. B. (2003). *Proposals for a new strategic information technology*. Retrieved from figaro.ac.katowice.pl/~stanek/iswd97en/wis197.htm/

Taylor, C. (2012). *Student care and support*. Retrieved from www.readytolearn.com.hk/student-care-system.html

Weiss, C. H. (1972). *Evaluation research : Methods for assessing program effectiveness*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.



**รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง
เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม**

**A Change Management Model of Education Administration Focusing on the Participation
of Concerned Persons in order to Enhance the Efficiency of Inclusive Education**

สุภาภรณ์ สุขศรี และรองศาสตราจารย์ ดร.วิระวัฒน์ อุทัยรัตน์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เสนอรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน จากผู้บริหาร ครูการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนรวม ครูปกติสอนเด็กที่เรียนรวม ผู้ปกครองนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเรียนรวม และผู้ปกครองนักเรียนปกติเรียนรวม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 37 โรงเรียน รวมจำนวน 555 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง โดยผู้เกี่ยวข้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์กับผลความสำเร็จ ส่วนผลประกอบการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม มี 4 ด้านคือ ด้านนักเรียน ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน ด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความตระหนักและมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรวมเกิดความพึงพอใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และส่งผลให้การจัดการเรียนรวมได้รับการสนับสนุนการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม อย่างเต็มที่จากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

คำสำคัญ : การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การส่งเสริมประสิทธิภาพ, การจัดการเรียนรวม, การมีส่วนร่วม

Abstract

Comprising both quantitative and qualitative research, this study proposes a change management model focusing on participation of concerned persons in order to enhance the efficiency of inclusive education. The data were collected using questionnaires, interviews and assessment forms from executives, teachers teaching children with special needs in inclusive education, teachers teaching normal students in inclusive education, guardians of children with special needs in inclusive education, and guardians of normal students in inclusive education. Samples were taken from 37 schools attached to the Elementary Educational

Area Offices of Bangkok Metropolitan, for a total of 555 subjects. The data was analyzed using descriptive statistics: mean, percentage and standard deviation. Concerned persons were ready to change, participated in decision making, operation, and saw individual benefit and accomplishment. There are 4 components of enhancing inclusive education: (1) student, (2) building, place and environment, (3) curriculum and teaching, and (4) tools and technology. The model encouraged all concerned persons to recognize and have positive attitudes towards inclusive education, as well as creating satisfaction and trust. As a result, the inclusive education model and its teaching efficiency were comprehensively supported by all concerned persons.

Keywords: change management, education administration, participation

ความนำ

การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้แก่กลุ่มเด็กที่มีความต้องการพิเศษการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาของรัฐบาล ซึ่งมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการอย่างมากมาทั้งด้านรูปแบบการจัด ที่มีการจัดนักเรียนพิการเข้าชั้นเรียนร่วมกับนักเรียนทั่วไปในโรงเรียนปกติและมีแนวโน้มการจัดการเรียนรวม ซึ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ(สุจินดา ผ่องอักษร, 2551, หน้า 15)การศึกษาแบบการเรียนร่วมนั้นให้ประโยชน์ทั้งด้านวิชาการและสังคมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ (Stainback & Stainback, 1992, pp. 45-47) และเป็นประโยชน์ต่อเด็กปกติด้วย (Staub & Peck, 1994, pp. 36-40)ส่วนดารณีและคณะ กล่าวว่า เด็กที่มีโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่ก็ได้รับการศึกษาที่ไม่เหมาะสมกับความพิการ หรือไม่ตอบสนองต่อความต้องการพิเศษ (ดารณี อุทัยรัตนกิจ และคณะ, 2546) การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่ขาดประสิทธิภาพเป็นผลจากความเข้าใจผิด และกลไกที่เป็นปัญหาหลายประการที่มาจาก ผู้บริหารจำนวนมากมีทัศนคติในทางลบ จึงทำให้ได้เกรงทั้งพ่อแม่ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษมีความสิ้นหวังในระบบจัดการเรียนรวม การสร้างความตระหนักของของผู้ที่เกี่ยวข้องการร่วมมือและ

การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรวม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม
2. เพื่อพัฒนาและนำเสนอรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม ที่พัฒนาขึ้น

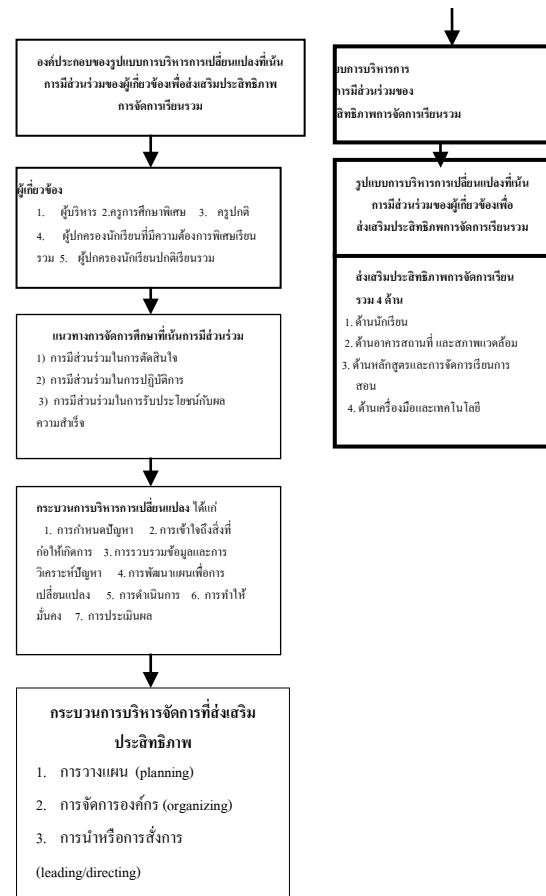
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การยึดหลักพระราชบัญญัติการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตราที่ 10 วรรคสอง มาตรา 8 (2) มาตรา 9(3) ตามปรัชญาความเชื่อการจัดการเรียนรวมของ Stainback & Stainback (1996) ใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการของ Fayol, (2555)หลักการแนวคิด ทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ Kurt Levit , แนวคิดทฤษฎี การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของ ผู้เกี่ยวข้อง ของ Rensis

Likert (1967) ของ Davis (1981) ยึดหลักการบริหารจัดการเรียนรวมตามแนวโครงสร้างซีท Seat Framework และการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามรูปแบบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพตามแนวคิดของ สุรัสวดี ศิลปอนันต์ (2545, หน้า 154-159)

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกำหนดขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ได้แก่
ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการวางแผน

ศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และศึกษาสภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม และการศึกษาแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนาารูปแบบ โดยการร่างรูปแบบ แล้วหาฉันทามติของารูปแบบที่สร้างขึ้น โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม group แล้วจัดประชุมกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาและรับรองรูปแบบ ฯ

ขั้นตอนที่ 3 การนำรูปแบบไปทดลอง

การนำรูปแบบไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม แล้วตัดสินใจนำรูปแบบนี้ไปทดลองใช้ในโรงเรียนจำนวน 4 แห่ง โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นการวางแผน จัดประชุมเชิงปฏิบัติการแก่คณะครูทุกคนในโรงเรียน ให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนได้ตอบแบบสอบถามก่อนทดลองใช้รูปแบบ

ขั้นการจัดการองค์กร ในที่ประชุมให้ร่วมกันแต่งตั้งผู้เกี่ยวข้องเป็นคณะกรรมการดำเนินการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมในโรงเรียน

ขั้นการนำหรือการสั่งการ ผู้เกี่ยวข้องที่เป็นคณะกรรมการดำเนินงานทุกคนร่วมกันวิเคราะห์ สภาพปัญหาและความต้องการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมในโรงเรียน

ขั้นการควบคุม ในขั้นนี้ผู้เกี่ยวข้องที่เป็นคณะกรรมการดำเนินงานต้องทำการควบคุม ฝ้าระวัง ตรวจสอบติดตาม วัดผลประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบทำการประเมิน โดยมุ่งประเมินเกี่ยวกับ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาที่มีการจัดการเรียนรวมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 37 แห่ง เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ใช้เทคนิควิธีการเลือกกลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive random

sampling) โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 15 คน

ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครูการศึกษาพิเศษ จำนวน 1 คน ครูปกติ จำนวน 3 คน ผู้ปกครองนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเรียนรวม จำนวน 5 คน และผู้ปกครองนักเรียนปกติเรียนรวม จำนวน 5 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 555 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่องรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินรูปแบบ ฯ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสี่ส่วนคือส่วนที่หนึ่ง เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นส่วนที่สอง เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ส่วนที่สาม เก็บข้อมูลจากผลการพิจารณาหาฉันทามติของรูปแบบ ฯ จากผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม จำนวน 15 คน ส่วนที่สี่ เก็บข้อมูลจากการประเมินรูปแบบ หลังจากนำรูปแบบไปทดลองใช้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินรูปแบบ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติเชิงบรรยาย (descriptive statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าร้อยละ (percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการสรุปภาพรวมเป็นค่าเฉลี่ย เพื่อทราบถึงผลการโดยใช้เกณฑ์

การตัดสินใจและประเมินค่าตามความหมาย (บุญชม ศรี-
สะอาด, 2545, หน้า 51)

ผลการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการ
มีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ
เรียนรวม โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานสำนักงาน
เขตพื้นที่การประถมศึกษากรุงเทพมหานครสามารถสรุปตาม
ประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้ผลการศึกษาศาภาพ ด้านผู้เรียน
โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ด้านอาคารสถานที่
และสภาพแวดล้อม โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ที่สุด ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยรวมมี
ระดับปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด และด้านเครื่องมือและ
เทคโนโลยี โดยรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

2. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้น
การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรวม โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร มีลักษณะที่เป็นรูปแบบที่มีผู้เกี่ยวข้อง
มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) มีส่วน
ร่วมในการปฏิบัติการ (implementation) และมีส่วนร่วม
ในการรับประโยชน์กับผลความสำเร็จ เพื่อส่งเสริมให้
ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความตระหนักและมีเจตคติที่ดีต่อ
การจัดการเรียนรวม เกิดความพึงพอใจและมีความ
ไว้วางใจซึ่งกันและกันส่งผลให้การจัดการเรียนรวม
ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมอย่างเต็มที่จากผู้เกี่ยวข้องทุก
ฝ่าย โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ตั้งแต่ผู้บริหารหรือหัวหน้า
ทีมงานส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมใน
แต่ละด้านและผู้เกี่ยวข้องอื่นที่เป็นผู้ร่วมงาน ร่วมกัน
ร่วมกันดำเนินการตามโปรแกรมหรือกิจกรรมของ
กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียน
รวมในโรงเรียนประถมศึกษา 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1)
ร่วมกันดำเนินการกำหนดปัญหาการจัดการเรียนรวม

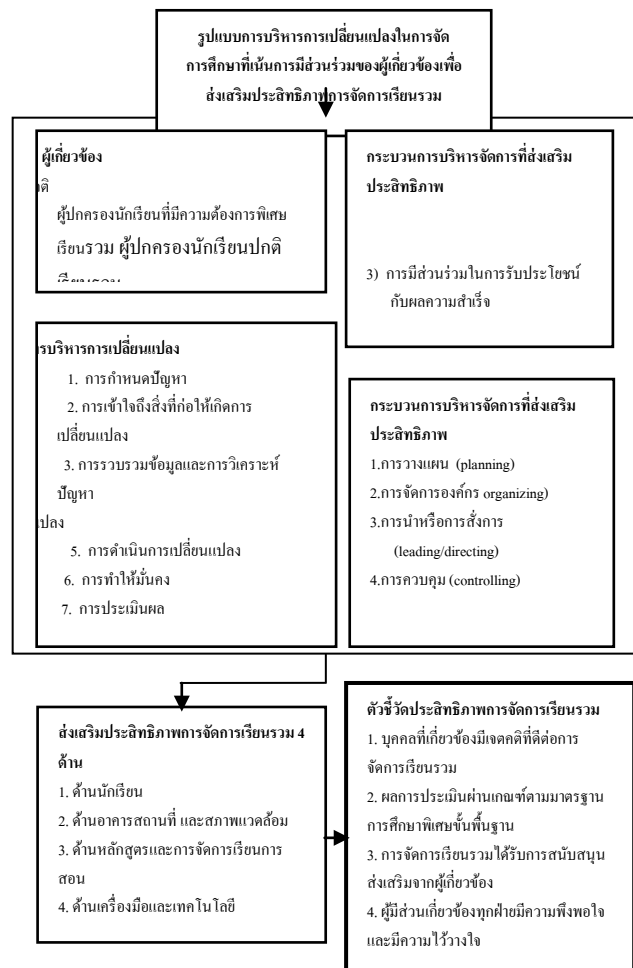
(2) ร่วมกันดำเนินการศึกษาเพื่อเข้าใจของตัวแทนการ
เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนรวม (3)
ร่วมกันดำเนินการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ปัญหา
การจัดการเรียนรวม (4) ร่วมกันดำเนินการพัฒนาแผน
เพื่อการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรวม (5) ร่วมกัน
ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรวม (6) ร่วมกัน
ดำเนินการทำให้มั่นคงในการจัดการเรียนรวม และ (7)
ร่วมกันดำเนินการประเมินผล การส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรวมในแต่ละด้าน

การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมต้อง
อาศัยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ที่ต้องมีส่วนร่วมในการ
ดำเนินงานตามแนวทางกระบวนการบริหารการ
เปลี่ยนแปลง เป็นการดำเนินการตามหน้าที่เพื่อกำหนด
ทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของการ
บริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของ
ผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียน
รวมของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเพื่อ
ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมของโรงเรียน
ประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีผ่านกระบวนการ
บริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้อง
ทุกคนปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนและ
สามารถกำหนดเป้าหมายในลักษณะเชิงรุก เพื่อใช้เป็น
เครื่องช่วยในการตัดสินใจ และเป็นจุดเริ่มต้นของ
ความสำเร็จที่ดีของการดำเนินงานขึ้นการจัดการองค์กร
เป็นขั้นที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมกันใช้ความ
พยายามทุกกรณี กำหนดงานและความสำคัญของอำนาจ
หน้าที่ เพื่อพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการทำและผู้ที่ทำการ
ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม มีการกำหนด
ลักษณะเฉพาะของงาน โดยการแบ่งงานประกอบด้วย
งานที่กำหนดออกมาเป็นแผนกตามรายละเอียดของงาน
และคุณสมบัติของงานและการมอบอำนาจหน้าที่
ผู้รับผิดชอบตามความถนัดหรือความสามารถ มีการ

กำหนดเครื่องมือ ทรัพยากรที่ใช้วิธีการปฏิบัติ และ วัตถุประสงค์ของงานให้ชัดเจน สำหรับผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องทราบลักษณะของงาน การ กำหนดแผนในโครงสร้างขององค์กร ขนาดของการ ควบคุม และสายการบังคับบัญชา ในการส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม ทั้ง 4 ด้านการนำหรือ การสั่งการ เป็นขั้นที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมงานการ ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมในแต่ละด้าน ใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจผู้เกี่ยวข้องอื่นที่เป็นผู้ร่วมงานให้ ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการ ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมทั้ง 4 ด้านการ ควบคุม เป็นขั้นที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมงานการ ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมในแต่ละด้าน ทำการตรวจสอบ หรือติดตามผลและประเมินการ ปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้เกี่ยวข้องอื่นที่เป็น ผู้ร่วมงาน เพื่อรักษาให้ทีมงานการส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรวมในแต่ละด้านดำเนินไปในทิศทางสู่ เป้าหมายอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หลักและใน กรอบเวลาที่กำหนดไว้ใน การส่งเสริมประสิทธิภาพการ จัดการเรียนรวมทั้ง 4 ด้าน

3. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้น การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรวม ที่สร้างและพัฒนาขึ้น ได้รับฉันทา มติ จากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรวมใน โรงเรียนประถมศึกษาโดยการประชุมสนทนากลุ่ม (focus group discussion) มีมติเห็นด้วย ในทุกด้าน และ ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด และยังได้รับการ พิจารณารับรอง รูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ ในการจัด ประชุมอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) โดยรวมและราย ด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งลักษณะของ รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วม ของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียน รวมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังรูปแบบ ต่อไปนี้



ภาพ 5.1 รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อ ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม สามารถนำมา อภิปรายเพื่อเป็นการขยายผลการวิจัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อไป ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารการ เปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อ

ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม ด้านผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก นักเรียนพิเศษเรียนรวมในโรงเรียนประถมศึกษา แต่ละโรงเรียนมีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับนักเรียนส่วนใหญ่ของโรงเรียน การบริหารการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมจึงขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นสำคัญประกอบกับความพร้อมของโรงเรียนในด้านงบประมาณสนับสนุนและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรวม ซึ่งแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนที่สามารถจัดซื้อจัดหาได้ง่าย และดำเนินการได้ทันที ถ้าโรงเรียนมีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ คือด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี และด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่จำเป็นและเอื้อต่อการจัดการเรียนรวม เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการจัดการเรียนรวมตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ในสภาพที่เป็นจริงในโรงเรียนประถมศึกษาจะมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนรวมน้อยมากหรือไม่เลยก็ได้ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนที่ต้องหาแนวทางกันเองตามอัตภาพ จึงเป็นเรื่องยากที่จะก่อให้เกิดที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านสิ่งสิ่งแวดล้อมภายในเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการจัดการเรียนรวม ส่วนในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อรองรับการจัดการเรียนรวมในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐนั้นส่วนมากมักจะขาด ครูสอนเด็กพิเศษที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และขาดเทคนิคการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ จึงไม่สามารถจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อการจัดการเรียนรวมในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ส่งผลให้การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม ด้านผู้เรียนมีระดับปฏิบัติต่ำที่สุดด้วย สอดคล้องกับ

แนวคิดของ ลูทเทน (Luthans, 1989, p. 599) ที่กล่าวว่า การบริหารเปลี่ยนแปลงเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบทันสมัยขององค์กร โดยเน้นพัฒนาเทคนิคต่าง ๆ การจัดให้มีการดำเนินไปอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของปีแรส มาลากุล ณอยุธยา (2555) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์กรนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปให้สอดคล้องกันเป็นระบบซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งมีด้วยกัน 3 ประการ คือ

1. เทคโนโลยี (Technology) ซึ่งหมายถึง อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ รวมถึงระเบียบกรรมวิธีปฏิบัติงานกับเครื่องจักร เครื่องมือเหล่านั้น ซึ่งเทคโนโลยีวิธีการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร มักจะต้องปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย เพื่อให้ผลิตภาพในระดับที่แข่งขัน และอยู่รอดได้

2. ระเบียบสังคม (Social Order) ซึ่งหมายถึงการจัดระเบียบ โครงสร้างของกลุ่ม สถาบัน บรรทัดฐาน ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในองค์กรที่กำหนดไว้เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3. อุดมการณ์ (ideology) ซึ่งหมายถึง ความเชื่อ ค่านิยมสูงสุด ที่เป็นตัวกำกับทิศทางแบบแผนของพฤติกรรมในองค์กร ซึ่งในบางครั้งก็เรียกว่า “จิตสำนึก” เช่นจิตสำนึกประชาธิปไตย หรือ จิตสำนึกเพื่อส่วนร่วม เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 395) ที่ว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กร เกิดขึ้นจากการที่องค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับเงื่อนไขของสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเทคโนโลยี ข่าวสาร ข้อมูล สารสนเทศที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยีด้านข่าวสาร ข้อมูลที่รวดเร็วและมีเครือข่าย กว้างครอบคลุมทั่วโลก ด้วยประสิทธิภาพสูงสุด จะมองว่าองค์กรในลักษณะของระบบเปิดที่ต้องการพลวัต โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมมององค์กรที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญ

ต่อสิ่งแวดล้อมภายในมากกว่าที่จะเป็นตัวผลักดันให้องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลง แต่โลกของความเป็นจริงนั้น ไม่ว่าสิ่งแวดล้อมภายในหรือสิ่งแวดล้อมภายนอกล้วนเป็นสิ่งสำคัญและมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

2. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นรูปแบบที่มีผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ครูการศึกษาพิเศษ ครูผู้สอน ตามปกติ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเรียนรวม และผู้ปกครองนักเรียนปกติเรียนรวม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (implementation) และมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์กับผลความสำเร็จ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความตระหนักและมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรวม เกิดความพึงพอใจและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันส่งผลให้การจัดการเรียนรวมได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ตั้งแต่ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมงานส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมในแต่ละด้านและผู้เกี่ยวข้องอื่นที่เป็นผู้ร่วมงาน ร่วมกันร่วมกันดำเนินการตามโปรแกรมหรือกิจกรรมของกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรวมในโรงเรียนประถมศึกษา 7 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) ร่วมกันดำเนินการกำหนดปัญหาการจัดการเรียนรวม
- 2) ร่วมกันดำเนินการศึกษาเพื่อเข้าใจของตัวแทนการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนรวม
- 3) การร่วมกันดำเนินการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรวม
- 4) ร่วมกันดำเนินการพัฒนาแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรวม
- 5) ร่วมกันดำเนินการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรวม
- 6) ร่วมกันดำเนินการทำให้มั่นคงในการจัดการเรียนรวม และ
- 7)

ร่วมกันดำเนินการประเมินผล การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมในแต่ละด้าน เพื่อประกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการบริหารจัดการเรียนรวมเป็นไปตามทิศทางที่ได้วางแผนไว้ และก่อให้เกิดความคุ้มค่า และประสิทธิภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งบรรลุเป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงของผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการบริหารจัดการเรียนรวมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมต้องอาศัยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ที่ต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแนวทางการกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นการดำเนินการตามหน้าที่เพื่อกำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยผ่านกระบวนการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นตอนวางแผน (2) ขั้นตอนการจัดการองค์กร (3) ขั้นตอนการนำหรือการสั่งการ และ (4) ขั้นตอนการควบคุมกำกับติดตามใกล้ชิดจริงจังต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ส่งผลให้รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมได้รับฉันทามติ จากผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (focus group discussion) มีมติเห็นด้วย ในทุกด้าน และ ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด และยังได้รับการพิจารณารับรอง รูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ ในการจัดประชุมอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากก่อนที่จะดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบฯ ได้ทำการวิจัยเอกสาร (documentary research) โดยการศึกษา

ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ผลงานทางวิชาการ และ ตำราทางวิชาการเกี่ยวกับ การบริหารจัดการ (management) การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การจัดการเรียนรวม การส่งเสริมประสิทธิภาพ และการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้าง เครื่องมือวิจัย จากนั้นยังทำการศึกษาสภาพปัจจุบันโดยใช้ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นสูง มีการศึกษาแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured Interview) เพื่อรับทราบแนวความคิดแนวปฏิบัติ (best practice) ของผู้เชี่ยวชาญทางด้านนโยบาย ทางการศึกษา และด้านการบริหารจัดการศึกษาใน โรงเรียนเรียนรวมที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อนำไปบูรณาการกับผลการศึกษาสภาพทั้งในด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดและด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด มาเป็นแนวทางการสร้างและพัฒนาแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม มีการสร้างรูปแบบที่มีองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม อย่างครบถ้วน มีการกำหนดผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน มีแนวทางการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม มีการกำหนดกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง กำหนดกระบวนการบริหารจัดการที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมที่ชัดเจน และกำหนดสิ่งที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านนักเรียน ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และ ด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี ดังนั้นจึงส่งผลให้ร่างรูปแบบที่สร้างขึ้นได้รับฉันทามติ จากผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมประชุม สันทนากลุ่ม (focus group discussion) มีมติเห็นด้วย ใน

ทุกด้าน และ ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด และยังได้รับการพิจารณารับรอง รูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ ในการจัดประชุมอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดด้วยเช่นกัน ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์โดและฮูแมน (Bardo and Human, 1982, pp. 70-71) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับ องค์ประกอบ ของรูปแบบ ไว้ว่า การที่จะระบุว่ามีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมี องค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ ตัวอย่าง เช่น รูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ซึ่ง ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการ (3) ผลผลิต และ (4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณา รูปแบบในลักษณะนี้ ถือว่า ผลผลิตของระบบเกิดจากที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความใส่ใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด และสอดคล้องกับนโยบาย เกี่ยวกับการจัดการเรียนรวม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรวมที่มีพื้นฐานมาจากพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเริ่มใช้ตั้งแต่ปี 2547 ดังนี้ (1) ให้จัดการศึกษาให้แก่คนพิการอย่างหลากหลายรูปแบบ (2) ดำเนินโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนเรียนรวมมาตรฐาน โดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT Framework) ในการบริหารจัดการ(3) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (4) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญา (5) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้

ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (6) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (7) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อ การเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ (8) ให้มีหลักสูตรเฉพาะคนพิการระดับมาก ให้เพิ่มเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่ต้องสอนให้แก่คนพิการเฉพาะบุคคล เพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละบุคคล และปรับเนื้อหาสาระทั่วไปสอดคล้องกับคนพิการแต่ละประเภท (9) ให้ใช้โครงสร้างซีท (SEAT Framework) ในการบริหารจัดการเรียนรวม S-Students (นักเรียน) E-Environments (สภาพแวดล้อม) A-Activities (กิจกรรมการเรียนการสอน) T-Tools (เครื่องมือ) (10) ให้โรงเรียนและศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อเขตพื้นที่ใดมีความพร้อม ให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้การสนับสนุนให้เขตพื้นที่นั้นจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลพิการ (11) ให้สถาบันราชภัฏยกเลิกการผลิตครูการศึกษาพิเศษระดับปริญญา และให้ผลิตในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตและระดับปริญญาโททางการศึกษาพิเศษแทน ให้สนับสนุนให้สถาบันราชภัฏ และมหาวิทยาลัยต่างผลิตครูผู้เชี่ยวชาญ สาขาต่าง ๆ เพื่อพร้อมให้บริการแก่คนพิการ และ (12) ให้ใช้เงินกองทุนการศึกษาเพื่อคนพิการ สนับสนุนการพัฒนาครู และผู้บริหาร ให้ออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้คนพิการ มีสิทธิได้รับ สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา พ.ศ. 2545

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม โดยรวม มีผลการประเมินโดยรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาทางด้านเรียงลำดับจากด้านที่มีผลการประเมินมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ รองลงมาคือด้านความเหมาะสม และด้านความสอดคล้อง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตัวผู้ประเมินเองซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมในโรงเรียน ประถมศึกษา เกิดความตระหนัก ถึงความสำคัญและความจำเป็นในส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมในโรงเรียนประถมศึกษา จึงเกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มีการร่วมมือร่วมใจของผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียนเป็นเครือข่าย เป็นทีมงานร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่สามารถเอื้อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนทุกคนในชั้นเรียนที่มีการจัดการเรียนรวมอย่างเป็นรูปธรรมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านนักเรียน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และด้านเครื่องมือเทคโนโลยี ผู้เรียนทุกคนได้รับสิทธิ ความเสมอภาค และเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพในชั้นเรียนปกติในโรงเรียนทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรวม มีการพัฒนานุเคราะห์ที่เกี่ยวข้องการจัดการเรียนรวม การจัดการเรียนรวมได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้เกี่ยวข้อง ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างหลากหลายมีประสิทธิภาพเหมาะสมเป็นรายบุคคล และเต็มตามศักยภาพ จนทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจและมีความไว้วางใจว่า โรงเรียนประถมศึกษาแห่งนี้สามารถจัดการเรียนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิ่งเพชร ส่งเสริม (2552) ได้การศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรวมแบบละชั้น การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรวมแบบละชั้น ศึกษาประสิทธิภาพของ

รูปแบบการจัดการเรียนรวมแบบคละชั้น การจัดการเรียนรวมแบบคละชั้นที่มีเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนประถมศึกษา มีการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนรวมแบบคละชั้นที่มีเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนประถมศึกษาของครู ผู้บริหาร นักเรียนและผู้ปกครอง พบว่า ครู ผู้บริหารนักเรียนและผู้ปกครอง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบในแต่ละด้านและรวมอยู่ในระดับมาก และมีการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรวมแบบคละชั้นที่มีเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนประถมศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของรูปแบบทุกข้อความและโดยรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำเป็นระเบียบปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษร และทำการประกาศ ประชาสัมพันธ์ให้รับทราบร่วมกันเพื่อนำมาใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกันในโรงเรียน ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการนำหรือการสั่งการเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรวมด้านผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการควบคุม

กำกับ ติดตามเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียนในการจัดการเรียนรวม

2. ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประชุม เพื่อทำความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม ด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการควบคุม กำกับ ติดตามเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ปัญหาในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวม ด้านอาคารสถานที่ และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำเป็นระเบียบปฏิบัติในการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนและทำการประกาศประชาสัมพันธ์ให้รับทราบร่วมกัน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกันในโรงเรียน

ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการนำหรือการสั่งการเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรวมด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งเพชร ส่งเสริม. (2552). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรวมแบบคละชั้น ที่มีเด็กที่มีความต้องการ พิเศษในโรงเรียนประถมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ดารณี อุทัยรัตนกิจและคณะ. (2546). รายงานการวิจัยการพัฒนาของครูเพื่อการเรียนรู้สูงสุดของนักเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา (2555). การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีส่วนร่วม. ค้นจาก www.opdc.go.th/oldweb/Mission/Fil
- พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ. (2555). ค้นจาก www.mua.go.th/data-main/law/

- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุจินดา ผ่องอักษร. (2551). *เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ (LD)*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 2 : อัดสำเนา
- สุวัฐ ศิลปอนันต์. (2545). *กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ*. ค้นจาก www.lib.neu.ac.th/.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). *กระทรวงศึกษาธิการ. การวัดและประเมินผลความสำเร็จสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: พรชันการพิมพ์.
- Bardo, J. W. & Hartman, J. J. (1982). *Urban society: A systematic introduction*. Mass: F. E. Peacock.
- Davis, K. (1981). *Human behavior at work: organizational behavior*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Fayol, H. H. (2012). *General and industrial management*. London: Sir Isaac Pitman& Sons.
- Rensis, L. (1967). *New pattern of management*. New York: McGraw Hill.
- Luthans, F. F. (1989). *Organization behavior* (5th ed). Singapore: McGraw Hill.
- Stainback, S. & Stainback, W. (1992). *C0urriculum consideration in inclusive classroom: Facilitating learning for all students*. Baltimore: Paul H. Brooks.
- Stainback, S., & Stainback, W. (1996). *Inclusive : A guide for educators*. Baltimore: Paul H. Brooks.
- Staub, D., & Peck, C. A. (1994). *Inclusive education: Where there are resources*. Gtonland, Norway: the Atlas-Alliance.



รูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Effective Exercising Charismatic Power of Change Leaders Model for Implementing Education Institutions under the Office of Basic Education Commission

จิราภรณ์ เทพภรณ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วิระวัฒน์ อุทัยรัตน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยผสมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการดำเนินการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยการใช้อำนาจบารมีเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) รูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน สร้างความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานและให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอโครงการและมีกิจกรรม และการใช้อำนาจบารมีเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

คำสำคัญ : รูปแบบ, อำนาจบารมี, ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The objective of the study was to investigate the effective exercising of the charismatic power of change leaders model for implementing education institutions under the Office of Basic Education Commission in Thailand. Mixed method research was employed in the study. The results are as follows: (1) There was a high level of charismatic power exercised by change leaders in educational institutions under Office of Basic Education Commission. (2) The effectiveness of the operation in those institutions was at the highest level. (3) The factor of the power exercised that focused on achievement (X_1) has contributed to the overall effectiveness of the operations in each aspect of the operations. 4) A model was achieved for effectively exercising charismatic power by change leaders for effective operations in educational institutions under Office of Basic Education Commission which consisted of the following: motivating participation by subordinates to improve the quality of education; creating trust in subordinates; creating a good relationship with subordinates and getting them to propose projects and

activities. The model showed that charismatic power is used to ensure the effectiveness of educational operations for the quality of student development.

Keywords: model, charismatic power, change leaders

ความนำ

การบริหารโรงเรียน ผู้บริหาร หรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กลไกสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 5) กล่าวว่า โรงเรียนมีภารกิจหลักคือ การจัดการศึกษาและการบริหารต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุผลในกระบวนการจะอาศัยทั้งผู้นำการเปลี่ยนแปลง และครูผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีศักยภาพหลายด้าน รู้จักใช้อำนาจบารมีได้อย่างสร้างสรรค์ จึงจะนำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545, หน้า 235) ที่ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่และอำนาจ เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ บุคคลในองค์กรเป็นจำนวนมากมายที่เกิดขึ้นความคับข้องใจอันเนื่องจากระบบการทำงานมิได้เป็นไปตามเหตุผลอย่างสมบูรณ์ ระบบคุณธรรม (Merit System) ที่ควรยึดถือก็ไม่ได้นำมาใช้อย่างถ้วนทั่ว กล่าวคือ ตามหลักการพฤติกรรมกรบริหาร โดยเฉพาะการวินิจฉัยสั่งการจำเป็นต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด แต่ในทางปฏิบัติอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมกรบริหารส่วนใหญ่มิได้เป็นเช่นนั้น แต่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของการเมือง พฤติกรรมต่าง ๆ อาทิการแสวงหาอำนาจ จะมีอิทธิพลต่อการวินิจฉัยสั่งการ เรื่องเหล่านี้เป็นปรากฏการณ์ที่เห็นชัดเจนและรู้กันทั่วไป ซึ่งอำนาจแต่ละรูปแบบที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้นั้น ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องตอบสนองต่ออำนาจแต่ละแบบในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องทราบว่าคุณมีอำนาจ และใช้อำนาจที่สอดคล้องกับภารกิจและสมาชิกในองค์กรนั้น ซึ่ง

สอดคล้องกับแมคเคลแลน (McClellan, 1961, p. 236) ที่ว่า บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีได้ย่อมมีความต้องการอำนาจ เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำงานทั้งหมดขององค์กรสำเร็จลุล่วงได้ แต่ต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์กรในขณะเดียวกัน ถ้าหากว่าผู้บริหารใช้อำนาจบังคับบัญชาที่เคร่งครัด มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะเฉพาะมีกฎเกณฑ์ การควบคุมแบบเข้มงวด การทำงานที่มุ่งแต่ผลงานมากเกินไป โดยไม่คำนึงถึงผู้ร่วมงานย่อมมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ในบางครั้งก็ผู้บริหารใช้อำนาจอย่างขาดความชอบธรรม อ้างข้อกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ มาใช้กับครู กล่าวคือมีการใช้อำนาจตามความพอใจและอารมณ์ของตนเอง ซึ่งนิตยา แสนใจกล้า (2548, หน้า 3) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับครูผู้ปฏิบัติการสอน หากครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแล้ว ก็เชื่อว่าจะทำให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และจากผลงานวิจัยของ พิภู ติพิการณ (2548, หน้า 91) ที่พบว่า การใช้อำนาจของผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อโรงเรียน และการงานต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้อำนาจของผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการจัดการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ครูจะปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใดหรือด้วยความเต็มใจเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน การ

ใช้อำนาจของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ดังงานวิจัยของนิพนธ์ ระสิตานนท์ (2541, หน้า 51) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา มีระดับการใช้อำนาจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การใช้อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ ผู้บริหารเลือกใช้ อำนาจ การให้รางวัลมากที่สุด เพราะเป็นอำนาจในการโน้มน้าวใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารด้วยความเต็มใจ ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ส่วนอำนาจการบังคับผู้บริหารใช้ระดับปานกลาง

นอกจากนั้น ในปัจจุบันการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ล้วนอยู่ภายใต้กรอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลง จึงนำมาสู่แนวทางในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา และยังมีกรอบของการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ที่สถานศึกษาไม่อาจเลี่ยงแรงผลักดันต่างๆ ได้ เช่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้อำนาจบารมี เป็นต้น (ศรคม เงินศรี. 2551, หน้า 32) โดยการศึกษาการใช้อำนาจบารมีของผู้นำในระยะแรกนั้น จะมุ่งเน้นหรือมีแนวโน้มไปที่การระบุลักษณะเฉพาะของผู้นำเชิงบารมีที่แตกต่างจากผู้นำธรรมดาทั่วไป ซึ่งรวมถึงวิธีการ พฤติกรรมของผู้นำที่ช่วยให้ผู้ตามสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้เป็นแนวคิดของนักวิชาการสายสังคมวิทยา สำหรับนักวิชาการด้านองค์การนั้น การศึกษาด้านภาวะผู้นำในระยะเริ่มแรกไม่ค่อยให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงบารมีมากนัก จนกระทั่งเมื่อทศวรรษที่ 1980s ภายหลังที่สถานการณ์ของโลกมีความซับซ้อนและมีพลวัตสูง มีระดับการแข่งขันที่สูงมากขึ้นระหว่างองค์กรต่าง ๆ ส่งผลให้

องค์กรต้องมีการปรับตัวอย่างรุนแรงทั้งในระดับประเด็นที่ดูเหมือนว่าจะเป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความเปลี่ยนแปลงอย่างถอนรากถอนโคนที่เกิดขึ้นภายในองค์กรต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี จึงทำให้นักวิชาการด้านองค์การหันกลับมาสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงบารมีกันเป็นจำนวนมาก (Pillai and Meindl, 1998 อ้างถึงใน พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552 , หน้า 221) ซึ่งนอกจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบารมีแล้ว หนึ่งในแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำที่กำลังได้รับความนิยมจากนักวิจัยด้านภาวะผู้นำ ตั้งแต่ยุคต้นทศวรรษที่ 80 ก็คือ แนวทางการศึกษาการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความหมายโดยนัยที่แสดงถึงกระบวนการ (process) ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (changes) และปรับเปลี่ยนสภาพ (transforms) ของปัจเจกบุคคล (Northouse, 2000, p. 131) และยังมีความหมายที่ว่า ผู้นำคือบุคคลที่คอยทำหน้าที่ในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยจะสามารถกระทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานแบบไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน (Robbins, 2005, p. 367)

อย่างไรก็ตาม อำนาจบารมีในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดเฉพาะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่บุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้อำนาจบารมีของเฮอร์เชย์ และเบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993) ที่กล่าวถึงการใช้อำนาจใน 7 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการมีข่าวสารข้อมูล และอำนาจการพึ่งพา โดยบูรณาการร่วมกับแนวคิดของสำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) และแนวคิดด้านผู้นำยุคใหม่ของ Bass & Avolio (1994) Greenleaf et.al. (1997) ทำให้ได้รูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เหมาะสมกับความ

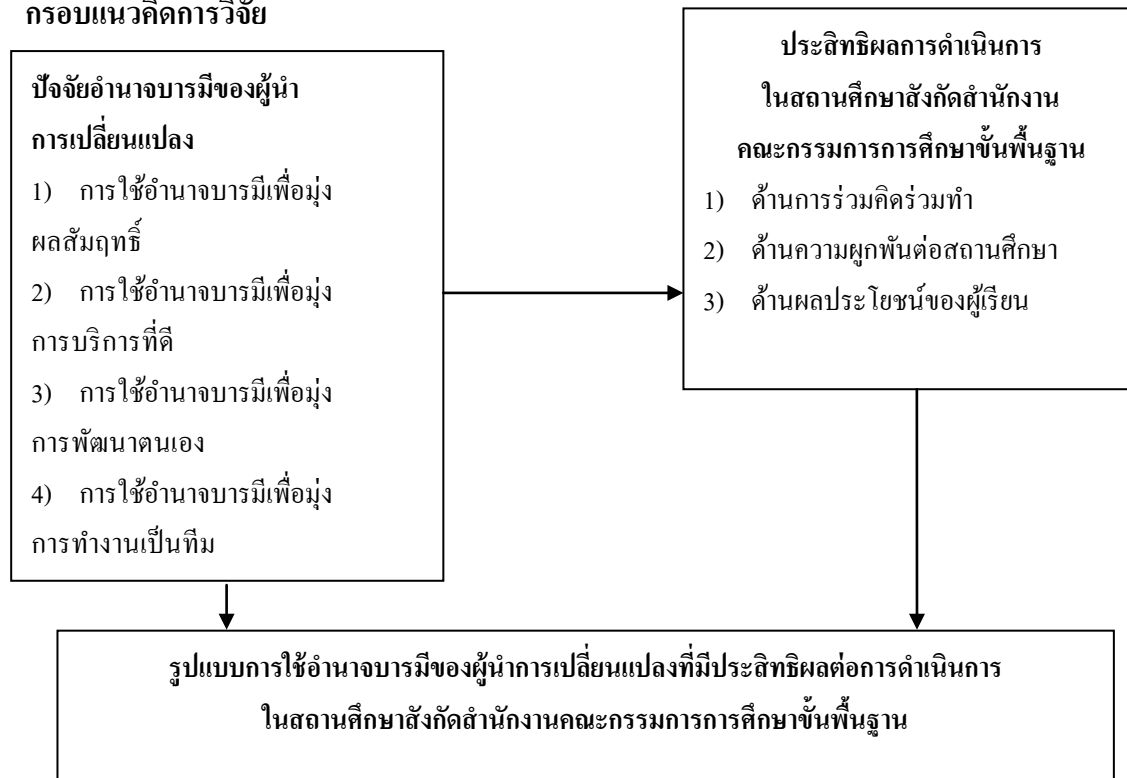
แตกต่างกันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย (1) การใช้อำนาจบารมีเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย การให้รางวัลตามผลการทำงาน การจัดการให้การทำงานได้มาตรฐาน และการลงโทษเมื่อผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน (2) การใช้อำนาจบารมีเพื่อมุ่งการบริการที่ดี ประกอบด้วย การใส่ใจบริการผู้อื่นมากกว่าตนเอง การสร้างความไว้วางใจกับผู้ร่วมงาน รับฟังปัญหา และช่วยให้ผู้ร่วมงานค้นพบจิตใจที่แท้จริงของตนเอง (3) การใช้อำนาจบารมีเพื่อมุ่งการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การใช้เทคนิคเพื่อลดความวิตกกังวล การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดพลัง และรู้จักใช้วิจารณ์ในการทำงาน และ (4) การใช้อำนาจบารมีเพื่อมุ่งการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง การรู้จักตัดสินใจด้วยตนเอง การยึดมั่นในความเท่าเทียมกัน และผลตอบแทนตามความรับผิดชอบมาพัฒนาเป็นรูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สมบูรณ์และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันสำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสาระสำคัญการปฏิรูป

การศึกษาในทศวรรษที่สอง ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอำนาจบารมีของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยอำนาจบารมีของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้อำนาจการมี
การบริหารการเปลี่ยนแปลงในงานโรงเรียนให้
บรรลุวัตถุประสงค์นั้น แนวคิดขององค์การตามรูปแบบ
(formal organization) กำหนดให้จัดโครงสร้าง เช่น สาย
บังคับบัญชา การจัดฝ่ายงาน การใช้กฎระเบียบ ฯลฯ เป็น
กลไกต่าง ๆ ไว้เพื่อให้การบริหารจัดการประสบผลสำเร็จ
อย่างไรก็ตามเพียงกลไกเหล่านี้ยังไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะ
ทำให้สมาชิกในโรงเรียนทำงานได้ตามความ
คาดหวังได้ สิ่งหนึ่งที่ต้องการคือ ผู้ที่จะมาชี้นำและ
ช่วยเหลือให้สมาชิกของโรงเรียน

สต็อกคิว (Stogdill, 1974, p. 275) ได้อธิบาย
ธรรมชาติขององค์การว่าเจตนารมณ์ขององค์การต่างๆ ที่
จัดโครงสร้างการบริหารก็เพื่อให้บุคลากรสะดวกที่จะ
ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่การจัดการ
โครงสร้างการบริหารเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ หาก

ปราศจากการเสริมแรงเพิ่มเติม (additional incentives)
ดังนั้นในการบริหารจึงต้องจัดรางวัลหรือเงื่อนไขอื่น ๆ
เพื่อให้องค์การทำงานได้สำเร็จ กลไกการบริหารดังกล่าว
จัดไว้เพื่อกระตุ้นปทัสฐาน (norms) ของกลุ่มบุคลากรให้
แสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

การกระตุ้นปทัสฐานของกลุ่มสมาชิกในองค์การ
ด้วยการเสริมแรงเพิ่มเติมการจัดโครงสร้างองค์การ
ดังกล่าวมาเป็นภาระของผู้บริหาร การที่ผู้บริหารแสดง
บทบาทกระตุ้นหรือเสริมแรงดังกล่าวจัดได้ว่าเป็นการใช้
พลังอำนาจหรือการใช้อำนาจการมีในการบังคับบัญชา
พลังอำนาจ (power) คือความเป็นไปได้ที่บุคคลหนึ่งซึ่งมี
ตำแหน่งนาายงาน ต้องการจะให้บุคคลอื่น ๆ ปฏิบัติตาม
โดยปราศจากการต่อต้าน (Weber, 1947, p. 152)

อำนาจการมีที่เกิดขึ้นในองค์การ สามารถเป็น
เครื่องบ่งชี้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การได้
นักปรัชญาและนักวิชาการได้พยายามอธิบายว่า ทำไมคน
คนเดียวจึงสามารถควบคุมกลุ่มคนหรือบุคคลอื่นได้

คำตอบที่ได้รับคือ “อำนาจ” หรือ “Power” (Stogdill, 1974, p. 275) ซึ่งอำนาจในที่นี้ หมายถึง อำนาจทางสังคม คืออำนาจเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมได้ และมีอยู่ในความสัมพันธ์ทางสังคมทุกชนิด นอกจากอำนาจจะเป็นไปลักษณะใดก็ตามยังมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ และการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในสังคมตลอดเวลา อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานในองค์การซึ่งเกี่ยวข้องกับคนเป็นจำนวนมาก ผู้นำองค์การจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟัง และปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคคิลเลนด (McClellan, 1961, p. 263) ที่กล่าวว่าบุคคลที่จะทำงานได้ทั้งหมดขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ จะต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องมีอำนาจบารมี ฉะนั้นอำนาจบารมีจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนการใช้อำนาจบารมีอย่างไรขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละคน

วีเบอร์ (Weber อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2546, หน้า 55) ได้ให้ความหมายอำนาจบารมี คือ ความเป็นไปได้ที่บุคคลคนหนึ่งซึ่งมีตำแหน่งในสายงานต้องการจะให้บุคคลอื่น ๆ ปฏิบัติตามโดยปราศจากการต่อต้าน

ลอคส์ (Locke, 1976, pp. 27-28) ได้ให้ความหมายของอำนาจบารมี คือ การที่บุคคลหนึ่งทำการตัดสินใจที่มีผลบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนรวม

ฟลิปโป (Flippo, 1970, p. 415) ได้ให้ความหมายของอำนาจบารมีว่า อำนาจบารมี คือ พลัง ใด ๆ ที่มีผลทำให้เกิดพฤติกรรมบางอย่างขึ้น หากปราศจากพลังนั้น ๆ แล้วพฤติกรรมนั้น ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น

มอร์ส (Mors, 2000, p. 675) ได้ให้คำนิยามของอำนาจบารมีว่า อำนาจบารมี คือ ความสามารถในการใช้อิทธิพลให้มีการใช้พลังงาน และทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะอย่าง อาจจะขัดเป้าหมายอื่น ๆ การ

ใช้อำนาจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเป้าหมายทั้งหลายมีการขัดแย้งกันและกันหรือน้อยที่สุดก็มีการขัดแย้งกันเพียงบางส่วน

เนเชวิช (Knezevich, 1984, pp. 31-32) ให้แนวคิดว่าอำนาจบารมี หมายถึง การเป็นเจ้าของหรือผู้ครอบครองทรัพยากรทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางกายภาพ บุคคล เศรษฐกิจ สังคมหรือทางจิตวิทยา ซึ่งบุคคลอื่นอยากจะมีหรืออยากจะได้ ดังนั้น บุคคลที่เป็นเจ้าของทรัพยากรจึงเป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือคนอื่น ๆ เหล่านั้น

روبินส์ (Robbins, 1994, pp. 152-153) ได้ให้ความหมายของอำนาจบารมีว่า หมายถึง ความสามารถของผู้กระทำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ถูกระทำหรือบุคคลเป้าหมายให้กระทำ บางสิ่งบางอย่าง โดยที่ผู้กระทำนั้นไม่ต้องทำด้วยตนเอง อำนาจบารมีเป็น (1) ศักยภาพในตัวบุคคล (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แสดงออกในรูปของอิทธิพลจากผู้มีอำนาจต่อผู้อยู่ใต้ อำนาจหรือผู้ยอมตามอำนาจ (3) การใช้อำนาจมีผลทำให้ผู้ใต้อำนาจแสดงพฤติกรรมด้วยความสำนึกกับผิชอบตามที่ผู้มีอำนาจตั้งใจให้ทำไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจโดยตรงหรือทางอ้อม

ยุกัล (Yukl, 1998, p. 18) ได้ทำการศึกษาการใช้ อำนาจบารมีของเฟรนช์ และราเวนแล้วนิยามว่า อำนาจบารมี หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการชักจูงบุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือพฤติกรรมในทิศทางที่ตนต้องการ

จากความหมายของอำนาจดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า อำนาจบารมีเป็นความสามารถในการแสดงออกถึงศักยภาพของบุคคลหนึ่งที่จะชักจูงหรือมีอิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความคิด ทศนคติ เป้าหมายความต้องการ ค่านิยมของบุคคลอื่นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง การใช้อำนาจบารมีจะใช้กับบุคคลเป้าหมายโดยตรงหรือทางอ้อมก็ได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (mixed method research) โดยมีขั้นตอนการวิจัย คือ ขั้นตอนการวิจัย มี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ ปัจจัยอำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มี ประสิทธิภาพต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินการใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ การใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มี ประสิทธิภาพต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภท โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 118 โรงเรียน รวม 118 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร การศึกษา จำนวน 17 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมด้วยตนเองทั้งการสัมภาษณ์และการ เก็บแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ผู้วิจัยใช้แนวทางการวิเคราะห์โดย วิธีอุปนัย วิเคราะห์และการพรรณนาความ ค่าสถิติ

พรรณนา คือ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัย

การใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการ ดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยอำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ ใช้ อำนาจบารมีเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพต่อการ ดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม และในรายด้านครบทุก ด้าน ได้รูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินการใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ที่มีเป้าหมายเพื่อการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง เพื่อ การให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้จักตัดสินใจด้วยตนเอง เพื่อการ ยึดมั่นในความเท่าเทียมกัน เพื่อให้ผลตอบแทนตาม ความรับผิดชอบเพื่อการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาให้ใช้ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อการสร้างการมี ส่วนร่วมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีอำนาจตัดสินใจในการ ทำงาน เพื่อการสร้างการสื่อสาร 2 ทางที่ชัดเจน และเพื่อ การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวทางการใช้อำนาจบารมี จูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ใช้ อำนาจบารมีสร้างความไว้วางใจกับผู้ได้บังคับบัญชา รับ ฟังปัญหา และช่วยให้ผู้ร่วมงานค้นพบจิตใจที่แท้จริงของ ตนเอง ใช้อำนาจบารมีสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อ ผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงานและให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้เสนอโครงการ กิจกรรมส่งพร้อมกำหนดวิสัยทัศน์ ของตนเองที่ต้องการให้เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบ และ ใช้อำนาจบารมีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัด

การศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสามารถกำหนดเป็นร่างรูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่า ที่สำคัญ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยอำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้อำนาจบารมีเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม และในด้านการร่วมคิดร่วมทำ ด้านผลประโยชน์ของผู้เรียน และด้านความผูกพันต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับไพโรจน์ ทองนา (2548 , บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 4 โดยใช้ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 4 เป็นกลุ่มตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเฉพาะผลการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารในด้านการตัดสินใจสั่งการ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการใช้อิทธิพล หรือการจูงใจ ด้านการประสานงานและด้านการประเมินผลงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าเกิดมุมมองใน 2 ลักษณะของเรื่องการใช้อำนาจบารมี คือ ในมุมมองแรกเมื่อพิจารณาจากการใช้อำนาจบารมีแยกกับประสิทธิภาพสถานศึกษาจะเป็นมุมมองที่แสดงให้เห็นถึงการมุ่งผลลัพธ์ (result

based management) ในมุมมองที่สอง เป็นมุมมองเรื่องการใช้อำนาจบารมีในเชิงกระบวนการ ซึ่งมองว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร ควรใช้อำนาจบารมีเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยใช้ให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมเสียก่อน เมื่อเกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมแล้ว

(participative management) ย่อมนำไปสู่ประสิทธิภาพด้านผู้เรียน และความผูกพันต่อสถานศึกษาได้ตามมา ซึ่งการจะดำเนินการไปพร้อม ๆ กันของทั้ง 2 มุมมอง คือ มุมมองด้านการมุ่งผลลัพธ์ (result based management) และมุมมองด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative management) ต้องมีเป้าหมายของกระบวนการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพที่ชัดเจน และยังต้องมีแนวทางการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพกำกับไว้ด้วย ส่งผลให้เกิดการพัฒนารูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เน้นเรื่องของการใช้อำนาจบารมีเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพในสถานศึกษาใน 3 เรื่อง คือ ด้านการร่วมคิดร่วมทำ ด้านความผูกพันต่อสถานศึกษา ด้านผลประโยชน์ของผู้เรียน ภายใต้เป้าหมายของกระบวนการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ และแนวทางการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ขึ้น ส่วนหนึ่งอยู่ที่การใช้อำนาจบารมีเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเรื่องของลักษณะและการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการใช้อำนาจบารมีกำหนดความต้องการของผู้ร่วมงาน และมาตรฐานในการทำงานเพื่อให้สถานศึกษابرรุดเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การให้รางวัลตามผลการทำงาน การจัดการให้การทำงานได้

มาตรฐาน และการลงโทษเมื่อผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตาม มาตรฐาน แสดงให้เห็นว่าบางส่วนยังคงเป็นเรื่องของคุณลักษณะ (Traits) หรือทักษะ (Skills) ส่งผลให้เกิดการมีอิทธิพลต่อความคิด ต่อผู้ตาม (idealized influence) เนื่องจากผู้นำจะมีบารมี คือมีการดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมและจริยธรรม มีความสำคัญในส่วนรวม น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความคิดที่ชัดเจน สามารถกำหนดแนวทาง และทิศทางของตนเองที่จะก้าวไปได้ ผู้นำจึงเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามชื่นชม เคารพนับถือไว้วางใจ และเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ผู้นำจึงสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแก่ผู้ตามให้เชื่อตาม และปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้ การคำนึงถึงผู้ตามในระดับบุคคล (individualize consideration) โดยให้ การสนับสนุนให้ความสำคัญกับผู้ตามในแต่ละคน ให้เกียรติ ดูแลและปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเห็นความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ จึงทำให้ทุกคนยอมรับยอมตามทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ การกระตุ้นปัญญาของผู้ตาม (intellectual stimulation) คือ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนา การเติบโต เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาและอารมณ์เปลี่ยนแปลงในความเชื่อและค่านิยมตลอดจนความสามารถของผู้ตามให้โอกาสแต่ละบุคคล และเป็นพี่เลี้ยงให้ในโอกาสที่เหมาะสม ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่กระตุ้นผู้ตามให้เกิดการตระหนัก และรับรู้ในปัญหา และหาแนวทางแก้ไขปัญหาคกระตุ้นให้คิดในมุมมองใหม่ๆ จะได้มีพลังปัญญาในการช่วยกันพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จเพราะผู้นำคนเดียวไม่สามารถพลิกฟื้น หรือสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ ที่สำคัญมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) มีความกระตือรือร้น และมีความคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดี โดยผู้นำจะทำให้ผู้ตามมองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการไกลและสามารถรับรู้การ

เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว ดังนั้นผู้นำจะต้องสื่อสารความสำคัญของวิสัยทัศน์และสัญลักษณ์ของกิจการ ที่จะสร้างแรงกระตุ้นและแรงบันดาลใจตลอดจนการทุ่มเทให้เกิดขึ้น (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, หน้า 259) ดังแสดงให้เห็นได้จากผลการวิจัยของสุรวุฒิ ยัญญลักษณ์ (2550 , บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) ตัวแบบสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านความกล้าหาญทางจริยธรรม และด้านความร่วมมือร่วมใจสมรรถนะในงานหรือสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 20 สมรรถนะ มีสมรรถนะในงานร่วมของทุกกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นที่ผู้เรียน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความรู้ในสายวิชาชีพ (2) ความแตกต่างของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานตามที่คาดหวังกับที่เป็นจริงก่อนการพัฒนาตามแผนพัฒนามูลฐานมีสมรรถนะหลัก 3 สมรรถนะ ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านความร่วมมือร่วมใจ และสมรรถนะในงานร่วมทุกสมรรถนะที่กลุ่มงานส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยตามที่เป็นอย่างจริงต่ำกว่าระดับความคาดหวัง ส่วนภายหลังการพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานของทุกกลุ่มงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ และสูงกว่าระดับความคาดหวัง (3) ความแตกต่างของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานตามที่เป็นจริงภายหลังการพัฒนาเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสิทธิภาพขององค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน และรายด้านสูงขึ้น และ (4)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานภายหลังการพัฒนาทุกด้าน และรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร และ (5) ไม่มีตัวพยากรณ์ที่ดีพอที่สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะหลักสมรรถนะในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำรูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปประยุกต์ใช้เพื่อนำไปสู่การได้รับการรับรองคุณภาพทางการศึกษา
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำรูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นใช้ในการพัฒนาการใช้อำนาจบารมีของบริหารสถานศึกษาต่าง ๆ ให้สามารถก้าวสู่การพัฒนาการใช้อำนาจบารมีได้อย่างเหมาะสม
3. คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกแห่ง สามารถก้าวไปสู่องค์กรธรรมาภิบาล ได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. นำรูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปวิจัยเชิงปฏิบัติการในระดับประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทั่วประเทศ
2. นำรูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปวิจัยเพื่อสร้างให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
3. นำรูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปวิจัยเชิงปฏิบัติการกับ ประชาชน ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้อำนาจบารมี ที่มีประสิทธิผลสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิพนธ์ ระสิตานนท์. (2514). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน กับขวัญของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิตยา แสนใจกล้า. (2548). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิกุล ดีพิจารณ์. (2548). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). เอกสารประกอบคำบรรยาย วิชาองค์การและการจัดการทางสังคม. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพโรจน์ ทองนา. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 4. ค้นจาก <http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=2272>
- สร้อยตระกูล (ดิยานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2545). หลักการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. ค้นจาก <http://www.moe.go.th>
- สุพานิ สฤณภูวนิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์. (2550). การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Greenleaf, R. K. (1997). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Mahwah, N.J.: Paulist Press.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organization behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- McClelland, D. C. (1961). *Power: The inner experience*. New York: Irvington.
- Northouse, P. G. (2000). *Leadership: Theory and practice* (2nd ed.). London: Sage.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior* (11th ed.). N.J.: Pearson.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free Press.



กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

Strategies for Developing Organizational Culture Enhancing Professional Learning Community in Basic Education Institutions under the Department of Local Administration

ชลธิพร เกลี้ยงสง และรองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2) ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ (3) กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย โดยการวิเคราะห์เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา การใช้แบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหาร ครูและบุคลากรสนับสนุน และการสนทนากลุ่ม (focus group) ผลการวิจัยพบว่า (1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานฯ ซึ่งมีอยู่ 5 ด้าน และวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 8 ด้าน (2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานฯ มีจำนวน 8 ด้าน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ฯ มีจำนวน 5 ด้าน และ (3) กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีจำนวน 5 ด้าน

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้, การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purposes of this research are as follows: (1) to study professional learning community and culture in basic education institutions under the Department of Local Administration in Thailand (2) to investigate organizational culture factors enhancing the professional learning community in basic education institutions under the Department of Local Administration in Thailand and (3) to determine strategies for developing organizational culture to enhance professional learning community in basic education institutions under the Department of Local Administration in Thailand.

The research analyzed documents, principles, concepts, theories, related studies and interviews by using questionnaires answered by administrators, teachers, and support personnel as well as a focus group. The findings indicate that: (1) The 5 dimensions of the professional learning community in basic education institutions under the Department of Local Administration in Thailand, as well as overall dimension, is rated at a high level; (2) Organizational culture in basic

education institutions under the Department of Local Administration in Thailand consists of 8 dimensions; (3) Strategies for developing organization culture enhancing professional learning community in basic education institutions under the Department of Local Administration in Thailand consist of 5 dimensions.

Keywords: learning community, developing organization culture, basic education institutions

ความนำ

การจัดการศึกษาที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ต้องเป็นการศึกษาที่ทำให้ศักยภาพในตัวคนได้มีการพัฒนาอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ รู้จักคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม มีจริยธรรม รู้จักพึ่งตนเอง ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาจัดการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพสูงขึ้น การบริหารงานโรงเรียนปัจจุบัน มีเป้าหมายที่มุ่งปลูกฝังอบรม พัฒนาคุณภาพการศึกษาและชีวิตของนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาไปพร้อม ๆ กัน เพื่อผลิตสมาชิกที่มีคุณภาพให้กับสังคม โดยให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตามแนวทางการจัดการศึกษา ที่พระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 12-13)

การบริหารงานองค์การใด ต่างมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่ให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้ โดยที่ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกลไกที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์การให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ช่วยกันบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ โดยเฉพาะผู้บริหารต้องมี

หลักและวิธีการบริหารที่เหมาะสม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในการทำงานร่วมกัน และใช้เทคนิคอื่น ๆ ที่ช่วยเอื้ออำนวยให้การบริหารงานดำเนินไปได้ด้วยดี เช่น การสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจ การบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ แต่สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อองค์การ คือ การมีวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี

วัฒนธรรมองค์การถือได้ว่าเป็นอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร ครู และนักเรียน และจะส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียนด้วย (Goodchild & Holly, 1989, p. 141) วัฒนธรรมจะให้คำตอบได้ว่าผู้บริหารคนเดียวกันทำไมถึง บริหารในสถาบันที่มีภารกิจและมีหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนที่เหมือนกัน แต่ได้ผลลัพธ์ของการบริหารงานที่มีความแตกต่างกัน (Chaffee & Tiemey, 1988, p. 7) การศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนจะทำให้เราทราบว่า งานต่าง ๆ ในองค์กรนั้นดำเนินไปอย่างไร มีวิธีการดำเนินเกี่ยวกับองค์การ โรงเรียนอย่างไร (Schien, 1983, p.3) และเป็นเรื่องของค่านิยมความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ตลอดจนการรับรู้ที่มีร่วมกันอย่างมีระบบที่เกิดขึ้นภายในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น

การจัดการศึกษาขององค์การทั้งภาครัฐและเอกชน แต่ละองค์การมีวิถีชีวิต ลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพขององค์การเฉพาะแตกต่างกันออกไปแต่ละองค์การ ไม่มีองค์การใดที่เหมือนกันโดยสิ้นเชิง ซึ่งเป็นบุคลิกหรือนิสัยขององค์การเหล่านี้ เรียกว่า วัฒนธรรมองค์การ ในทางการบริหารมีความเชื่อกันว่า องค์การที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน

จะส่งผลกระทบต่อผลงานขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในการปฏิบัติงาน องค์กรจำนวนมากจึงพยายามที่จะสร้างวัฒนธรรม และแสวงหาวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับหน่วยงานของตนให้มากที่สุด เพื่อเป็นการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น (วันชัย มีชาติ, 2551, หน้า 269)

เลทวูดและคณะได้ปรับแนวคิดจากที่ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากว่าโรงเรียนเป็นกลุ่มของชุมชนที่มีจุดประสงค์ เดียวกันมารวมกันแล้วทำทุกอย่างให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โรงเรียนในอนาคตจะต้องมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้สูง ยึดวัตถุประสงค์หลักด้านการจัดการเรียนรู้ ผสมกับผลิตภัณฑ์ที่เกิดขึ้นจากผู้สำเร็จการศึกษาของโรงเรียน ต่อมาฮอร์ดและคณะได้พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (professional learning organization) เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (professional learning community) และเป็นที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในโรงเรียน การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือการพัฒนาที่เน้นให้สมาชิกในชุมชนรู้จักคิดวิเคราะห์ด้วยเหตุด้วยผล และสามารถใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหา จะต้องมีการประกอบหลายประการที่ทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนามาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ อันได้แก่ มีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ การประสาน งาน และการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน เข้ามาร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการเรียนรู้เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องของพื้นฐานอาชีพและมีความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ จึงต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะทักษะและความพร้อมในการประกอบอาชีพ โดยใช้ความรู้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง

ให้เกิดกรรมวิธี/สิ่งใหม่ หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม มีการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดี ต้องมีระบบการเก็บความรู้ ทั้งความรู้ที่มีอยู่ภายในชุมชน และความรู้ที่มีอยู่นอกชุมชน รวมทั้งต้องรู้จักสร้างและรู้จักนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบโดยเข้าใจได้ง่าย มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชนต้องมีความร่วมมือในด้านทุน กิจกรรม วิชาการ องค์ความรู้ การตลาด มีการจัดการกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยง ประสานเกี่ยวเนื่อง ครอบคลุมการพัฒนาในทุกบริบท (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2542, หน้า 108-112)

จากปัญหาเรื่องคุณภาพของครูในฐานะเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติให้มีคุณภาพสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ ควรต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และโรงเรียนต้องมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มีความแข็งแกร่งนำไปสู่ความสำเร็จ ความเชื่อและค่านิยมที่ถ่ายทอดกัน องค์กรเหล่านี้เปรียบเสมือนสถาบันที่เป็นตัวบุคคล มีชีวิต มีความหมายสำหรับผู้อื่นทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกันและไม่เกี่ยวข้องกันกับงาน จึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร เพราะมีผลต่อการทำงานของคนอันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ดังนั้น ในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาและ ข้าราชการครูจึงเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อองค์กรในการนำทางและทำให้กระบวนการความร่วมมือง่ายขึ้น บทบาทของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่ง Stronge (1984, pp. 32-33) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อการมีวิสัยทัศน์ การ

ฟื้นฟูพันธกิจ การชี้แนะปฏิบัติตาม หลักสูตรและการสอน
การสนับสนุนบรรยากาศทางบวก

วัตถุประสงค์การวิจัย

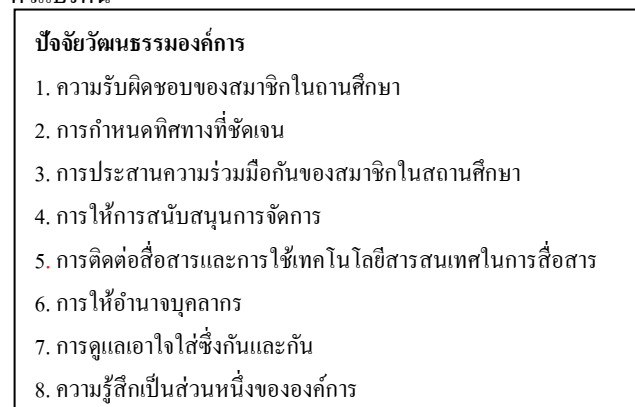
1. เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และ
วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2. เพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริม
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

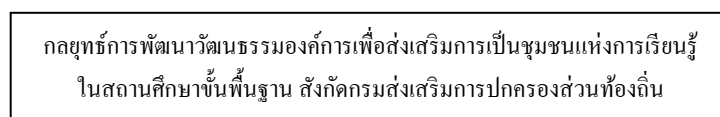
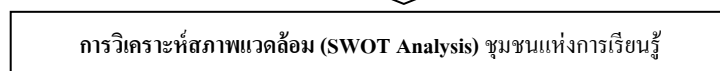
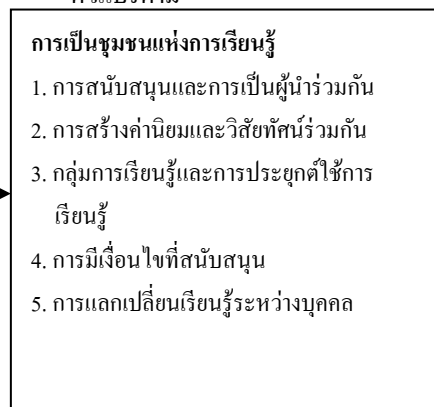
3. เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร
เพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษากลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร
เพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้วิจัย
ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ
Kotter and Cohen (2002, p. 15) ได้อธิบายขั้นตอนในการ

เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไว้ คือ (1) ความรับผิดชอบ
ของสมาชิกในสถานศึกษา (2) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน
(3) การประสานหรือร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษา
(4) การให้การสนับสนุนการจัดการ (5) การติดต่อสื่อสาร
และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร

Deal and Peterson (1990, pp. 9-11) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลและทำให้ครู นักเรียนและผู้บริหารโรงเรียน เกิดแนวคิดความรู้สึก และแนวทางการปฏิบัติในโรงเรียนไว้คือ (1) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา (2) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน (3) การประสานหรือร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษา (4) การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน (5) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร Robbins (1989, pp. 35-42) ซึ่งได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่รับรู้ร่วมกันที่ถูกยึดถือปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กร สมาชิกขององค์กรเห็นคุณค่าและยอมรับว่าเป็นสิ่งดีซึ่งมีลักษณะหรือองค์ประกอบสำคัญ คือ (1) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา (2) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน (3) การให้การสนับสนุนการจัดการ (4) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร (5) การให้อำนาจบุคลากร (6) การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน (7) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร Patterson, Purkey and Parker (1986, pp. 50-51) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นของโรงเรียน คือ (1) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา (2) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน (3) การให้อำนาจบุคลากร (4) การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน (5) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร Luthans (2002, p. 147) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรว่า คือ (1) การประสานหรือร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษา (2) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร (3) การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน Senge (1990, p. 55) ได้เสนอแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ (1) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา (2) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน (3) การประสานหรือร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษา Maquardt and Reynolds (1994, pp. 51-77) ได้กล่าวถึงลักษณะ ของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กร คือ (1) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน (2) การให้การสนับสนุนการจัดการ (3) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศในการสื่อสาร (4) การให้อำนาจบุคลากร (5) การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน Marquardt (1996, pp. 35-45) ได้กล่าวถึงลักษณะ ของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ คือ (1) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน (2) การประสานหรือร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษา (3) การให้การสนับสนุนการจัดการ (4) การให้อำนาจบุคลากร (5) การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ (2551, หน้า 34) เสนอขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้ (1) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน (2) การประสานหรือร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษา (3) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร (4) การให้อำนาจบุคลากร (5) การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 197) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญ คือ (1) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน (2) การประสานหรือร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษา (3) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร (4) การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน สำหรับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Hord (1997, pp. 14-26) ซึ่งได้แบ่งมิติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 มิติ คือ (1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (3) กลุ่มการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ (4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล Sergiovanni (อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 24) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน Darling (1998, pp. 5-55) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้มีส่วนประกอบ คือ (1) การสนับสนุน และการเป็นผู้นำร่วมกัน (2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (3) กลุ่มการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ (4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล Boyd (1992, pp. 11-12) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องประกอบด้วย (1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (2) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน Louis and Kruse (1995, pp. 19-20) สิ่งที่มี

อิทธิพลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ (1) การสนับสนุน และการเป็นผู้นำร่วมกัน (2) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน Leithwood, Jantzi and Steinbach (1999, pp. 31-33) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ (1) กลุ่มการเรียนรู้และการ ประยุกต์ใช้การเรียนรู้ (2)การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการ ดำเนินการวิจัยไว้ 4 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์กร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเพื่อ ส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ขั้นตอนที่ 3 กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรม องค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ขั้นตอนที่ 4 ความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 1 ประชากร จำนวน 7 ท่าน เป็น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่

โรงเรียนได้รับรางวัลพระราชทาน ใช้การเลือกแบบเจาะจง

กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน และบุคลากรสนับสนุน จาก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 281 แห่ง จากการใช้เทคนิค เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างใน ขั้นตอนที่ 3 ผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับวัฒนธรรมการ เรียนรู้ โดยการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 4 คือ ผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาและ นักวิชาการ โดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ขั้นตอนที่ 2 ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น

จำนวน 115 ข้อ และการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้การหา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ขั้นตอนที่ 3 ประเด็นการสนทนากลุ่มที่ได้จาก แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามมาร่วมกันวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 4 แบบประเมินความเป็นไปได้ของกล ยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยใช้แบบตรวจสอบ รายการ (checklist) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจัดเก็บ ข้อมูลโดยการจดบันทึก ทำดัชนีข้อมูล ทำข้อสรุปชั่วคราว เพื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

2. การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองตามวันและเวลาที่กำหนด และดำเนินการจัดส่งทางไปรษณีย์กรณีไม่สามารถ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ และ การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ค่าเฉลี่ย และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ตามแนวทางของ เบสต์ (Best, 1981, pp 204-208)

ผลการวิจัย

1. ศึกษาสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมองค์กร ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า สภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน กลุ่มการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สภาพวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การประสานหรือร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษา การให้การสนับสนุนการจัดการ การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร การให้อำนาจบุคลากร การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ (1) การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2) การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา (3) การประสานความร่วมมือของสมาชิก (4) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร (5) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสหสัมพันธ์พหุมีค่าเท่ากับ .825 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .680 ซึ่งสามารถพยากรณ์ปัจจัยการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 68.00% โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 10.608

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า มี 5 ด้านที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา การประสานความร่วมมือของสมาชิก การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา ซึ่งการกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่มีระดับความจำเป็นอันดับที่ 1 การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่มีระดับความจำเป็นอันดับที่ 2 การประสานความร่วมมือของสมาชิกเป็นกลยุทธ์ที่มีระดับความจำเป็นอันดับที่ 3 การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารเป็นกลยุทธ์ที่มีระดับความจำเป็นอันดับที่ 4 ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่มีระดับความจำเป็นอันดับที่ 5

3. กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม (focus group) วิเคราะห์ผลและกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ได้ 5 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2) กลยุทธ์การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา (3) กลยุทธ์การประสานความร่วมมือของสมาชิก (4) กลยุทธ์การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร (5) กลยุทธ์ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา

4. ตรวจสอบกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจากการพิจารณาตรวจสอบความเป็นไปได้ ความถูกต้อง ความสอดคล้องและการนำไปใช้ประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยให้

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน รวมทั้งหมดจำนวน 17 ท่าน ได้มีความเห็นว่า กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วยกลยุทธ์ จำนวน 5 กลยุทธ์ คือ (1) กลยุทธ์การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2) กลยุทธ์การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา (3) กลยุทธ์การประสานความร่วมมือของสมาชิก (4) กลยุทธ์การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร (5) กลยุทธ์ความรับผิดชอบต่อสมาชิกในสถานศึกษา เป็นกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมถูกต้อง สามารถนำไปใช้ประโยชน์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบในการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

1. ศึกษาสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์กร ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ภายใต้อกรอบ 5 ด้านประกอบด้วย การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน กลุ่มการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน และ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถที่จะพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ การเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจะมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ร่วมงาน ความสำคัญกับการปฏิบัติงานร่วมกันจะต้องเข้าใจใน

บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน การที่ได้ทำงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบหรืองานที่ตนเองชอบไม่ไปก้าวกายงานของผู้อื่นจะทำให้มีความสุขในการทำงาน ตั้งใจปฏิบัติงาน งานเสร็จทันตามกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง หาญพานิช (2546, หน้า 14) พบว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดเวลาในองค์กรจะต้องประกอบด้วย กระบวนการแสวงหาเพื่อสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำความรู้ไปใช้ และวัฒนธรรมองค์กรภายใต้กรอบ 8 ด้านประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อสมาชิกในสถานศึกษา การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การประสานความร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษา การให้การสนับสนุนการจัดการ การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร การให้อำนาจบุคลากร การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรเกิดความประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นความเชื่อ ค่านิยม และสิ่งที่ถ่ายทอดต่อกันมา ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา อินทราย (2553, หน้า 208) วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแบบแผนแนวความคิด ความเชื่อและค่านิยมที่มีลักษณะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ดี โดยที่ผู้บริหาร ข้าราชการ ครู วิทยากรผู้สอน ผู้เรียน ผู้บริการยึดถือปฏิบัติร่วมกันโดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมซึ่งวิธีการทำงาน การปฏิบัติตนและการปฏิบัติร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่ามี 5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา การประสานความร่วมมือของ

สมาชิก การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสื่อสาร ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา ทั้งนี้ การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการที่จะทำให้บุคลากรทราบถึงทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานจะมีวิธีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาบุคลากร ต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติม การให้การสนับสนุนการจัดการ สถานศึกษาเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีความสะดวก ในการทำกิจกรรมหรือการเรียนรู้ต่าง ๆ การประสานความร่วมมือของสมาชิกเป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีการประสานงานกันในทุก ๆ ฝ่ายที่จะทำให้ การดำเนินการ เป็นไปอย่างราบรื่น การติดต่อสื่อสารและการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร เป็นการสื่อสารการทำงานและใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสารให้ รวดเร็วเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และความ รับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่บุคลากร ต้องร่วมกันรับผิดชอบในกาพัฒนาสถานศึกษาที่ร่วมกัน กำหนดเป้าหมายไว้ สอดคล้องงานวิจัยของ กัลยา วาณิชย์ บัญชา (2550, หน้า 334-354) ที่พยายกรณ์ชุดตัวแปร 6 ตัว แปรครอบคลุมปัจจัยหลักทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยหลัก ด้านการเรียนรู้ ปัจจัยหลักด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยหลักด้านสมรรถนะของบุคลากร ปัจจัยหลักด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ

3. กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อ ส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มี 5 ด้าน ได้แก่ (1) กลยุทธ์การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2) กลยุทธ์การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา (3) กลยุทธ์การประสานความร่วมมือของสมาชิก (4) กลยุทธ์ การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ สื่อสาร (5) กลยุทธ์ความรับผิดชอบของสมาชิกใน สถานศึกษา เพื่อเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือใช้การเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ช่วยเหลือครูให้มีความเจริญงอกงาม ทางวิชาการ สามารถพึ่งตนเองและพัฒนาตนเองได้ และนำ ความรู้เหล่านี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการ

เรียนการสอนตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni (1991) ได้ให้ ความสำคัญและถือเป็นจุดเน้นที่ต้องการให้โรงเรียน เปลี่ยนไปเป็นชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ มี คุณลักษณะของความเอื้ออาทร มีการเรียนรู้ มีความเป็น วิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือมีวิทย สัมพันธ์ต่อกัน มีจิตใจใฝ่การแสวงหาคำตอบ และมี บรรยากาศเช่นนี้ครอบคลุมทั่วถึงทั้งโรงเรียน โดย เชื่อว่า ชุมชนที่ชัดเจนใน วัตถุประสงค์ จะเป็นสถานที่ซึ่งสมาชิก ทุกคนยึดเหนี่ยวผูกพันต่อกันด้วยอุดมการณ์ร่วม และมี ระบบปทัสถานหรือแนวทางปฏิบัติของตนเองที่ใช้เพื่อ เป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดการเป็นชุมชนขึ้น ทั้งนี้ การมี อุดมการณ์ร่วมกัน (รวมถึงมีวิสัยทัศน์ร่วม) จะช่วยผูกมัด ให้ทุกคนรวมกันเป็นชุมชนและให้การช่วยเหลือต่อกัน มี ความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของการต้อง ดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันแบบชุมชน แนวคิดของ ครรชิต พุทธโกษา กล่าวว่า (2554, หน้า 1) การพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือ การพัฒนาที่เน้นให้สมาชิก ชุมชนรู้จักคิดวิเคราะห์ด้วยเหตุด้วยผล และใช้ความรู้ใน การแก้ไขปัญหา พัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ก็เช่นเดียวกัน ผลจากการ พัฒนาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแสดงให้เห็นแล้วว่า การนำ ความรู้จากภายนอกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปยึดเยื้อติดให้กับ ชุมชน จะเป็นประโยชน์ก็เพียงแค่ชั่วคราวเท่านั้น ไม่สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และไม่อาจ นำพาประเทศไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ในทิศทางที่ ต้องการได้ หากแต่การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การทำงาน จากเดิมมาเป็นการประสานความรู้ที่มีอยู่แล้วภายในชุมชน และความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากภายนอกชุมชนเข้า ด้วยกัน เพื่อแก้ไขปัญหาโดยยึดพื้นที่และความต้องการ ของชุมชนเป็นหลัก โดยหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กร พัฒนาเป็นเพียงผู้มีบทบาทในการประสานและผลักดัน กระบวนการมีส่วนร่วมจะเป็นทางออกที่ส่งผลต่อการ พัฒนาในระยะยาวและยั่งยืนมากกว่า และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ Hord (1997) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชน แห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพและถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ได้ผลสรุปเป็นประเด็นย่อ ๆ ดังนี้ ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการ โดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน ดังนั้น ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียน เกี่ยวกับเรื่องการให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียน โดยกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนควรประกอบด้วย (1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (3) กลุ่มการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ (4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

4. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีกระบวนการที่สอดคล้องกับแนวคิดของผู้ที่ได้ประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสม นอกจากมีความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติแล้วยังมีความยืดหยุ่นเนื่องจากสถานศึกษาสามารถนำไปปรับในรายละเอียดและวิธีการได้ ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม บริบทสถานศึกษาและปัญหา กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรม

องค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ที่มีความเป็นไปได้และความเหมาะสมมาก กลยุทธ์การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นวิธีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น กลยุทธ์การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษาเป็นวิธีการสนับสนุนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ดำเนินงานได้สะดวกบรรลุเป้าหมาย กลยุทธ์การประสานความร่วมมือของสมาชิกเป็นวิธีการประสานงานในการทำงาน กลยุทธ์การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารเป็นวิธีการในการติดต่อสื่อสารใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยการสื่อสารอีกทางที่จะให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษาเป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้ปฏิบัติอยู่ ต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมณ คณานิตย์ (2552, หน้า 235) ผลการตรวจสอบรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ด้านความปลอดภัย ในสถานศึกษา พบว่าทุกองค์ประกอบมีความดีด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. กลยุทธ์การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ครอบคลุมในเรื่องวิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าประสงค์หรือผลการดำเนินการที่คาดหวังขององค์กร โดยมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งมีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดทิศทางดังกล่าวสู่บุคลากร เพื่อให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจ และการนำไปปฏิบัติของบุคลากร อันจะส่งผลให้การดำเนินการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

2. กลยุทธ์การให้การสนับสนุนจัดการ เพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษาสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเอง

ให้เป็นผู้รู้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ต้องรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในสถานศึกษาอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ

3. กลยุทธ์การประสานความร่วมมือกันของสมาชิก โดยการจัดตั้งผู้ประสานงาน พิจารณาคัดเลือกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันทำงานในรูปคณะกรรมการประสานงาน เพื่อความคล่องตัวและการตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วฉับไว

4. กลยุทธ์การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ได้สารสนเทศไว้ใช้งานได้อย่างทันเหตุการณ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการสารสนเทศ ตั้งแต่การรวบรวม การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์ การสร้างรายงาน การสื่อสารข้อมูล

5. กลยุทธ์ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา จะต้องโปร่งใส และเป็นไปตามจรรยาบรรณสอดคล้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามความคาดหวังของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมต่อกิจกรรมการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

2. ควรมีการศึกษาการนำกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปศึกษาเชิงลึกทั้งในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. ควรมีการศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ อินทราช. (2553). รูปแบบการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- ครรชิต พุทธิโกษา. (2554). คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ. (2551). มากกว่าเงินตรา. กรุงเทพฯ: สถาบันจิตวิทยา.
- บุญส่ง หาญพานิชย์. (2546). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรคุุณบัณฑิต ภาควิชาการอุดมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วันชัย มีชาติ. (2551). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2542). *วาระการวิจัยแห่งชาติในภาวะวิกฤตเพื่อฟื้นฟูชาติ*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำทฤษฎี และปฏิบัติ: ศาสตร์ และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์* (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วิรัตน์ เอ็คเคชั่น.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ปิยะญาชน.
- สมน คณานิตย์. (2552). *รูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Boyd, V. (1992). *School context. bridge or barrier to change*. Texas : Southwest Educational Development Laboratory.
- Darling, H. L. (1998). *Teachers and teaching: Testing policy hypotheses from a national commission report*. Educational Researcher.
- Deal, T. E. & Peterson, K. D. (1990). *The Principal's Role in Shaping School Culture*. Washington D.C. : Office of educational research and improvement.
- Goodchild, S. & Holly, P. (1989). *Management for change: The garth hill Experience*. London: The Folmer Press.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin : Southwest Educational Development Laboratory.
- Kotter, J. P. & Cohen, D. S. (2002). *The heart of change*. Boston: Harvard Business School Press.
- Leithwood, K. et al. (1999). *Changing leadership for changing times*. New Jersey: Allyn and Bacon.
- Louis, K. S. & Kruse, S. D. (1995). *Professionalism and community: Perspectives on reforming urban schools*. California: Corwin.
- Luthans, F. (2002). *Organizational behavior* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization*. New York: McGraw Hill.
- Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York: Irwin.
- Patterson, J. L., Purkey, S. C. & Parker, J. V. (1986). *Guiding beliefs of our school district," Productive school systems for nonrational world*. Arlington, Va: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Robbins, S. P. (1989). *Organizational behavior: Concepts controversies and applications* (4th ed) . Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1983). The role of the founder in creating organizational culture. *Organizational Dynamics*, 12(1), 13-28.

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

Sergiovanni, T. (1998). *International journal of leadership in education*. Sonnenfeld, Jeffrey. (1994). *Management*, (3rd ed). Orlando: The Dryden Press.

Stronge, J. H. (1984). Organizational characteristics of the high school: Factors affecting student achievement. *The High School Journal*, 68, 37-41.



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

A Model of Instructional Leadership Development for Increasing Teacher's Empowerment in Primary Schools under the Local Administration Organization

ดรรชนี คำอ่วม และรองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ ปิตยานนท์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครู และการเพิ่มพลังอำนาจของครู (2) วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ (3) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ (4) ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ และ (5) ทดลอง และการศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น(ภาคกลาง) ประชากร จำนวน 25,089 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การเก็บข้อมูลภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนกับการเพิ่มพลังอำนาจของครูวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยหลักในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ (1) ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน มี 6 ปัจจัยย่อย และ (2) การเพิ่มพลังอำนาจของครูมี 11 ปัจจัยย่อย เมื่อนำรูปแบบไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง พบว่า สามารถทำให้ครูมีภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน, โรงเรียนประถมศึกษา, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this quantitative and qualitative research are as follows (1) to study educational leadership, (2) to analyze the factors of teaching leadership, (3) to build a model of leadership development, (4) to evaluate the development model of leadership and (5) to conduct trials and study the results of the model of leadership for learning and teaching to enhance the empowerment of teachers. A population of 25,089 teachers were used. Samples included 400 teachers under the Department of Local Administration (Central) in Thailand. Statistical analyses used are: frequency distribution, percentage, mean and standard deviation, t-test, Data Gathering Instructional Leadership and Teacher's Empowerment and Pearson's Correlation Analysis. The results show two factors: 1) educational leadership for learning, teaching and empowering of teachers included 6 sub-factors, and 2) increasing the power of

the teachers has 11 sub-factors. The model was used in a trial in which the resulting development of teachers with instructional leadership increased teacher's powers at a statistically significant 0.01 level.

Keywords: instructional leadership, increasing teacher's empowerment, primary school, the local administration organization.

ความนำ

ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครูที่มีต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาและที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียนซึ่งปัญหาครูไม่มีคุณภาพมิได้เกิดจากระบบไม่ดี หากเกิดจากครูขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองรวมทั้งยังขาดการจัดการความรู้ที่ดีและมีได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่ศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพโดยให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของครู (teacher leadership) กล่าวคือ Strodl (1992) กล่าวถึงการมีภาวะผู้นำของครูที่แสดงให้เห็นว่าครูที่มีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำในชั้นเรียนนั้นประกอบไปด้วยการมีภาวะผู้นำแบบไม่เป็นทางการที่แฝงอยู่และมีความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้งอีกทั้งได้รับการเสริมพลังอำนาจเพื่อแก้ปัญหา Fullan (1994) กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูว่าประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญที่มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ สอดคล้องกับ

York Barr and Duke (2004, p. 260) สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครู พบว่าภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครู คือ ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน ใช้บทบาทของผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ท่ามกลางครู และครูผู้นำ

เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน

ปัญหาภาวะผู้นำของครูในโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งที่เรารู้พบ คือ ผู้บริหารสถานศึกษายังนำเทคนิคเก่าหรือเทคนิคที่ล้าสมัยแล้วมาใช้ในการบริหารจัดการหรือพูดอีกอย่างหนึ่งก็คือผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีความเชื่อที่ผิด ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยเชื่อว่าความคิดของคนนั้นถูกต้อง ผู้นำองค์กร/ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่เก่งกล้าสามารถโดดเด่นเหนือคนอื่นอยู่คนเดียวหรือที่เรียกกันว่า heroic leader โดยทุกเรื่องผู้บริหารจะตัดสินใจอนุมัติแต่เพียงผู้เดียว ทั้ง ๆ ที่บางเรื่องเป็นเรื่องความรับผิดชอบโดยตรงของครูในการจัดการเรียนการสอน ถูกปิดกั้นในเชิงความคิดสร้างสรรค์ของครู ซึ่งเป็นการคิดเพื่อให้ค้นพบสิ่งใหม่เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ หรือการสร้างสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม หรือไม่เคยมีมาก่อน มีความคล่องแคล่วในการคิด คิดคำตอบได้อย่างรวดเร็วสร้างคำตอบได้มากในเวลาจำกัด มีความยืดหยุ่นในการคิด คิดหาคำตอบได้หลายประเภท หลายทิศทาง หลายรูปแบบ ไม่ซ้ำกับความคิดทั่วไป

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจในการทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึง การให้อำนาจ การให้อิทธิพล แก่ครู พัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน

และการเพิ่มพลังอำนาจของครู/บุคลากรทางการศึกษา ได้อย่างเต็มศักยภาพสูงขึ้น

ในขณะเดียวกัน การเพิ่มพลังอำนาจ (empowerment) เป็นกระบวนการบริหารจัดการ เพื่อศักยภาพของบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อม โดยการให้อำนาจและการให้โอกาสดังกับแต่ละบุคคลแสดง ศักยภาพของตน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับที่ องค์กรต้องการ จนสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ของทุกองค์กร ทั้งนี้เพราะในการทำงานไม่ว่าองค์กรใดก็ตาม สิ่งสำคัญของทุกองค์กร คือ บุคคลทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน และการเพิ่มพลังอำนาจของครู
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการเพิ่มพลังอำนาจของครู

3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู

4. เพื่อประเมิน รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู

5. เพื่อทดลองการศึกษาค้นคว้าทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู

กรอบแนวคิดการวิจัย

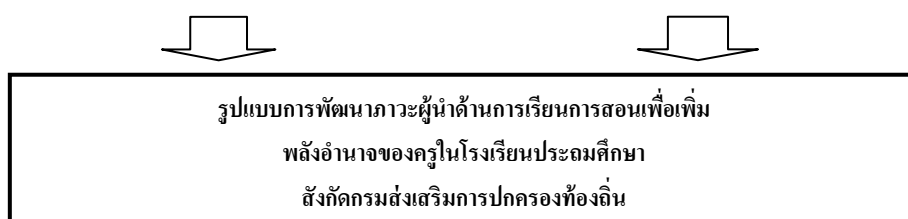
การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ข้อมูลตามแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน Burger, (2007) และ Hallinger (2003) และการเพิ่มพลังอำนาจของครู ของ Short & Greer (1997, pp. 134-135) และเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังภาพ 1

ตัวแปรต้น

ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน (instructional leadership)
1.การกำหนดทิศทางทางการเรียนการสอน (setting directions)
2.การพัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอน (development of teachers and teaching)
3.การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน (managing the instructional program)
4.การปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่ (redesigning the organization)
5.การพัฒนาตนเอง (self-development)
6.การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน (exemplary teaching)
7.การมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา (participation in development of education)
8.การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (leadership for changes)

ตัวแปรตาม

การเพิ่มพลังอำนาจของครู (teacher's empowerment)
1.การมีความมุ่งมั่นหวังตั้งใจ (determination)
2.การมีความรู้และมีทักษะประสบการณ์ (knowledge and experienced skills)
3. การมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย (authority)
4.การทำงานที่มีอิสระ (working with independent)
5.การทำงานแบบมีส่วนร่วม (participative work)
6.การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ (self- assessment and accountability)
7.การมีผลงานที่มีคุณภาพ (qualitative product)
8.การมีความเพียรในการทำงาน (persistency)
9.ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)
10.ความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน (sympathy)
11.ความเชี่ยวชาญในงาน (work expertise)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นไปตามระเบียบวิธีการวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ออกเป็น 5 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน และการเพิ่มพลังอำนาจของครู

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการเพิ่มพลังอำนาจของครู

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูโดยการนำผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบ

ขั้นตอน Multiple Regression Analysis (Stepwise)

และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Pearson's Correlation Analysis) เพื่อคัดเลือกตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ร่างรูปแบบฯ และจัดประชุมสนทนากลุ่ม (focus group discussion) เพื่อขอความเห็นชอบ จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน และประเมินตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ของรูปแบบฯ

ขั้นตอนที่ 5 การทดลอง และการศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู โดย ผู้วิจัยได้นำ

รูปแบบฯ ที่ได้มาจาก ขั้นตอนที่ 4 มาทดลองปฏิบัติจริง
ในโรงเรียนประถมศึกษา ของเทศบาลตำบลหนองแวง
จังหวัดสระบุรี สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จำนวน 3 โรงเรียนจำนวน 80 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ภาคกลาง) ปีการศึกษา
2556 จำนวน 22 จังหวัด จำนวน 25,089 คนซึ่งได้มา
จากการคำนวณขนาด กลุ่มตัวอย่าง ตามตาราง ของ
Yamane (1970, p. 886) ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน
2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ
คุณภาพของแบบสอบถามเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะ
ผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น
3. ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12
ท่าน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)
ประกอบด้วยกลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา
(มหาวิทยาลัย) จำนวน 7 ท่าน กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านบริหารการศึกษา (โรงเรียน) จำนวน 3 ท่านและ
กลุ่มที่ 3 ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 2 ท่าน
ในการตรวจสอบเครื่องมือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดย
ติดต่อของหนังสือ จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยอีส
เทิร์นเอเซีย ถึงครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อ
ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดย
ผู้วิจัย ได้แนบบแบบสอบถามส่งไปทางไปรษณีย์
ลงทะเบียนพร้อมสอของเปล่าและติดแสตมป์ พร้อม
เจ้าหน้าที่ของ ถึงผู้วิจัย เพื่ออำนวยความสะดวกแก่กลุ่ม
ตัวอย่างในการส่งคืน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (item-object congruence index
--IOC) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดย
ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธี
ของครอนบัก (Cronbach Method) ใช้การหาค่าเฉลี่ย
(mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation),
t-test , การเก็บข้อมูลภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน
กับการเพิ่มพลังอำนาจของครูวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สัมพันธ์ (Pearson's Correlation Analysis)

ผลการวิจัย

ศึกษาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน และการเพิ่ม พลังอำนาจของครู

ผลการวิจัยพบว่า สภาพเป็นจริงที่ปฏิบัติใน
สถานศึกษา ของภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของ
ครู ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เช่นกัน
โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาตนเอง อยู่
ในระดับมาก รองลง มาคือ การจัดโปรแกรมการเรียน
การสอน อยู่ในระดับมาก และ เป็นผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย
ผลการวิจัยพบว่า สภาพเป็นจริงที่ปฏิบัติในสถานศึกษา
ของการเพิ่มพลังอำนาจของครู ในภาพรวม อยู่ในระดับ
มากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับ
มาก รองลงมา คือ การมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับ
มอบหมาย อยู่ในระดับมาก และการทำงานแบบมีส่วนร่วม
ร่วม อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย

ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่มีอิทธิพล ส่งผลต่อการเพิ่มพลังอำนาจของครู

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการเพิ่มพลังอำนาจของครู ตามผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation analysis) พบว่า ปัจจัยการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการเพิ่มพลังอำนาจของครู ประกอบด้วย (1) การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน (exemplary teaching) (2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (leadership for changes) (3) การพัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอน (development of teachers and teaching) (4) การปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่ (redesigning the Organization) (5) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) และ (6) การจัดการโปรแกรมการเรียนการสอน (Managing the Instructional Program) ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัวนี้ มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพลังอำนาจครู ได้ร้อยละ 68.40

การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู

โดยการนำผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน Multiple Regression Analysis (Stepwise) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Analysis) เพื่อคัดเลือกตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ว่างรูปแบบฯ และจัดประชุมสนทนากลุ่ม เพื่อขอความเห็นชอบ จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน และประเมินตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation

(r) เพื่อตรวจสอบตัวแปรแต่ละตัวของปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู กับตัวชี้วัดของตัวแปรแต่ละตัว และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ โดยวิธีการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (focus group discussion)

ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน ด้านการเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่ และด้านการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน

การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

การทดลอง และการศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู

การทดลอง และการศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู โดยทดลองใช้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลหนองแคว จังหวัดสระบุรี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จำนวน 3 โรงเรียน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 ตั้งแต่ กันยายน 2556 ถึง เดือน พฤศจิกายน 2556 โดยได้ทดลอง และการศึกษาผลการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลัง

อำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นระยะเวลา 3 เดือน ผลการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู โดยภาพรวมพบว่า โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยการเพิ่มพลังอำนาจของครู ก่อนการทดลองใช้ $\bar{X} = 2.96$, $SD = 0.78$ หลังการทดลองใช้ $\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.61$ เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครู มี 8 ตัวแปร ตามสภาพเป็นจริงที่ปฏิบัติในสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมีข้อมูลกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาตนเอง รองลงมา ได้แก่ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการเพิ่มพลังอำนาจของครู พบว่า ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครู มี 6 ตัวแปร คือ (1) การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน (2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) การพัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอน (4) การพัฒนาตนเอง (5) การปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่และ (6) การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน ยกเว้น การกำหนดทิศทางในการเรียนการสอน และการมีส่วนร่วมพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งอาจเป็นเพราะปัจจัยทั้ง 2 ตัวแปรเข้ามามีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการเพิ่มพลังอำนาจของครูน้อยมาก

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับการเพิ่มพลังอำนาจของครูต่ำสุด คือ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน โดยเมื่อครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการเพิ่มพลังอำนาจของครูให้แก่ครู จะส่งผลให้การเพิ่มพลังอำนาจของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการเพิ่มพลังอำนาจของครู ด้านการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน อาจเป็นการเพิ่มภาระงานที่ต่างไปจากเดิมที่ปฏิบัติอยู่ หรืออาจเป็นกระบวนการสร้างภาพลักษณ์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยไม่ได้มุ่งเน้นถึงการเพิ่มพลังอำนาจของครู ด้านการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ซึ่งมีข้อสังเกตจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน ด้านการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน โดยข้อคำถามที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ จัดทำแผนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ จัดทำแผนตามหลัก สูตรกำหนดไว้จัดรวมไว้อย่างมีระบบระเบียบ และมีการจัดจำนวนคาบเวลาที่ใช้สอน ตามลำดับ ซึ่งข้อคำถามทั้ง 3 ข้อนั้นแสดงให้เห็นว่า การเพิ่มพลังอำนาจของครูทำให้ครูมีภาระงานเพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่าจะเป็น การให้ความไว้วางใจ และให้เกียรติครูก็ตาม กระนั้นการเพิ่มพลังอำนาจของครู ด้านจัดโปรแกรมการเรียนการสอน ถึงแม้ว่าจะมีความหมายในเชิงสร้างสรรค์ เป็นการกระจายความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ครู ได้พัฒนาและปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว แต่ก็เป็นการเพิ่มภาระงานให้ครูมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับ สมร ปาโท (2552) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกรู้สึกของครู ผู้สอนที่มีต่อการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับ ความเจริญก้าวหน้า

การศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 ผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับ ความเจริญก้าวหน้า
 และความรู้สึในการทำงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการ
 เรียนของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ครูในโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 ควรมีมาตรการเสริมด้านความสามารถจัดทำแผนการ
 สอนที่จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดตามที่หลักสูตร
 กำหนดไว้ เช่น มีจุด ประสงค์ความรู้ความเข้าใจ/
 หลักการเนื้อหา/กิจกรรมการเรียนการสอน/สื่อการ
 เรียนการสอน/การวัดผลประเมินผล และมีการจัดวาง
 โปรแกรมการสอนทั้งหมดของครู ในวิชาใดวิชาหนึ่ง
 ไว้ล่วงหน้า เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
 เพิ่มสูงขึ้นอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ เพลินใจ
 พฤษชาศิริรัตน์ (2549) พบว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้น
 ต่อเมื่อสิ่งที่เรียนรู้มีความหมายและมีประโยชน์ต่อการ
 ปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร ตลอดจนสามารถ
 ตอบสนองความคาดหวังของผู้เข้ารับการพัฒนา และ
 การเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้นั้น
 จำเป็นต้องอาศัย ประสบการณ์เดิม และประสบการณ์
 ของผู้อื่นที่ได้รับรู้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การเพิ่มพลัง
 อำนาจของครู มีปัญหาจากสาเหตุทัศนคติส่วน
 บุคคลของครูด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Blasé
 & Blasé (1994) ที่ได้กล่าวว่า ปัญหาและอุปสรรคของ
 การเพิ่มพลังอำนาจของครูนั้น มีสาเหตุมาจากเรื่องส่วน
 บุคคลจะทำให้เสียเวลาของงานสอน และเห็นว่าการ
 เพิ่มพลังอำนาจของครู ครูบางคนขาดความพยายามจะ
 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ประกอบกับการขาด
 ทักษะที่เหมาะสมเพียงพอ ขาดการสนับสนุนจาก
 ฝ่ายบริหาร ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด
 ของ Klecker and Loadman (1996) ที่ได้กล่าวไว้ว่า
 ภาระงานที่เกินกำลังของครู หรือการที่ครูชอบทำงาน
 ตามลำพังเป็นสิ่งที่มีความกระทบและบั่นทอนการเพิ่ม
 พลังอำนาจของครู นอกจากนี้ปัญหาทัศนคติส่วนบุคคล
 ของครูแล้ว การเพิ่มพลังอำนาจของครู ที่มาพร้อมกับ

ภารกิจใหม่ของโรงเรียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ
 พัฒนาศักยภาพของครูด้วย หรือปัญหาการยอมรับผล
 การดำเนินการของครู หากผลการดำเนินการไม่
 สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนก็เป็นได้ ซึ่ง
 สอดคล้องกับแนวคิดของ Mouly, Smith and Sankaran
 (1999) ที่กล่าวไว้ว่าอุปสรรคในการเพิ่มพลังอำนาจการ
 ทำงานของบุคลากรในองค์กร เช่น บุคลากรกลัวการรับ
 ทักษะใหม่ ๆ ที่ทำให้ตนต้องรับผิดชอบมากขึ้น
 สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เลาหะวัฒน์ (2553) ภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผล
 ของโรงเรียน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การ
 สร้างวัฒนธรรมองค์การ การแสวงหาโอกาส การดูแล
 เอาใจใส่ การติดต่อสื่อสาร ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิด
 ของ ประศาสน์ ปรีชม (2548) ที่ได้ค้นพบปัญหาและ
 อุปสรรคในการเพิ่มพลังอำนาจของครู คือ ผู้บริหาร
 สถานศึกษาให้ข้อมูลแก่ครูไม่ชัดเจน การมอบหมาย
 หน้าที่โดยไม่มอบอำนาจ มาตรฐานการทำงานของครู
 ในแต่ละแห่งไม่เท่ากัน การให้ข้อมูลย้อนกลับในทาง
 ลบนำไปสู่ความขัดแย้ง ขาดการยอมรับของครู และ
 ผู้บริหารไม่ยอมรับข้อผิดพลาดของครู และสอดคล้อง
 กับแนวคิดของ สมชาย บุญศิริเกสซ์ (2545) ที่ได้ศึกษา
 ปัญหาและอุปสรรคของการเพิ่มพลังอำนาจการทำงาน
 พบว่า บุคลากรขาดการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ
 ในการทำงาน ขาดการรับรู้เป้าหมายการทำงาน การ
 เปลี่ยนแปลงพัฒนาไม่ชัดเจน ไม่ตรงกัน บุคลากรขาด
 ความอดทน ขาดความเพียร

2. การเพิ่มพลังอำนาจของครู มี 11 ตัวแปร
 คือ (1) การมีความมุ่งมั่นตั้งใจ (2) การมีความรู้และมี
 ทักษะประสบการณ์ (3) การมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับ
 มอบหมาย (4) การทำงานที่มีอิสระ (5) การทำงานแบบ
 มีส่วนร่วม (6) การประเมินตนเองและพร้อมรับการ
 ตรวจสอบ (7) การมีผลงานที่มีคุณภาพ (8) การมีความ
 เพียรในการทำงาน (9) ความพึงพอใจในงาน (10)
 ความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน (11) ความเชี่ยวชาญ

ในงาน ตามสภาพเป็นจริงที่ปฏิบัติในสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวม ทุกด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก และมีข้อมูลกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ การมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และความพึงพอใจ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงาน เพราะการเพิ่มพลังอำนาจของครู เป็นการทำให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพของครูที่มีอยู่ซึ่งข้อค้นพบสอดคล้องกับ บรรเจิด อุณมณีรัตน์ (2552) การเพิ่มพลังอำนาจของครู ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การพัฒนาโครงสร้างของโรงเรียน การวางระบบงาน การสร้างแรงจูงใจ การสร้างเสริมศักยภาพ การส่งเสริมและการพัฒนาความร่วมมือ การสร้างบรรยากาศการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และภาวะผู้นำในการเพิ่มพลังอำนาจการทำงาน กับภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน ทั้ง 6 ตัวแปร คือ จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับการเพิ่มพลังอำนาจของครูสูงสุด คือ การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน จะส่งผลให้การเพิ่มพลังอำนาจของครู โดยเมื่อครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีความเห็นว่า การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน เป็นหน้าที่โดยตรงของครูผู้สอน ซึ่งมีหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองให้เป็นแบบอย่างการเรียนการสอน สามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีข้อสังเกตจากความสำคัญของปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรม

ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้านการเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีการใช้วิธีสอนที่หลากหลายส่งเสริมนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีความเป็นเลิศทางการสอนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครูแสดงให้เห็นว่า การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน เป็นกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนดำเนินไปสู่เป้าหมายคือ คุณภาพการศึกษา และอาจกล่าวได้ว่าการเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน เป็นหน้าที่สำคัญและจำเป็นที่จะต้องกระทำเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงให้เกิดผลดี สอดคล้องกับทัศนะ ทองคุณหงส์พันธุ์ (2544) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับแบบอย่างของครูที่สอนดีต้องมีหลักสำคัญ ๆ ดังนี้ (1) ศึกษาหลักสูตรให้กระจ่าง (2) วางแผนการสอนอย่างดี (3) วิธีสอนหลากหลายชนิด (4) เฝ้าติดตามพฤติกรรม (5) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ (6) ประเมินการเรียนการสอน (7) มีคุณธรรมจริยธรรม

นอกจากนี้ ทิศนา แจมมณี (2551) (แนะครูมืออาชีพต้องมีวิธีสอนหลากหลาย, ม.ป.ป.) ได้ให้ทัศนะในการแนะนำครูมืออาชีพที่ต้องมีวิธีสอนที่หลากหลายโดยกล่าวในการสัมภาษณ์หัวข้อ “14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ” ว่าวิธีการสอนถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นของครูทุกคน คือการบรรยายสาธิตทดลองนิรนัยอุปนัย ทัศนะศึกษาอภิปรายกลุ่มย่อยบทเรียนโปรแกรมศูนย์การเรียนรู้ด้วยอย่างละครบทบาทสมมุติสถานการณ์จำลองและเกม แต่ทั้งนี้การสอนในแต่ละวิธีไม่มีข้อ กำหนดตายตัวว่าจะต้องสอนกับวิชาใดแต่ครูจะต้องทำความเข้าใจถึงความแตกต่างในวิธีการ และวัตถุประสงค์ของการสอนในแต่ละรูปแบบเพื่อเลือกวิธีการสอนให้ตรงกับวัตถุประสงค์เป้าหมายการสอนในแต่วิชาว่าต้องการให้เด็กเกิดความรู้ในลักษณะใดถึงแม้ว่าครูจะเลือกใช้วิธีที่ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพในการสอนที่ดีที่สุดแต่ถ้ายึดในรูปแบบเดียวท้ายที่สุดเด็กก็จะเบื่อหน่ายรวมทั้งยังไม่

เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายเช่นการรับรู้เนื้อหาเข้าใจเนื้อหาเจตคติการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์และความคิดในชั้นสูงซึ่งต่างต้องใช้วิธีสอนที่แตกต่างกันดังนั้นในการสอนครูจึงควรเลือกใช้วิธีที่หลากหลายหลายสลับสับเปลี่ยนกันไปซึ่งถ้าครูเข้าใจก็จะทำให้คุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนดีขึ้น

สาเหตุที่ครู มีการเพิ่มพลังอำนาจของครูให้แก่ครู จะส่งผลให้ครูมีการเพิ่มพลังอำนาจของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ อาจเกี่ยวข้องกับปัจจัยการเพิ่มพลังอำนาจของครู ซึ่งเป็นการส่งเสริมในการปฏิบัติงานร่วมกันและมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น เช่น การยอมรับและให้ความไว้วางใจในตัวครู ไม่ได้เป็นผู้บริหารสูงสุดในสถานศึกษา มีสถานภาพใกล้เคียงกัน จึงอาจส่งผลต่อการยอมรับ และให้ความไว้วางใจที่เป็นได้ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนว คิดของ Blasé and Blasé (1994, p. 8-9 อ้างถึงใน สมชาย ศิริบุญเกสข, 2545) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการเพิ่มพลังอำนาจของครู ประกอบด้วย การยอมรับและให้ความไว้วางใจในตัวครู และสอดคล้องกับแนวคิดของ Short and Greer (1997) ที่ได้กล่าวว่า สิ่งที่ครูต้องการให้ผู้บริหารกระทำเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู ได้แก่ การทำให้ครูเข้าใจในกรอบความหมายของการเพิ่มพลังอำนาจของครู และสร้างความไว้วางใจและการสื่อสารที่ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู ผู้วิจัย ได้จัดประชุมสนทนากลุ่ม และจัดทำเอกสารประกอบการประชุม เพื่อนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้การรับรองรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ

3.1 ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มี 6 ปัจจัยย่อย ได้แก่ (1) การเป็นแบบอย่างการเรียนการสอน (2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) การพัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอน (4) การปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่ (5) การพัฒนาตนเองและ (6) การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน

3.2 การเพิ่มพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มี 11 ปัจจัยย่อย ได้แก่ (1) การมีความมุ่งมั่นตั้งใจ (2) การมีความรู้และมีทักษะประสบการณ์ (3) การมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย (4) การทำงานที่มีอิสระ (5) การทำงานแบบมีส่วนร่วม (6) การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ (7) การมีผลงานที่มีคุณภาพ (8) การมีความเพียรในการทำงาน (9) ความพึงพอใจในงาน (10) ความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน (11) ความเชี่ยวชาญในงาน

4. จากผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจของครู ผู้วิจัย ได้จัดประชุมสนทนากลุ่ม และจัดทำเอกสารประกอบการประชุม เพื่อนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ให้การรับรองรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้วิจัยได้ออกแบบการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจของครู และได้ดำเนิน การตามขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ โดยผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนารูปแบบ ดังที่ Keeves (1988) และ สมาน อัสวภูมิ (2537) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนารูปแบบเป็นการ

กำหนดโมเดลที่เกี่ยวเนื่องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจน รูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งนั้นอธิบาย

ปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ

ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจของครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในครั้งนี้ จึงมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และมีความเป็นไปได้ในการที่จะนำรูปแบบไปใช้

5. ผลการทดลอง และศึกษาผลการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจของครู ทั้ง 3 โรงเรียนที่สมัครใจทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูปฏิบัติการสอนตามรูปแบบที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรมทุกสถานศึกษา ครูมีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจของครูเพิ่มขึ้น

5.1 ก่อนการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจของครู โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หลังจากการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจของครู โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย โดยปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน เพิ่มขึ้นทุกปัจจัย โดยปัจจัยภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน มากที่สุด ได้แก่ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน รองลงมาได้แก่ การพัฒนาตนเอง การปรับเปลี่ยนแบบแผนขององค์กรใหม่ การพัฒนาเพื่อนครูด้านการเรียนการสอน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการ

เป็นแบบอย่างการเรียนการสอน ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับ บรรเจิด อุ่นมณีรัตน์ (2552) ได้วิจัยและนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อพลังอำนาจการทำงานของครู ในสถาน ศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันการเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง และครูมีความต้องการได้รับการเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก (2) รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของครูในสถาน ศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 11 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การพัฒนาโครงสร้างของโรงเรียน การวางระบบงาน การสร้างแรงจูงใจ การสร้างเสริมศักยภาพ การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือ การสร้างบรรยากาศการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม และภาวะผู้นำในการเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจการทำงาน

5.2 ก่อนการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจของครู โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยการเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจของครู อยู่ในระดับมาก และข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หลังจากการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจของครู โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยการเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจของครูเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยการเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจเพิ่มขึ้นทุกปัจจัย โดยปัจจัยการเพิ่มเพิ่มพลังอำนาจของครูเพิ่มขึ้น มากที่สุด ความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การมีความเพียรในการทำงาน

การมีผลงานที่มีคุณภาพ การมีความมุ่งมั่นตั้งใจ การมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย การทำงานที่มีอิสระ ความเชี่ยวชาญในงาน การทำงานแบบมีส่วนร่วม การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ และการมีความรู้และมีทักษะประสบการณ์ สอดคล้องกับ ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการส่งเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะ กรรมการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างอำนาจครูประกอบด้วย 2 มิติ (กระบวนการ และผลลัพธ์) 13 องค์ประกอบ 102 ตัวบ่งชี้ จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเป็นอิสระ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้การสนับสนุน และความรู้สึกลึกมีคุณค่าในตน

5.3 ผลการประชุมกลุ่มสรุปผลการทดลองใช้ รูปแบบ พบว่า สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทดลองใช้รูปแบบทั้ง 3 โรงเรียน สามารถบริหารจัดการศึกษา ตามรูปแบบได้ตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา ผู้บริหารทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้ครูเห็นความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ครูเกิดความมั่นใจ และเริ่มไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น โดยเฉพาะเปิดโอกาสให้ครูทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปันประสบการณ์กันมากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการออกแบบการฝึกอบรม กำหนดแนวทางหลักเกณฑ์ และนโยบายที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจ

ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่เป็นผลมาจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน และการเพิ่มพลังอำนาจของครู ในด้านปัจจัยการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา

2. สถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างเครือข่ายร่วมกัน สร้างความตระหนัก เพื่อให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูจะต้องมีผู้รับผิดชอบในการศึกษาแนวคิดวิธีการของรูปแบบให้ชัดเจนมีปัจจัยความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครูเป็นอย่างดี และสามารถเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้ โดยสถานศึกษามีการจัดประชุม อบรม และประเมินองค์ความรู้ ก่อนมอบหมายให้ขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักว่าถึงแม้รูปแบบนี้จะช่วยให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู และจะทำให้เกิดความยั่งยืนตลอดไปนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าการเลื่อนวิทยฐานะ และการรับโอนย้ายครูเข้ามาใหม่ ซึ่งจะต้องมีศักยภาพความสามารถสูง มีภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน เพื่อให้การบริหารมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

4. ในการนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษา ครู/บุคลากรทางการศึกษา จะต้องศึกษาคู่มือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพลังอำนาจของครู เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษามีศักยภาพมีผลในทางที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและมีคุณภาพดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง



เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เลหาะวัฒน์. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ทองคุณ หงส์พันธุ์. (2544). *ครูสอนดีต้องมีหลักการสอน*. ค้นจาก
<http://www.kruthacheen.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=538682538&Ntype=3>
- ทศนา เขมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 7 ฉบับพิมพ์เพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรเจิด อุ่นมณีรัตน์. (2552). รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(1), 77-88.
- ประศาสน์ ปรีชม. (2548). *การเสริมสร้างอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2*. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา* 2(1), 150-166.
- เพลินใจ พกษชาติรัตน์. (2549). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำของผู้อำนวยการดำเนินงานเขตพื้นที่การศึกษา*.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง,
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สมชาย บุญศิริเกสซ์. (2545). *การศึกษการเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8*
ปริญญาการศึกษาคุชฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมาน อัสวภูมิ. (2537). *การพัฒนาแบบการบริหารการประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมร ปาโท. (2552). รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์*, 2(1), 99-109.
- สำนักงานเลขาธิการการศึกษา. (2551). *รายงานการวิจัย วิจัยวิทยาการประเมินความสำเร็จของการศึกษาเพื่อเสริมสร้าง
สังคมแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: เพลิน สตูดิโอ.
- Blasé, J. & Blasé, J. R. (1994). *Empowering Teachers: What Successful Principals Do*. California: Corwin Press.
- Burger, J. M. (2007). *Personality* (7th ed.). New York: Thompson.
- Eisner, E. W. (1975). *The perceptive eye: Toward the reformation of educational evaluation. Occasional Papers of the Stanford Evaluation Consortium*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Fullan, M. (1994). *Implementation of innovations. The International Encyclopedia of Education* (2nd ed.). Pergamon: Oxford .

- Hallinger, P. (2003). Leading Educational Change: reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3).
- Keeves, P. J. (1988). *Educational research, methodology and measurement. An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Klecker, B. M. & Loadman, W.E. (1996). *Dimension of teacher empowerment: Identifying new roles for classroom teacher in restructuring schools*. Retrieved from <http://ehostvgw16.epnet.com>
- Mouly, V. S., Smith, A. C. & Sankaran, J. (1999). *Perception of empowerment: Insights from two new zeland organizations in business ethics in theory and practice: Contributions form asia and new zealand*. Dordrecht: Kluwer Academic.
- Short, P. M., & Greer, J. T. (1997). *Leadership in empowered schools: Themes from innovative efforts*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Strodl, P. (1992). *A model of teacher leadership*. Paper presented at the annual meeting of the Eastern educational Research Association, Hilton Head, SC.
- Yamane, T. (1970). *Statistics : Introductory analysis* (2nd ed.) New York: Harper and Row.
- York-Barr, J. & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of educational research*, 74(3), 255–316.



รูปแบบการพัฒนาการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

A Developmental Model in Monitoring and Supporting Functions of the School Board

พงศ์ไท กิริวงศ์วัฒนา และ รองศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สำรวจสภาพการปฏิบัติงานจริง และที่ควรปฏิบัติ การกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษา (2) กำหนดองค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพของการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษา (3) ศึกษาพัฒนา รูปแบบการพัฒนาการกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษา และ (4) ประเมินรูปแบบการกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง คือคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 41 ศูนย์ รวมทั้งสิ้น 142 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t ค่า Chi - Square วัดความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน และประเมินรูปแบบการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษา เลือกตัวอย่างแบบเจาะจงเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพที่ปฏิบัติงานจริง ในการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านทั่วไป อยู่ในระดับมาก และที่ควรปฏิบัติทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด (2) องค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพของการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษา ประกอบด้วยด้านความเข้าใจในบทบาท ด้านความรับผิดชอบ ด้านหน้าที่ ด้านการประชุม ด้านการประเมินผลงาน ด้านการพัฒนาคณะกรรมการ และด้านการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใสของสถานศึกษา (3) รูปแบบการพัฒนาการกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และ (4) การประเมินรูปแบบการกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษา ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, การกำกับ, กิจการนักศึกษา

Abstract

The purpose of this research is to (1) investigate actual professional states relating to the Monitoring and Supporting Functions of the school board, (2) determine the necessary components of an effective Monitoring and Supporting system, (3) propose a developmental model for a monitoring and supporting system, and (4) evaluate the existing developmental model in Monitoring and Supporting functions of the school board as to whether it is appropriate for its schools. The case study involved 142 executive team members from 41 international-standard high schools. Data was collected using a questionnaire. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, Chi-square and confirmatory factor analysis. Scores were compared in order to evaluate functions of

the school board monitoring and supporting system. Focus group sampling and content analysis systems were applied. The study found that (1) At scene, funding, human resources, and facilities were very appropriate and the academic resources were excellent, (2) Comprehension, responsibility, duties, conference, evaluation, professional development, fairness, and information sharing were very good, (3) Comparing the model and the actual situation, it was found that academic resources, funding, human resources, and general management differed at 0.01, (4) A developmental model in monitoring and supporting functions of the school board system consisted of six steps, and (5) The model was excellent in terms of accuracy, appropriateness, possibility, and utility.

Keywords: school boards, monitoring and supporting

ความนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โรงเรียนเป็นองค์กรทางสังคมที่จัดตั้งขึ้น เพื่อรับภาระดูแลการศึกษาของเยาวชนที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบของโรงเรียนนั้นโดยตรง โรงเรียนจะมีนักบริหารจัดการหรือมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ทำหน้าที่ควบคุม ดูแลกำกับ และจัดการให้โรงเรียนดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเป็นองค์กร (อุทัย บุญประเสริฐ, 2539, หน้า 72) แต่การจัดการศึกษาในปัจจุบันยังไม่สามารถสนองต่อความต้องการพัฒนาประเทศ และยังไม่อาจส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เนื่องจากสภาพปัญหาการจัดการศึกษาที่เป็นการรวมศูนย์ อำนาจเข้าสู่ส่วนกลางทำให้มีการกระจายอำนาจทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปสู่ระดับโรงเรียนน้อยทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารจัดการ ประกอบกับยังขาดการมีส่วนร่วมของครูอาจารย์ ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหาร และจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษาทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานการศึกษาใน

เขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และในมาตราที่ 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษา ระดับอุดมศึกษา และต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 31 – 32) เพื่อให้เป็นองค์กรสะท้อนปัญหา และให้แนวทางในการจัดการที่ดี อันจะช่วยให้สถานศึกษาทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ถึงแม้จะมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และมีคู่มือการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้แล้วก็ตาม แต่กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก็ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเจตนารมณ์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2546, หน้า 1) ทำให้การกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา มีข้อจำกัด จึงเป็นประเด็นในการศึกษา และเสนอรูปแบบการพัฒนาการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเจตนารมณ์ และเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังกล่าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. สำรวจสภาพที่ปฏิบัติงานจริง และที่ควรปฏิบัติการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพของการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาการกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อประเมินรูปแบบการกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อการนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำรูปแบบ (model) มีสาระสำคัญในการนำไปใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ กระบวนการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ (1) ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง (2) การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ (3) การร่างรูปแบบ (4) การตรวจสอบรูปแบบ

แนวคิดเกี่ยวกับภารกิจ และการบริหารสถานศึกษา กำหนดไว้ 4 งาน คือ (1) งานวิชาการ (2) งานบุคคล (3) งานงบประมาณ (4) งานบริหารทั่วไป

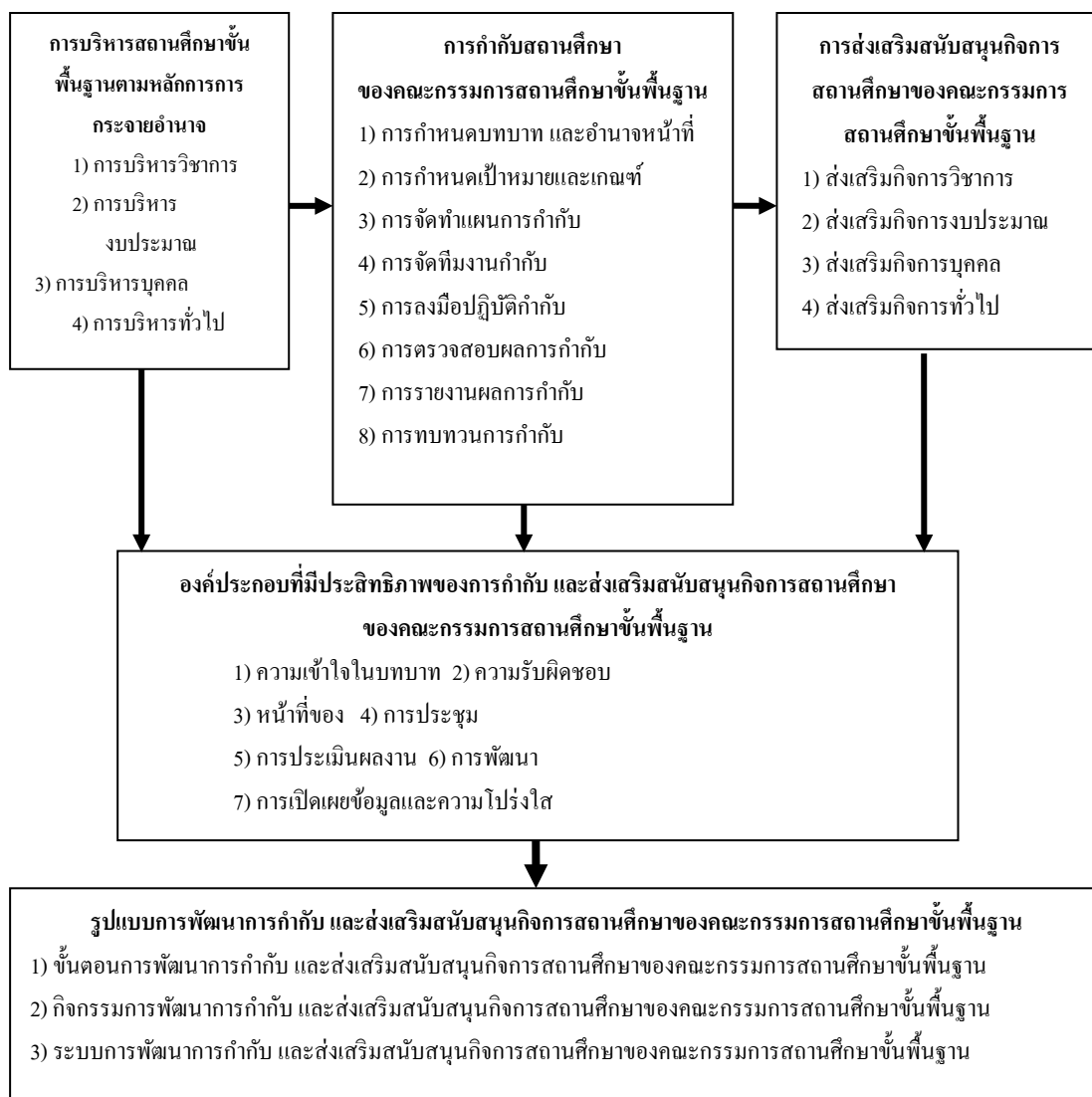
แนวคิดเกี่ยวกับการกำกับ และส่งเสริม

สนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกประเภทของคณะกรรมการโดยพิจารณาจากลักษณะของสถานศึกษา อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการที่แบ่งการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุน เป็น 3 รูปแบบ คือ (1) กรรมการบริหาร (2) กรรมการที่ปรึกษา (3) กรรมการกึ่งบริหารกึ่งที่ปรึกษา เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับบทบาทและอำนาจหน้าที่ ในการกำกับติดตามแบบมีส่วนร่วมอย่างมีระบบ และมีขั้นตอนที่สำคัญ 7 ขั้นตอน (1) กำหนดเป้าหมายและเกณฑ์ (2) จัดทำแผนกำกับติดตาม (3) จัดทีมงานกำกับติดตาม (4) ลงมือปฏิบัติกำกับติดตามตามแผน (5) ตรวจสอบผลกำกับติดตาม (6) รายงานผลกำกับติดตาม (7) ทบทวนการกำกับติดตาม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นเกณฑ์ให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ และกำหนดรายละเอียด ในการพัฒนารูปแบบ ได้ชัดเจน และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการกำกับ และส่งเสริม

สนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการศึกษาในต่างประเทศ สาระที่สำคัญในการนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบกึ่งกรรมการบริหารและกึ่งกรรมการที่ปรึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ได้กำหนดกรอบของรูปแบบการพัฒนาการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย
 ขั้นตอนที่ 1 และ ขั้นตอนที่ 2 ใช้ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เป็น โรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวนทั้งสิ้น 381 คน
 ขั้นตอนที่ 3 นักวิชาการซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้าน

บริหารการศึกษา

และด้านการศึกษา ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

ขั้นตอนที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน ประกอบด้วย
ผู้บริหาร 3 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน 4 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา 3 คนเข้าร่วม
ประชุม Focus Group

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 คือ แบบสอบถามความ
คิดเห็นสภาพที่ปฏิบัติงานจริง และที่ควรปฏิบัติการกำกับ
และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ขั้นตอนที่ 3
แบบประเมินรูปแบบของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับ
องค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และ
การดำเนินการจัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่
(frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย
เลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์
ความแตกต่างสภาพที่ปฏิบัติงานจริง และที่ควรปฏิบัติ
ด้วยค่า t (t-test)

ผลการวิจัย

1. สภาพที่ปฏิบัติงานจริง และที่ควรปฏิบัติการ
กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

1.1 ด้านวิชาการ ภาพรวมมีความ
คิดเห็นว่าระดับปฏิบัติงานจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$

3.95, SD= 0.71) และระดับที่ควรปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, SD = 0.51)

1.2 ด้านงบประมาณ ภาพรวมมีความ
คิดเห็นว่าระดับปฏิบัติงานจริงอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.87$, SD = 0.81) และระดับที่ควรปฏิบัติอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, SD = 0.68)

1.3 ด้านบุคคล ภาพรวมมีความคิดเห็น
ว่าระดับปฏิบัติงานจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$,
SD = 0.87) และระดับที่ควรปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
4.24, SD = 0.79)

1.4 ด้านทั่วไป ภาพรวมมีความคิดเห็น
ว่าระดับปฏิบัติงานจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$,
SD = 0.82) และระดับที่ควรปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.40$, SD = 0.62)

2. องค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพของการกำกับ
และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

2.1 ด้านความเข้าใจในบทบาทของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, SD = 0.60)

2.2 ด้านความรับผิดชอบของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, SD = 0.60)

2.3 ประสิทธิภาพด้านหน้าที่ของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, SD = 0.74)

2.4 ด้านการประชุมคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.31$, SD = 0.65)

2.5 ด้านการประเมินผลงานของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, SD = 0.79)

2.6 ด้านการพัฒนาคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.79$)

2.7 ด้านการเปิดเผยข้อมูลและความ
โปร่งใสของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.76$)

3. การเปรียบเทียบสภาพที่ปฏิบัติงานจริง และที่
ควรปฏิบัติการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการ
สถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
พบว่า

3.1 ด้านวิชาการ มีค่าสถิติทดสอบ t
เท่ากับ -11.65 ค่า Sig 0.00 ซึ่งน้อยกว่า .01 แสดงว่า ระดับ
ปฏิบัติงานจริง กับระดับที่ควรปฏิบัติ แตกต่างอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3.2 ด้านงบประมาณ มีค่าสถิติทดสอบ t
เท่ากับ -11.20 ค่า Sig 0.00 ซึ่งน้อยกว่า .01 แสดงว่า
ระดับปฏิบัติงานจริง กับระดับที่ควรปฏิบัติ แตกต่างอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3.3 ด้านบุคคล มีค่าสถิติทดสอบ t
เท่ากับ -11.20 ค่า Sig 0.00 ซึ่งน้อยกว่า .01 แสดงว่า ระดับ
ปฏิบัติงานจริง กับระดับที่ควรปฏิบัติ แตกต่างอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3.4 ด้านทั่วไป มีค่าสถิติทดสอบ t
เท่ากับ -10.21 ค่า Sig 0.00 ซึ่งน้อยกว่า .01 แสดงว่า ระดับ
ปฏิบัติงานจริง กับระดับที่ควรปฏิบัติ แตกต่างอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดล
องค์ประกอบเชิงยืนยันตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ ของประสิทธิภาพของการกำกับและส่งเสริม
สนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1 ด้านความเข้าใจบทบาทของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าความเชื่อมั่น
อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเท่ากับ 0.95 มีค่าดีกว่าเกณฑ์

ที่กำหนดไว้คือ 0.60 และองค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบาย
ความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ
(Average Variance Extracted) เป็นค่าที่สะท้อนถึงความ
แปรปรวนรวมทั้งหมดของตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวัด
ตัวแปรแฝงด้านความเข้าใจบทบาทของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลที่ได้ตัวแปรสังเกตมีความเป็น
ตัวแทนที่ดี มีค่าเท่ากับ 0.66 สูงกว่า 0.50 ค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 0.59
ถึง 0.90 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่ามี
ตัวแปรที่ใช้วัดองค์ประกอบนี้จำนวน 10 ตัว

4.2 ด้านความรับผิดชอบของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าความเชื่อมั่น
(Composite Reliability) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่า
เท่ากับ 0.96 มีค่าดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.60 และ
องค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัว
แปรในแต่ละองค์ประกอบ (Average Variance Extracted)
เป็นค่าที่สะท้อนถึงความแปรปรวนรวมทั้งหมดของตัว
แปรสังเกตที่ใช้ในการวัดตัวแปรแฝงด้านความรับผิดชอบ
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลที่ได้ตัวแปร
สังเกตมีความเป็นตัวแทนที่ดี มีค่าเท่ากับ 0.57 สูงกว่า
0.50 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าเป็น
บวกตั้งแต่ 0.67 ถึง 0.83 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ทุกตัว แสดงว่ามีตัวแปรที่ใช้วัดองค์ประกอบนี้จำนวน 16
ตัว

4.3 ด้านหน้าที่ของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าความเชื่อมั่น (Composite
Reliability : CR) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเท่ากับ 0.98
มีค่าดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.60 และองค์ประกอบ
ส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละ
องค์ประกอบ (Average Variance Extracted) เป็นค่าที่
สะท้อนถึงความแปรปรวนรวมทั้งหมดของตัวแปรสังเกต
ที่ใช้ในการวัดตัวแปรแฝงด้านหน้าที่ของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลที่ได้ตัวแปรสังเกตมีความเป็น
ตัวแทนที่ดี ได้ค่อนข้างสูงมีค่าเท่ากับ 0.67 สูงกว่า 0.50

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.69 ถึง 0.92 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่ามีตัวแปรที่ใช้วัดองค์ประกอบนี้จำนวน 21 ตัว

4.4 ด้านการประชมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเท่ากับ 0.97 มีค่าดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.60 และองค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ (Average Variance Extracted) เป็นค่าที่สะท้อนถึงความแปรปรวนรวมทั้งหมดของตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวัดตัวแปรแฝงด้านการประชมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลที่ได้ตัวแปรสังเกตมีความเป็นตัวแทนที่ดี ได้ค่อนข้างสูงมีค่าเท่ากับ 0.73 สูงกว่า 0.50 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.80 ถึง 0.91 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่ามีตัวแปรที่ใช้วัดองค์ประกอบนี้จำนวน 12 ตัว

4.5 ด้านการประเมินผลงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเท่ากับ 0.98 มีค่าดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.60 และองค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ (Average Variance Extracted) เป็นค่าที่สะท้อนถึงความแปรปรวนรวมทั้งหมดของตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวัดตัวแปรแฝงด้านการประเมินผลงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลที่ได้ตัวแปรสังเกตมีความเป็นตัวแทนที่ดี ได้สูงมีค่าเท่ากับ 0.86 สูงกว่า 0.50 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 0.89 ถึง 0.96 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่ามีตัวแปรที่ใช้วัดองค์ประกอบนี้จำนวน 7 ตัว

4.6 ด้านการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเท่ากับ 0.96 มีค่าดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.60 และองค์ประกอบส่วนใหญ่

ใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ (Average Variance Extracted) เป็นค่าที่สะท้อนถึงความแปรปรวนรวมทั้งหมดของตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวัดตัวแปรแฝงด้านการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลที่ได้ตัวแปรสังเกตมีความเป็นตัวแทนที่ดี ได้สูงมีค่าเท่ากับ 0.82 สูงกว่า 0.50 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 0.81 ถึง 0.95 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่ามีตัวแปรที่ใช้วัดองค์ประกอบนี้จำนวน 6 ตัว

4.7 ด้านการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใสของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเท่ากับ 0.98 มีค่าดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.60 และองค์ประกอบส่วนใหญ่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ (Average Variance Extracted) เป็นค่าที่สะท้อนถึงความแปรปรวนรวมทั้งหมดของตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวัดตัวแปรแฝงด้านการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใสของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลที่ได้ตัวแปรสังเกตมีความเป็นตัวแทนที่ดี ได้สูงมีค่าเท่ากับ 0.85 สูงกว่า 0.50 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่าเป็นบวกตั้งแต่ 0.90 ถึง 0.94 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว แสดงว่ามีตัวแปรที่ใช้วัดองค์ประกอบนี้จำนวน 7 ตัว

5. รูปแบบการพัฒนาการกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลักดังนี้

5.1 ความเข้าใจบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) พฤติกรรมของคณะกรรมการ (2) การแสดงออกของคณะกรรมการ (3) การเข้าใจในการกำหนดบทบาท และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ (4) การเข้าใจการกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์ (5) ความรับผิดชอบการจัดทำแผนการกำกับ (6) การจัดทิมงานกำกับ

(7) การลงมือปฏิบัติกำกับ (8) การตรวจสอบผลการกำกับ
(9) การรายงานผลการกำกับ (10) การทบทวนการกำกับ

5.2 ความรับผิดชอบของ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) การให้ข้อเสนอแนะ และความเห็นในการกำหนดนโยบาย และแผนการจัดการศึกษา (2) การแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่เห็นสมควร (3) การเสนอแนวทาง และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคลด้านบริหารทั่วไป (4) การให้ความเห็นชอบ และเสนอแนะแผนปฏิบัติงานประจำปี (5) การให้ความเห็นชอบในการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น (6) การให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน (7) การส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง (8) การส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (9) การส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน (10) การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น (11) การกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา (12) การปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา (13) การกำกับดูแลสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ (14) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยการให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะ (15) ยอมรับการเป็นผู้แทนของแต่ละฝ่าย (16) หน้าที่การกำกับ ดูแลบริหารงานในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด

5.3 หน้าที่ของคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) เสนอความคิดต้องการจำนวน และอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษาในสถานศึกษา (2) การให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษา (3) การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ หรือกฎหมายอื่น (4) ด้านวิชาการให้ความเห็น ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น (5) ด้านวิชาการให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมสนับสนุนในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯ เพื่อการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (6) ด้านวิชาการให้ความเห็น และให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น (7) ด้านงบประมาณให้ความเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง และการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา (8) ด้านงบประมาณให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา หรือปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับเรื่องนี้ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯ กำหนด (9) ด้านงบประมาณให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ช่วยระดมทรัพยากรมาพัฒนาโรงเรียนในทุกด้าน (10) ด้านงบประมาณให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และช่วยตรวจสอบและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณต่างๆ ให้เป็นไปตามระเบียบ และแนวปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุด (11) ด้านบุคคลเสนอแนะ และให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู (12) ด้านบุคคลให้ข้อเสนอแนะ และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู (13) ด้านบุคคลให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมพัฒนาครูในทุกด้าน

(14) ด้านบุคคลให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และกำกับดูแล การปฏิบัติหน้าที่ของครู และสถานศึกษาให้เป็นไปตาม แนวทางที่ถูกต้อง และเหมาะสม (15) ด้านบุคคลให้ ความเห็น ข้อเสนอแนะ และร่วมกิจกรรม เสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้ครู (16) ด้านทั่วไปให้ความเห็น เสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา การศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายและ แผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ ความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น (17) ด้านทั่วไปรับทราบ ให้ความเห็น และข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษา และกิจการ ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ตลอดจนนโยบาย และแผนของ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน (18) ด้านทั่วไปให้ ความเห็น ข้อเสนอแนะ ในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และ การจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา หรือ ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับเรื่องนี้ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯ กำหนด (19) ด้านทั่วไปให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ ฯลฯ ในการดำเนินงาน ด้านต่างๆของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯ กำหนด (20) ด้านทั่วไปให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาในการส่งเสริมความ เข้มแข็งในชุมชนและสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันอื่นๆ ในชุมชนและท้องถิ่น (21) ด้านทั่วไปปฏิบัติหน้าที่อื่น เกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯ กำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.4 การประชุมคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) การจัดลำดับ ความสำคัญของวาระการประชุม (2) การจัดบรรยากาศ การประชุมที่น่ารื่นรมย์ และมีประสิทธิภาพ (3) หลักการ

จด การสรุปมติ หรือผลการให้ข้อเสนอแนะ และ ข้อคิดเห็นในระหว่างที่มีการประชุม (4) จัดให้มี ปฏิสัมพันธ์กันอย่างสร้างสรรค์ (5) ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของการประชุมอย่างเคร่งครัด (6) ทบทวนมติ ของที่ประชุมในครั้งที่แล้วก่อนจะเริ่มการประชุมวาระ ใหม่ (7) การบรรจุวาระเรื่องที่สมาชิกในที่ประชุมเสนอ (8) ฝึกทีมงานจัดการประชุมและสนับสนุนให้มีการระดม สมอง (9) การสร้างโอกาสให้ทุก ๆ คน ได้แสดงความ คิดเห็น (10) ปิดการประชุมด้วยการชื่นชมยินดี (11) การ ทบทวนเรื่องสำคัญ ๆ ที่ได้ตัดสินใจ (12) สิ่งที่ได้เรียนรู้ จากการประชุม

5.5 การประเมินผลงานของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) สร้าง แนวทางที่มีแบบแผนในการประเมิน (3) กำหนดเวลาการ ประเมินผลงาน (4) กำหนดบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการ ประเมิน (5) การกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน (6) เครื่องมือที่เกี่ยวข้องในการประเมินที่จะนำมาใช้ (7) การ นำผลที่ประเมินได้ มาใช้ในการพัฒนา

5.6 การพัฒนาคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) วิเคราะห์ความ จำเป็นในการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) กำหนดแนวทางการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน (3) การจัดทำแผนการพัฒนาคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (4) วิธีการพัฒนาคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (5) กระบวนการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน (6) ประเมินผลการพัฒนาคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.7 การเปิดเผยข้อมูลและความ โปร่งใสของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) กำหนดผู้มีอำนาจในการเปิดเผยข้อมูล (2) การเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นไป

อย่างถูกต้อง (3) การเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นไปอย่างครบถ้วน (4) การเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นไปอย่างโปร่งใส (5) การเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน (6) การเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาสอดคล้องกับกฎหมาย และนโยบาย (7) การจัดระบบการเผยแพร่ข้อมูล

6. การประเมินรูปแบบการกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาถึงความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

การอภิปรายผล

รูปแบบการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ (1) ความเข้าใจบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (4) การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (5) การประเมินผลงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (6) การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ (7) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใสของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วย อุทัย บุญประเสริฐ (2546, หน้า 36) ที่นิยามว่า รูปแบบหมายถึง สิ่ง que แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ Tosi and Carroll (1982, p. 163) กล่าวว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริง หรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ไปจนถึงรูปแบบที่มีความซับซ้อน

มาก 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 รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนี้จะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อน และยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นค่อยลดลงไป ส่วนการที่จะระบุว่ามีรูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมียุทธวิธีมากมายเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้ มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้าง รูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ Keever (1998, p. 559) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร สมาน อัสวภูมิ (2537, หน้า 11) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึง สิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบของอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น รูปแบบสิ่งก่อสร้าง รูปแบบในการพัฒนาชนบท รูปแบบในการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้แทนราษฎร เป็นต้น กรรณิณี เจริญชัย (2539, หน้า 82) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือ ย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น เพื่อแสดงอธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้นหรือบางกรณีอาจใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป พูนสุข หิงคานนท์ (2540, หน้า 50) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่ง que แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ

ต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา อุทุมพร จามรมาน (2545, หน้า 22-25) กล่าวว่า โมเดล หมายถึง โครงสร้างของความเกี่ยวข้องของหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้น โมเดลจึงน่าจะมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปร และตัวแปรต่างมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์ หรือเชิงเหตุและผล โดยสรุปแล้วรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามการให้ความหมายหรือนิยามที่ว่ารูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป หรือ คือ รูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่ป็นรูปธรรม ในรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่ป็นนามธรรม ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่ Tosi and Carroll (1982, p.163) กล่าวถึงเอาไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมากๆ และมีทั้งรูปแบบทางกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ หรือสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญๆ ของหลักการหรือแนวคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

รูปแบบการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ดังนี้(1)ความเข้าใจบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน(3) หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (4) การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (5) การประเมินผลงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (6) การพัฒนาคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ(7) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใสของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 26 ให้คณะกรรมการสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การกำกับ ดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การพิจารณาให้ความเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม การติดตาม ดูแลให้ดำเนินการเป็นไปตามแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและแนวทางที่กำหนด ถ้าไม่ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ก็ให้พักทั้งพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการพิจารณาการประเมินผลการบริหารงานบุคคลเมื่อสิ้นปีงบประมาณต่อไปหรืออาจกำหนดการพัฒนาเพิ่มขึ้นก็ได้ แต่ถ้าพิจารณาเห็นว่าไม่ประสบความสำเร็จ ก็เสนอแนะสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไข กำหนดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และแนวทางการปฏิบัติใหม่ได้ นอกจากนี้ยังต้องเสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยพิจารณา ศึกษาจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับภาระงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งการติดตามความก้าวหน้าในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยว่า มีหน่วยงานใดได้

กำหนดหรือเปลี่ยนแปลง หรือกำหนดอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมให้อีก ควรได้นำข้อมูลต่างๆ เหล่านั้นมาศึกษาวิเคราะห์เพิ่มเติม อาจจะทำร่วมกับสถานศึกษาก็ได้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสอดคล้องกับแนวทางของสมศักดิ์ สันธูรเวชญ์ (2541, หน้า 3-4) ที่ได้กล่าวถึงกรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรทำหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ร่วมวางแผน โรงเรียนที่มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ต้องสร้างความเชื่อมั่น ฟังพอใจประทับใจต่อผู้ปกครอง ชุมชน สังคม โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้จบการศึกษามีคุณภาพ การศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โรงเรียนจะต้องมีการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน โดยคณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมรับผิดชอบ และร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ธรรมนูญโรงเรียนจะประกอบด้วยทิศทางในอนาคต ความคาดหวัง วิสัยทัศน์ เป้าหมายของโรงเรียน ในด้านการบริหารคุณภาพ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านกำกับตรวจสอบและรายงาน จุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน แผนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร บทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง แผนงบประมาณ (2) ให้ความเห็นชอบ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการกระจายอำนาจให้โรงเรียนเป็นผู้จัดทำหลักสูตรของโรงเรียน จึงให้คณะกรรมการโรงเรียนมีหน้าที่ ได้แก่ การอนุมัติหลักสูตรของโรงเรียน ที่จัดขึ้นในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ เป็นรายปี/รายภาค การกำกับในเรื่องการประเมินผลการเรียน และกำกับในเรื่องการทำสื่อและใช้สื่อการเรียนรู้ของโรงเรียน (3) ให้ข้อเสนอแนะ ในยุทธศาสตร์ของการนำหลักสูตรไปใช้ องค์กรจัดการศึกษาระดับจังหวัดจะจัดทีมพิเศษรับผิดชอบโรงเรียนตามที่กำหนด เป็นทีมที่ประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่าย ดำเนินการนิเทศโรงเรียน ตามกรอบที่องค์กรจัดการศึกษาระดับจังหวัดกำหนด มีอนุกรรมการฝ่ายวิชาการของ

องค์กร จัดการศึกษาระดับทำหน้าที่กำกับการทำงานของ ทีมนิเทศ ทีมนิเทศนอกจากรายงานผลการนิเทศให้ อนุกรรมการฝ่ายวิชาการแล้ว จะต้องจัดทำรายงานผล เสนอคณะกรรมการโรงเรียน เพื่อที่คณะกรรมการโรงเรียนจะได้รับหลายข้อมูลและให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และเป็นที่ปรึกษาในการบริหารจัดการของสถานศึกษา (4) ส่งเสริมและสนับสนุน ในการบริหารจัดการโรงเรียน โรงเรียนจะต้องมีระบบการสื่อสารให้ คณะกรรมการโรงเรียนได้รับทราบข้อมูลต่างๆ ตลอดเวลา เพื่อที่คณะกรรมการโรงเรียนจะได้ร่วมส่งเสริมและสนับสนุน การจัดกิจกรรมของโรงเรียน การจัดหา งบประมาณสนับสนุน การร่วมประชุมอภิปราย ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ร่วมประเมินหลักสูตรและการ จัดบริการต่าง ๆ ร่วมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในด้าน การพัฒนาวิชาชีพ การนำจิตวิทยาไปใช้ในการเรียนการสอน เทคนิคต่างๆ ที่จะใช้กับผู้ปกครอง โดยการจัดประชุม สนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน ร่วมแก้ไขปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาพฤติกรรมนักเรียน พฤติกรรมบุคลากร ในโรงเรียน การให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนและครู และร่วมจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง และครูให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลนักเรียน อันจะนำไปสู่การช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่าง ๆ (5) กำกับ และตรวจสอบ โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องมีการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ชั้นเรียน งานทุกด้าน ของโรงเรียนและการปรับปรุงโครงการ/แผนงานต่างๆ และมีการตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความชัดเจนที่จะสร้างจุด แข็ง กำจัดข้อบกพร่องและเลือกจัดลำดับจุดพัฒนา บทบาทของคณะกรรมการ โรงเรียนในการกำกับและ ตรวจสอบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน อาจจะดำเนินการในเรื่องนี้ การติดตาม ความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน ในภาพรวมจากรายงานต่างๆ ของโรงเรียน จากการสอบถามในที่ประชุม จากการเยี่ยมชั้นเรียน ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ศึกษาการปฏิบัติการกิจและนโยบายของ

โรงเรียน สังเกตการณ์ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ความสัมพันธ์ของนักเรียน ความสัมพันธ์กับชุมชน ศึกษา ผลการตรวจสอบคุณภาพของนักเรียนชั้นปีที่ 3,6,9,12 ขององค์กรจัดการศึกษาระดับจังหวัดและระดับชาติ ศึกษาผลการทบทวนคุณภาพภายนอกจากองค์กรภายนอก และ (6) เผยแพร่ผลงาน คณะกรรมการโรงเรียนอาจทำ หน้าที่ ในการประชาสัมพันธ์ประสานเผยแพร่ผลงานของ โรงเรียน รวมทั้งข่าวสารข้อมูลของโรงเรียนให้ผู้ปกครอง ชุมชนผู้เกี่ยวข้องทราบในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากนี้ตาม มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 รวมทั้งอำนาจหน้าที่การ บริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ได้กล่าวสรุปอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ว่า การกำกับการดำเนินกิจการ ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของ ชุมชนและท้องถิ่น การส่งเสริมและสนับสนุนการ ดำเนินการกิจการด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา การมีอำนาจ หน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษากำหนด และการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเมื่อพิจารณาใน ส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของ สถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ (1) กำกับ (2) ส่งเสริม สนับสนุน และ (3) มีอำนาจอื่นตามที่กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด ซึ่งมีกรอบในการ ดำเนินงาน ดังนี้ (1) อำนาจหน้าที่ในการกำกับ หมายถึง

การกำกับให้สถานศึกษาดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา (2) อำนาจในการส่งเสริม และสนับสนุน กิจการของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา มีความ เข้มแข็ง บริหารงานอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการการศึกษาแก่เยาวชนและประชาชนได้ อย่างกว้างขวางทั่วถึง และจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ ศรัทธา เชื่อถือ ของประชาชน ชุมชน และ ท้องถิ่นและ (3) อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา อำนาจหน้าที่ในส่วนนี้ให้ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งรูปแบบ สอดคล้องกับแนวทางการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุน กล่าวคือ การที่บุคคลพัฒนาระบบการควบคุม ดูแล ตรวจ ตรา อำนาจการ การจัดการ และส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือให้ภารกิจ หรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ บรรลุ ถึงความสำเร็จ โดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจ แต่ต้องรู้ฐาน ในหน้าที่ทั้งหมด ที่ใช้กระบวนการกำกับติดตามอย่างมี ระบบ ยึดหลักการแบบมีส่วนร่วม 8 ขั้นตอน (1) บทบาท และอำนาจหน้าที่ (2) กำหนดเป้าหมายและเกณฑ์ (3) จัดทำแผนกำกับ (4) จัดทีมงานกำกับ (5) ลงมือปฏิบัติ กำกับ (6) ตรวจสอบผลการกำกับ (7) รายงานผลกำกับ (8) ทบทวนการกำกับ

ข้อเสนอแนะ

ด้านนโยบาย

1. กระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำผลการวิจัย รูปแบบการพัฒนาการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุน

กิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปเป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย

2. กระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปเป็นกรอบในการสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการศึกษา

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปเป็นกรอบในการจัดทำคู่มือการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปเป็นกรอบในการสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการศึกษา

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปเป็นกรอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา

6. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาสามารถนำแนวทางในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปเป็นกรอบในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมของสถาบัน

7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปเป็นกรอบในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดได้เรียนรู้ที่เหมาะสม

8. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างให้เกิดแนวทางที่เป็นมาตรฐานในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

ด้านการปฏิบัติ

1. สภาพที่ปฏิบัติงานจริงการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านวิชาการ พบว่า ภาพรวมที่ระดับปฏิบัติงานจริงอยู่ในระดับมาก เท่านั้น สถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรพิจารณาให้ความสำคัญในลำดับต้น ๆ

2. สภาพที่ปฏิบัติงานจริงการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านงบประมาณ ภาพรวมที่ระดับปฏิบัติงานจริงอยู่ในระดับมาก ควรพิจารณาให้ความสำคัญในลำดับแรก

3. สภาพที่ปฏิบัติงานจริงการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านบุคคล ภาพรวมที่ระดับปฏิบัติงานจริงอยู่ในระดับมาก ควรพิจารณาให้ความสำคัญ

4. สภาพที่ปฏิบัติงานจริงการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านทั่วไป ภาพรวมที่ระดับปฏิบัติงานจริงอยู่ในระดับมาก ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการบริหาร

5. ความเข้าใจในบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสิทธิภาพด้านหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การ

ประเมินผลงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใสของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เห็นควรพิจารณาสนับสนุน ส่งเสริมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และด้านประสิทธิภาพด้านหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรพิจารณาให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรทำการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ควรทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. ควรทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

5. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบริบท

6. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการกำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับคณะกรรมการอุดมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เจิมเทียนชัย. (2539). *การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2545-2559).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- พูนสุข หิงกานนท์. (2540). *การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ ลินธุรวงษ์. (2541). *มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.
- สมาน อัสวภูมิ. (2545). *การบริหารงานสถานศึกษาสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซต การพิมพ์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2539). *เอกสารชุดความรู้พื้นฐานการวางแผนสำหรับผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชา เรื่อง การวางแผนในหน่วยงาน หรือองค์กร*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน School Based Management*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทุมพร จามรมาน. (2545). การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรท้องถิ่นสู่การสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พินิจ.

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

Keeves, J. P. (1988). *Models and model building, educational research, methodology, and measurement: An International Handbook*. U.K: Pergamon Press.

Tosi, H. L. & Carroll, S. J. (1982). *Management*. New York: John Wiley and Sons.



รูปแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

A Learning Process Management Model in Enhancing Creative Thinking Ability of Learners in Basic Education Institutions

วิไลวรรณ รุ่งเรืองสมบัติ และ รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) พัฒนารูปแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ (3) ประเมินรูปแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 3,891 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 35,019 คน กำหนด กลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้ตัวอย่าง จำนวน 346 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 380 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น แบบแบ่งชั้น สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพและปัญหาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด สภาพบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการคิดสู่ห้องเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด (2) การพัฒนารูปแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการภายในสถานศึกษา และปัจจัยแห่งความสำเร็จ (3) การประเมินรูปแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: กระบวนการเรียนรู้, การคิดสร้างสรรค์, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The research aims to (1) study the circumstances and problems in learning process management for enhancing the creative thinking ability of learners in basic education institutions, (2) develop the model of learning process management to enhance the creative thinking ability of learners in basic education institutions and (3) assess the learning process management model in enhancing the creative thinking ability of learners in basic education

institutions. The population pool was from 3,891 education institutes in primary level located in the lower northern region with 35,019 school headmasters and heads of learning groups. Sample size was established by using the Krejcie and Morgan table and was limited to 346 schools and 380 respondents. The random sampling was based on the probability sampling technique using stratified random sampling. The statistics applied were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results show the following: (1) The circumstances and problems in learning process management for enhancing the creative thinking ability of learners in basic education institutions were at high level. (2) The development of the model of learning process management to enhance the creative thinking ability of learners in basic education institutions was composed of two factors relating to management within the institute, which were curriculum development and human factors. (3) The assessment of the learning process management model in enhancing the creative thinking ability of learners in basic education institutions reflected that accuracy, suitability, possibility, and benefits were at the highest level.

Keywords: learning process management, creative thinking, basic education institution



ความนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2549 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 47) ได้ระบุสภาพปัญหาวิกฤติเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของไทยว่า มีมาตรฐานค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาของอีกหลายประเทศในระดับเดียวกัน เนื่องจากเด็กและเยาวชนไทยยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ความสามารถทางวิชาการ โดยเฉพาะวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาและคอมพิวเตอร์ยังไม่ได้มาตรฐาน และขาดการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน การคิดวิเคราะห์และใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาและหลังการอ่าน และส่งเสริมทักษะการเขียนสรุปความในขั้นของการสรุปเรื่องโดยใช้แผนภูมิรูปภาพความคิด รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้โดยการระดมกำลังสมอง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 22 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 19 - 21) ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองและถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด และมาตรา 24 ต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง และคณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543, หน้า 1) ได้สรุปไว้ว่า วิธีการเรียนการสอนไม่เน้นกระบวนการให้ผู้เรียนได้พัฒนาในด้านการคิด วิเคราะห์ การแสดงความคิดเห็นและการแสวงหา

ความรู้ด้วยตนเอง กระบวนการเรียนการสอนยังเป็นพฤติกรรมที่จำเจและพฤติกรรมที่ถ่ายทอด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ De-Bono (เดอ โบโน) ที่กล่าวว่า ในประสบการณ์ที่ผ่านมาโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้สอนการคิดให้กับเด็ก และการประเมินคุณภาพสถานศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ (องค์การมหาชน, 2549) ได้สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบแรก พ.ศ. 2544 -2548 จำนวน 30,010 แห่ง สถานศึกษาที่มีผลการประเมินระดับดี คิดเป็นร้อยละ 10.4 ซึ่งข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเด็กไทยมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่ำ และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพในการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะการจัดให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ไม่มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ขาดการส่งเสริมกิจกรรมและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับวลัยพร แสงนภาพวร (2549) ได้ประมวลงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารต่าง ๆ ของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารใช้เวลาและดำเนินกิจกรรมงานวิชาการอยู่ในระดับต่ำ โดยใช้เวลาในด้านธุรการ การเงิน และพัสดุมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารบุคคล ด้านวิชาการ ด้านบริการ ด้านอาคารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านกิจการนักเรียนตามลำดับ และจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล เช่น พัชราภรณ์ พิมละมาศ (2544) ศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาสังคม-

ศึกษา ตามแนวคิด 4 MAT ที่มีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ขั้้นต้น พบว่า ยังไม่มีงานวิจัยใดที่มุ่งศึกษาสภาพการ จัดกระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการ จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้าน การคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา วิเคราะห์สภาพการ จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของ ผู้เรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน และพัฒนารูปแบบ การ จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถ ด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน ในการบริหารจัดการการศึกษาที่มุ่งพัฒนา นักเรียนให้มีทักษะในการคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัด กระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้าน การคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการ จัดกระบวนการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิด สร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินรูปแบบการ จัดกระบวนการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิด สร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของ ผู้เรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมุ่งศึกษา องค์ประกอบของการจัดการงานวิชาการของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัย ประกอบด้วย

1. กระบวนการจัดการภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาความสามารถด้านการคิด สร้างสรรค์ของผู้เรียน ได้แก่ (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การพัฒนาบุคลากร (3) การจัดบรรยากาศและ แหล่งเรียนรู้ (4) การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการ ดำรงชีวิต (6) การนิเทศภายใน (7) การสนับสนุนของชุมชน (8) การจัดการประกัน คุณภาพ

2. บทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อน การคิดสู่ห้องเรียน ได้แก่ (1) มีความตระหนัก ให้ ความสำคัญในการขับเคลื่อน มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการ พัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการคิด (2) ต้องจัด บรรยากาศในโรงเรียนให้มีความเป็นประชาธิปไตย (3) มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการคิด (4) เป็นนักคิด มีความคิดเป็นประชาธิปไตย (5) มี นโยบายในการพัฒนาการคิดที่ชัดเจน (6) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ขวัญและกำลังใจครู (7) การนิเทศ ภายใน (8) เผยแพร่ ขยายผลการพัฒนาการคิดไป อย่างกว้างขวาง

3. องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ของกิลฟอร์ด (Guilford, 1967) และรูปแบบการจัด กระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้าน การคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ได้แก่ ความคิดริเริ่ม (originality) ความ คล่องแคล่ว (fluency) ความยืดหยุ่น (flexibility) ความละเอียดลออ (elaboration)

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ รายละเอียด ดังนี้

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่

ผู้อำนวยการ key informants โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคเหนือตอนล่าง ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา การสร้างกระบวนการคิดสร้างสรรค์ จำนวน 20 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบ เจาะจง (purposive sampling)

1.5 การตรวจสอบข้อมูล ได้แก่ การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation)
1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การตีความการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การสร้างข้อสรุปเชิงอุปมัย (inductive) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

2. การวิจัยเชิงปริมาณ รายละเอียด ดังนี้
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด จำนวน 3,891 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 35,019 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล 380 คน การสุ่มอาศัยหลักความน่าจะเป็น (probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 3,891 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 35,019 คน และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 380 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan การสุ่มอาศัยหลักความน่าจะเป็น โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่1 การศึกษาสภาพ/ปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม การศึกษาสภาพ/ปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 33 ข้อ และ องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ จำนวน 37 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถาม ดังนี้ (1) กระบวนการจัดการภายในสถานศึกษา เท่ากับ .845 (2) สภาพบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการคิดคู่ห้องเรียน เท่ากับ .827 (3) องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ เท่ากับ .859 กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่ากับ .925

ขั้นที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ (1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และ (2) การจัดประชุมสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ (1) แบบสอบถาม และ (2) การจัดประชุมสนทนากลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. จัดส่งแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพ/ปัญหา รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทางไปรษณีย์พร้อมส่งคืน

2. ตรวจสอบความเรียบร้อยเพื่อเตรียม
ทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3. ขอบหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย เพื่อขอความร่วมมือจาก
ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคเหนือตอนล่าง
และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา การสร้าง
กระบวนการคิดสร้างสรรค์ เพื่อขอสัมภาษณ์เชิงลึก
และจัดการประชุมสนทนากลุ่ม

ข้อมูลเชิงคุณภาพ
การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth
interview) และจัดการประชุมสนทนากลุ่ม (เมื่อวันที่
19 ธันวาคม 2556 เวลา 09.00 - 16.30 น. ณ ห้อง
ประชุมโรงเรียนบ้านแคป่าสัก)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงปริมาณ
ใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าเฉลี่ย
และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เชิงคุณภาพ
ใช้การวิเคราะห์ content analysis เพื่อ
วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

การศึกษาสภาพและปัญหาการจัด
กระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้าน
การคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน

1. สภาพการปฏิบัติการจัดกระบวนการ
เรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิด
สร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
พบว่า กระบวนการจัดการภายในสถานศึกษาเพื่อให้
เกิดการพัฒนาความสามารถด้านการคิดของผู้เรียน
ภาพรวม การปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย

ประเด็น พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัด
บรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ และด้านการนิเทศ
ภายใน การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับ ด้าน
การพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง
ทักษะการดำรงชีวิต ด้านการสนับสนุนของชุมชน
และด้านการจัดการประกันคุณภาพการปฏิบัติอยู่ใน
ระดับมาก ตามลำดับ

ปัญหากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม
ความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาพรวม สภาพปัญหาอยู่ใน
ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ด้าน
การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต ด้าน
การจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศ
ภายใน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสนับสนุน
ของชุมชน ด้านการจัดการประกันคุณภาพ และด้าน
การพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

2. สภาพบทบาทของผู้บริหารในการ
ขับเคลื่อนการคิดสู่ห้องเรียน

บทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการ
คิดสู่ห้องเรียน ภาพรวม สภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ด้าน ส่งเสริม
สนับสนุน ให้ขวัญและกำลังใจครู และด้านการนิเทศ
ภายใน สภาพปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับ
ด้านการมีความตระหนัก ด้าน บรรยากาศในโรงเรียน
ให้มีความเป็นประชาธิปไตย ด้าน มีความรู้ความ
เข้าใจในเรื่องกระบวนการคิดสามารถเป็นผู้นำครูได้
ด้าน เป็นนักคิด มีความคิดเป็นประชาธิปไตย มี
นโยบายในการพัฒนาการคิดที่ชัดเจน และด้าน
สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีอาชีพ สภาพปัญหา
อยู่ในระดับมาก เท่านั้น

3. องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์
ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปภาพรวมของ องค์ประกอบของ
ความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทุกประเด็น การปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ ความคล่องแคล่ว (fluency) ความยืดหยุ่น (flexibility) ความละเอียดลออ (elaboration) และความคิดริเริ่ม (originality) ตามลำดับ

การพัฒนาแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รูปแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

ปัจจัยด้านการจัดการกระบวนการภายในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดบรรยากาศ และแหล่งเรียนรู้ ปัจจัยความสำเร็จ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการคิดสู่ห้องเรียน

1. มีความตระหนัก ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อน มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการคิด

2. ต้องจัดบรรยากาศในโรงเรียนให้มีความเป็นประชาธิปไตย

3. มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการคิด

4. เป็นนักคิด มีความคิดเป็นประชาธิปไตย

5. มีนโยบายในการพัฒนาการคิดที่ชัดเจน

6. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ขวัญกำลังใจครู

7. การนิเทศภายใน และ

8. เผยแพร่ ขยายผลการพัฒนาการคิดไปอย่างกว้างขวาง

การประเมินรูปแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถ ด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การตรวจสอบรูปแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ

ความเป็นประโยชน์พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

การอภิปรายผล

รูปแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการภายในสถานศึกษา และปัจจัยความสำเร็จ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการคิดสู่ห้องเรียน สอดคล้อง กับ นักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วย อุทัย บุญประเสริฐ (2546, หน้า 36) ที่นิยาม ว่า รูปแบบหมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด โดยเฉพาะ Tosi and Carroll (1982, p. 163) กล่าวว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริง หรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ไปจนถึงรูปแบบที่มีความซับซ้อนมาก ๆ มีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ เช่น รูปแบบหอสมุด รูปแบบเครื่องบินขับไล่ เอฟ 16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ ที่ใช้อธิบายสภาพการณ์หรือปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ Bardo and Hartman (1982, p. 70) กล่าวว่า รูปแบบในทางสังคมศาสตร์หมายถึง ชุดของ ข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่สนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ / หรือ บรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนี้จะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อน และยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมียละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ๆ ควรมี

องค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้าง รูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ Keeves (1998, p. 559) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร สมาน อัสวภูมิ (2545, หน้า 11) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึง สิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็น ต้นแบบของอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น รูปแบบสิ่งก่อสร้าง รูปแบบในการพัฒนาชนบท รูปแบบในการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้แทนราษฎร เป็นต้น กุลวดี บัวโชติ (2547, หน้า 36) กล่าวว่า แบบจำลอง หรือรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นองค์ประกอบสำคัญของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบ หรือแนวทางในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป พูลสุข หิงกานนท์ (2544, หน้า 50) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา อุทุมพร จามรมาน (2545, หน้า 22-25) กล่าวว่า โมเดลหมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ของหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้น โมเดลจึงน่าจะมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปร และตัวแปรต่างมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์หรือเชิงเหตุและผล โดยสรุปแล้ว รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นไปตามการให้ความหมายหรือนิยามที่ว่ารูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป หรือ คือ รูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม ในรูปแบบที่เป็นแบบจำลอง

ของสิ่งที่เป็นนามธรรม ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่ Tosi and Carroll (1982, p. 163) กล่าวถึงเอาไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรม ของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อน และมีทั้งรูปแบบทางกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ หรือ สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญๆ ของหลักการหรือแนวคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การพัฒนาบุคลากร (3) การจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ (4) การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต (5) การนิเทศภายใน (6) การสนับสนุนของชุมชน และ (7) การจัดการประกันคุณภาพ สอดคล้องกับที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การจัดการงานวิชาการของโรงเรียน คือ การเรียนการสอน แล้วจะทำให้มองเห็นได้ง่ายขึ้นว่า งานวิชาการที่ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษารับผิดชอบอยู่มีอะไรบ้าง โดยขอให้นักถึงกระบวนการหรือขั้นตอนของการเรียนการสอน ซึ่งอาจจะมีขั้นตอนดังนี้ (1) งานหลักสูตร ได้แก่ งานอธิบายชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดหาเอกสารหลักสูตร เช่น ตัวหลักสูตร การวัดผล เป็นต้น (2) งานจัดการทำแผนการสอนและกำหนดการสอน เป็นขั้นตอนที่นำเอาหลักสูตรมาจัดทำเป็นแผนการสอน และกำหนดการสอนเพื่อให้พร้อมที่จะทำการสอนในแต่ละกลุ่มและแต่ละระดับชั้น รวมทั้งการจัดตารางสอน การจัดคนเข้าสอน (3) งานการสอน ได้แก่ การจัดกิจกรรม ประสพการณ์ในการเรียนการสอน การนิเทศการสอน (4) การจัดหาสื่อการสอน เป็นงานเกี่ยวกับการเตรียม การหา การใช้ และการ

บำรุงรักษา และซ่อมแซมสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน โดยพิจารณาทั้งในด้านของวิธีการจัดหา และแหล่งของสื่อ (5) งานประเมินผล เป็นการประเมินผลด้านการเรียนการสอน ทั้งในส่วนของ การปรับปรุง และตัดสินผลการเรียน (6) งานนิเทศการสอน เป็นหน้าที่หลักประการหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องทำการนิเทศการสอนของครูซึ่งอาจจะทำการนิเทศเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคลก็ได้ และเป็นไปตามที่กระทรวง ศึกษาธิการ ได้กำหนดให้งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิศักดิ์ เพ็ญเกษม, (2 (2), 149-161) และพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) (พ.ศ.2545, หน้า 32-33) ไว้ดังนี้ (1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ (3) การวัดผล ประเมินผลและ เทียบโอนผลการเรียน (4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี (5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา (6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (7) การพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (8) การ นิเทศการศึกษา (9) การแนะแนวการศึกษา (10) การ ส่งเสริม การเรียนรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน (11) การ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาอื่น และ (12) การส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบัน โดยสอดคล้องกับคณะกรรมการพัฒนา นวัตกรรมจัดการศึกษา (2548, หน้า 131-135) เสนอให้ผู้บริหารจัดกระบวนการจัดการภายใน สถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาความสามารถด้าน การคิดของผู้เรียน

การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย (1) วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ที่คาดหวังกับการคิด ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ (2) จัดทำหน่วยการ เรียนรู้/แผนการจัดการเรียนรู้ให้มีการบูรณาการการ

คิด (3) จัดทำสื่อฝึกทักษะการคิด (4) จัดกิจกรรมการ เรียนรู้ ฝึกทักษะการคิด (5) วัดและประเมินผลการ จัดการเรียนรู้ด้านการคิด (6) วิจัย ปรับปรุง/พัฒนา หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ สอดคล้อง กับแนวทางของ สำนักพัฒนานวัตกรรมการ จัด การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 131-135) เสนอให้ผู้บริหารมีการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการคิดของนักเรียน ดังนี้

- 1.วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการ เรียนรู้ที่คาดหวังที่เกี่ยวข้องกับการคิดในแต่ละกลุ่ม สาระการเรียนรู้
 2. จัดทำหน่วยการเรียนรู้/แผนการจัดการ เรียนรู้ให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐาน โดยมี การบูรณาการการคิด
 3. จัดทำสื่อฝึกทักษะการคิด
 4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ฝึกทักษะการคิด ตามที่กำหนด
 5. วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ด้าน การคิด
 6. วิจัย ปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการจัดการเรียนรู้
- สำหรับการจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย
- การสร้างบรรยากาศภายในซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศด้านสมอง Mental Climate เพื่อช่วยใน การค้นหาข้อเท็จจริง ค้นพบปัญหา ค้นพบแนวคิด ค้นหาคำตอบ และตรวจสอบคำตอบ
- ส่วนบรรยากาศด้านอารมณ์ Emotional Climate ประกอบด้วยให้ความสำคัญและสนับสนุน ผลงานนักเรียน หลีกเลี่ยงการแข่งขัน จัดความ สัมพันธ์ที่เป็นกันเอง ให้ความสนใจในปัญหาที่ เกิดขึ้นของนักเรียน โดยใช้ตัวอย่างที่เด็กมีศักยภาพที่ ทำได้ พร้อมทั้งส่งเสริมการบูรณาการสหวิชาการ

หลีกเลี่ยงการประเมินแบบเดิม ที่ขาดความยืดหยุ่น และ ควรสนับสนุนการตั้งคำถามแปลกใหม่อย่าง หลากหลาย

บรรยายภาศภายนอก Physical Climate บริเวณ โรงเรียนร่มรื่น มี อาคารสถานที่สะอาดไม่ แออัด มีแหล่งเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น สอดคล้องกับ Lipman (2003, p. 31) ที่กล่าวว่า การ สอนทักษะการคิด ทั้งนี้มีการนำเสนออย่างชัดเจนไว้ ในวารสารภาวะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งบทความ ดังกล่าวเขียนโดย Ron Brant ที่ได้เสนอแนะยุทธวิธี การสอนทักษะการคิด ว่าการสอนที่เกี่ยวกับการคิด มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ การให้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหน้าที่ของสมอง การให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับขอบเขตของความรู้ หรือความรู้เพิ่มพูนได้ อย่างไร และ การให้ความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบ ความคิดของตนเอง

การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการ ดำรงชีวิต ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม (originality) ความคล่องแคล่ว (fluency) ความยืดหยุ่น (flexibility) ความละเอียดลออ (elaboration) ตามที่ อารี พันธุ์มณี (2543, หน้า33-40) อธิบายว่าจาก ทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญาของกิลฟอร์ด (Guilford) ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทาง สมองที่คิดกว้างไกลหลายทิศทางหรือเรียกว่า ลักษณะการคิดนอกกรอบ หรือการคิดกระจาย (divergent thinking)

ปัจจัยความสำเร็จ ได้แก่ บทบาทของ ผู้บริหารในการขับเคลื่อนการคิดสู่ห้องเรียน ได้แก่ (1) มีความตระหนัก ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อน มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการ คิด (2) จัดบรรยากาศในโรงเรียนให้มีความ เป็นประชาธิปไตย (3) มีความรู้ความเข้าใจใน เรื่องกระบวนการคิด (4) เป็นนักคิด มีความคิดเป็น ประชาธิปไตย (5) มีนโยบายในการพัฒนาการคิดที่

ชัดเจน (6) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ขวัญกำลังใจครู 7) การนิเทศภายใน และ (8) เผยแพร่ ขยายผล การพัฒนาการคิดไปอย่างกว้างขวาง ตามที่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549, หน้า 13) ได้กำหนดกรอบแนวคิบทบาทของผู้บริหารในการ ขับเคลื่อนการคิดสู่ห้องเรียน ดังนี้ (1) มีความ ตระหนัก ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อน มี วิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการ คิด (2) ต้องจัดบรรยากาศในโรงเรียนให้มีความเป็น ประชาธิปไตย (3) มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง กระบวนการคิด สามารถ เป็นผู้นำครูได้ (4) เป็นนัก คิด มีความคิดเป็นประชาธิปไตย มีนโยบายในการ พัฒนาการคิดที่ชัดเจน (5) สามารถบริหารจัดการได้ อย่างมืออาชีพ (6) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ขวัญและ กำลังใจครู (7) นิเทศภายใน ร่วมคิดร่วมทำ และ (8) เผยแพร่ ขยายผลการพัฒนาการคิดไปอย่างกว้างขวาง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบ การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถ ด้านการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน
2. ควรทำการศึกษารูปแบบการจัด กระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้าน การคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ควรทำการศึกษารูปแบบการจัด กระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้าน การคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในมหาวิทยาลัยของ เอกชน
4. ควรทำการศึกษารูปแบบการจัด กระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้าน การคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัด คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

5. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการ
จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถด้าน

การคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในแต่ละสถานศึกษาที่
สังกัด

เอกสารอ้างอิง

- กุลวดี บัวโชติ. (2547). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน
ในพระราชสำนัก. วิทยานิพนธ์ปริญญาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2543). การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียน
เป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- คณะกรรมการพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2548). การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ:
อรุณการพิมพ์.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ:
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- พัชรารัตน์ พิมลมาศ. (2544). ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษา ตามแนวคิด 4 MAT ที่มี
ต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลสุข หิงคานนท์. (2540). การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- วลัยพร แสงนภาพร. (2549). เอกสารประกอบการสัมมนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร (วันที่ 10 พฤษภาคม 2549).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สมาน อัสวภูมิ. (2545). การพัฒนารูปแบบการบริหารประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต. สาขาบริหาร
การศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ:
บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559). กรุงเทพฯ: บริษัท
พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน). (2549). การสังเคราะห์ผลการประเมิน
คุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบแรก พ.ศ.2554-2558. กันยายน 8 ธันวาคม
2549, จาก http://www.pqa.co.th/file/sloop_first.pdf
- สุทธิศักดิ์ เฟื่องเกษม. (2555). รูปแบบการบริหารวิชาการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ
ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย,
2(2), 149-161.

- อารี พันธุ์ณี. (2543). *ความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ดันฮอแกรมมี.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). *การบริหารจัดการโดยโรงเรียนเป็นฐาน School Based Management*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร จามรมาน. (2545). โมเดล. *วารสารวิชาการ 1*, (3 (มีนาคม 2545), 22-25.
- Bardo, J. W. & Hartman, J. J. (1982). *Urban Society: A systematic introduction*. U.S.A.: F.E.Peacock.
- Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence*. McGraw-Hill: Book Company.
- Keeves, J. P. (1988). *Models and model building, educational research, methodology, and measurement: an international handbook*. U.K: Pergamon Press.
- Lipman, M. (2003). *Thinking in education* (2th ed). New York: Cambridge University Press.
- Tosi, H. L., & Carroll, S. J. (1982). *Management*. New York: John Wiley & Sons.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา

Factors Affecting the Effectiveness of Educational Management in the Phrapariyattidham Secondary Schools

ภูวนัฐสรณ์ หนูมาก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ(1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และ (3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษา จำนวน 193 รูป/คน ได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีลิมิตกลาง และเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็น แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.992 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยด้านนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และปัจจัยด้านยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาตามแนวทางดัชนีสมดุลทั้ง 4 มุมมอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน (2) ปัจจัยทุกตัว มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (3) สมการพยากรณ์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้ดังนี้ (1) $\hat{Y}$ (คณิตศาสตร์) = 26.420 + 0.484 (ปัจจัยด้านกระบวนการภายใน) - 0.347 (ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร) (2) $\hat{Y}$ (ภาษาไทย) = 33.849 + 0.372 (ปัจจัยด้านนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ) (3) $\hat{Y}$ (ภาษาอังกฤษ) = 19.047 + 0.540 (ปัจจัยด้านกระบวนการภายใน) (4) $\hat{Y}$ (สมศ.) = 1.630 + 0.257 (ปัจจัยด้านกระบวนการภายใน) (5) $\hat{Y}$ (คุณลักษณะ) = 0.111 + 0.520 (ปัจจัยด้านการเรียนรู้และพัฒนา) + 0.219 (ปัจจัยด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง) + 0.170 (ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

Abstract

The purpose of this research is as follows: (1) to study the factors affecting the effectiveness of educational management in the Phrapariyattidham secondary schools; (2) to analyze the relationship of those factors affecting effectiveness; and (3) to construct the predictive equations for the effectiveness factors in educational management at Phrapariyattidham secondary schools. The 193 samples from administrators, teachers, and educational committees were organized by stratified random sampling. A questionnaire was used with 129 items which had had IOC between

0.6 – 1.00 and reliability at 0.992. The results show that: (1) The factors related to the effectiveness of educational management in the Phrapariyattidham secondary schools were National Office of Buddhism's policy and educational strategies, analyzed by using the Balance Scorecard. (2) The National Office of Buddhism's policy and educational strategies were related to the results of the Office for National Education Standards and Quality Assessment (ONESA) in students ethics and Thai/English language. (3) The predictive equations for the effectiveness in educational management the Phrapariyattidham secondary schools are: $\hat{Y}$ (Math) = 26.420 + 0.484 (Internal Process Perspective) - 0.347 (Fiduciary Perspective), $\hat{Y}$ (Thai) = 33.849 + 0.372 (The National office of Buddhism's policy), $\hat{Y}$ (English) = 19.047 + 0.540 (Internal Process Perspective), $\hat{Y}$ (ONESA) = 1.630 + 0.257 (Internal Process Perspective), $\hat{Y}$ (Ethic) = 0.111 + 0.520 (learning and Growth Perspective) + 0.219 (Customer & Stakeholder Perspective) + 0.170 (Fiduciary Perspective).

Keywords: The effectiveness of educational management Phrapariyattidham secondary schools

ความนำ

สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาที่สำคัญอยู่หลาย ๆ ประเด็น ไม่ว่าจะเป็นในด้านคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคมในวงกว้าง ความไม่ชัดเจนในอัตลักษณ์ของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทที่ควรจะเป็นอย่างแท้จริงประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการด้านการบริหารจัดการ และการจัดการศึกษาที่ยังไม่มีทิศทางพัฒนา และขาดความชัดเจนในการสร้างเอกภาพการบริหารให้กับกลุ่มโรงเรียนการดำเนินงานตามกรอบแนวปฏิบัติ ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำคัญ อีกทั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ไม่มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่เด่นชัดพอ (กองพุทธศาสนศึกษา, 2553)

การพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ การบริหารจัดการ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งมีแนวโน้มเป็นปัญหาสำคัญของการจัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานทั้งในด้านคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศ ด้านคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศ ด้านการลงทุนทางการศึกษา ด้านประสิทธิภาพและผลตอบแทนจากการดำเนินการทางการจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน และนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา รวมทั้งเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานทางการศึกษาในระดับกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต่อไป

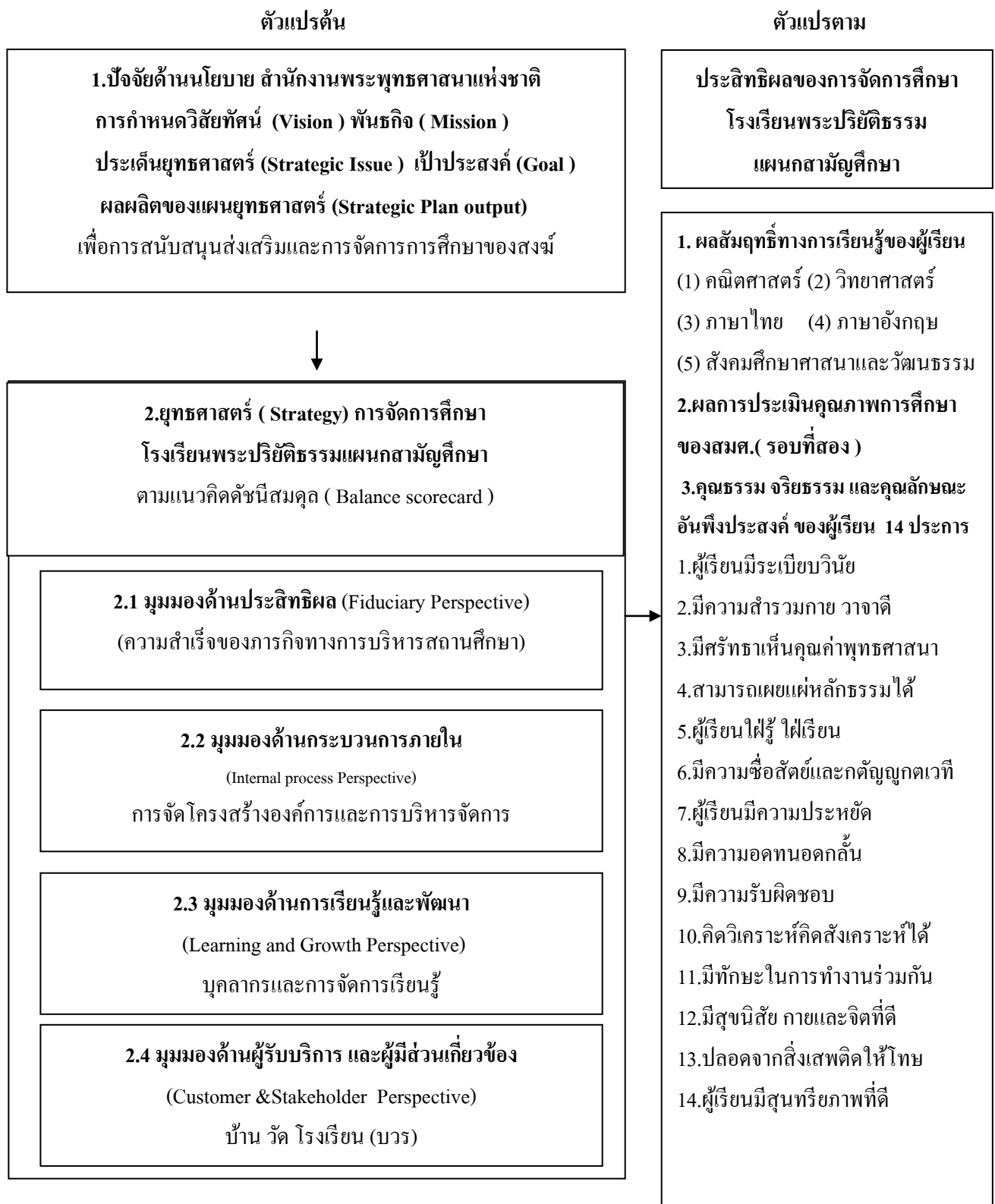
ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยและพัฒนากิจการศึกษารองโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นดังนี้ หลักการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์การ แนวคิด ดัชนีสมมูล

(Balance scorecard) แนวคิด เกี่ยวกับความพึงพอใจและแนวทางการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

กรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีแนวทางการศึกษาในลักษณะการศึกษาเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1 ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร นครปฐมและปทุมธานี จำนวน 16 โรงเรียน จำนวน 306 รูป/คน กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1 ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร นครปฐมและปทุมธานี จำนวน 11 โรงเรียน จำนวน 193 รูป/คน เล็กมาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็น ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามและสภาพการณ์ทั่วไปของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษาโดยเป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนา

ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จำนวน 11 แห่ง โดยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ครูที่รับผิดชอบงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นผู้ให้ข้อมูล ได้ข้อมูลกลับคืนครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย โดยนำสถิติที่ใช้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา คือ ปัจจัยด้านนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และปัจจัยด้านยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาตามแนวทางดัชนีสมดุลทั้ง 4 มุมมอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ปัจจัยด้านนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ปัจจัยด้านกระบวนการภายใน ปัจจัยด้านการเรียนรู้และพัฒนา และปัจจัยด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้งสิ้น

3. การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้ดังนี้ (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อวิชาคณิตศาสตร์ในเชิงบวก คือ ปัจจัยด้านกระบวนการภายใน แต่ปัจจัยที่ส่งผลในเชิงลบคือ ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อวิชาภาษาไทยมีเพียงปัจจัยเดียว คือ ปัจจัยด้านนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และเป็นผลในเชิงบวก (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการสอนวิชาภาษาอังกฤษ มีเพียงปัจจัยด้านกระบวนการภายใน และมีทิศทางในเชิงบวก (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมศ. เป็นปัจจัยด้านกระบวนการภายใน และมีทิศทางเชิงบวก และ (5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีอยู่ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้และพัฒนา ปัจจัยด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนั้นส่งผลในเชิงบวกทั้งสิ้น

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยด้านนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเพราะว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม และปทุมธานี สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่เหมาะสมและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง โรงเรียนสามารถปฏิบัติตามนโยบาย ที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนดไว้ มีการกำหนดพันธกิจเพื่อที่จะดำเนินงานพัฒนาการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมียุทธศาสตร์และกลยุทธ์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพร อุดพันธ์ (2551) ที่ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนา ด้านวิชาการ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมน้อย ด้านงบประมาณเข้ามามีส่วนร่วมในการบริจาคเงินมากที่สุด แต่ในการวางแผนการใช้จ่ายเงินนั้นชุมชนไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วม ด้านบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมน้อย ในด้านการบริหารงานทั่วไป เข้ามามีส่วนร่วมส่วนใหญ่ในลักษณะของการบริจาคเงิน

2. ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาตามแนวทางดัชนีสมดุลทั้ง 4 มุมมอง ได้แก่ (1) มุมมองด้านประสิทธิผลของภารกิจ (fiduciary perspective) (2) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (internal process perspective) (3) มุมมองการเรียนรู้และการเติบโต (learning and growth perspective) (4) มุมมองด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย (customer perspective) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน มาจากสภาพแวดล้อมที่ดี สามารถปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ดี ทั้งนโยบายการบริหารที่ดี สู่การปฏิบัติได้จริง การจัด

โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพบุคลากร งบประมาณหรือแหล่งเงินทุน กระบวนการพัฒนาผู้เรียน เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์การที่ดี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิสา บุญจิตร (2552) ได้วิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสอดคล้องกับเนาวเรศ น้อยพานิช (2552) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 8 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ คุณภาพบุคลากร ลักษณะงาน ลักษณะผู้รับบริการ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์การ ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ร้อยละ 88.00 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพันธ์ นิเมะวัลย์ (2554) เรื่องการประยุกต์ใช้ดัชนีสมดุล เพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้ตรวจสอบความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และบริหารทั่วไป ผลการศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่ใช้คู่มือการประยุกต์ใช้ ดัชนีมีความสำเร็จสูงขึ้นหลังทดลองและสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ใช้คู่มือ

3. ผลการประเมินประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1 มีผลดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนน O-net ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 5 กลุ่มสาระ ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษา พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และกลุ่มสาระสังคมศึกษา และการประเมินผลของสมศ. รวมทั้งคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ผลเป็นบวก เพราะว่ากลุ่มสาระวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา เป็นวิชา

บังคับตามโครงสร้างหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นที่ผู้เรียนต้องเรียนให้ผ่านและทำคะแนนให้ดีจึงจะผ่านตามเกณฑ์ และสอดคล้องกับเกณฑ์ที่สมศ.นำมาประเมินผลด้วย ดังนั้นจึงทำให้คณะผู้บริหารมีความตั้งใจและเข้มงวดกับครูในการจัดกระบวนการการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนทุกโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเหมือน ๆ กันทุกโรงเรียนทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนดไว้ด้วย โดยอาศัยการถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจของครูผู้สอนอาวุโสซึ่งมีจิตอาสาให้ความรู้แก่ผู้เรียนได้เข้าใจแล้วคิดเป็น ทำเป็น ประยุกต์ใช้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌัญญานต์ รักนาค, อัมพร ม้าคนอง และอลิศรา ชูชาติ (2552) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการถ่ายโยการเรียนรู้อ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ด้านการแก้ปัญหา การให้เหตุผล และการเชื่อมโยง หลังเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลองสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล เอกวางกูร (2551) ซึ่งได้ศึกษา เรื่องการวิจัยและพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการระดับประถมศึกษาผลการวิจัยพบว่า ระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ (1) องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร การพัฒนาครู และหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ (2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ ได้แก่ การดำเนินการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตั้งแต่การวางแผนการวัด การออกแบบการวัด การดำเนินการวัด และการให้ข้อมูลป้อนกลับโดยอาศัย การบริหารจัดการและการทำงานเป็นทีม (3) องค์ประกอบด้านผลที่เกิดขึ้นจากระบบ ได้แก่ พัฒนาการของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และ

พัฒนาการของครูผู้สอนในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการ และ (4) องค์ประกอบด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการ ผลการทดลองใช้ระบบพบว่า ทีมครูผู้สอนสามารถนำระบบไปใช้วัดและประเมินความก้าวหน้า (formative evaluation) และประเมินผลสรุปรวม (summative evaluation) รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของตนเองได้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงขึ้น ส่วนครูผู้สอนมีความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการ และมีเจตคติที่ดีต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการ

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการ Stepwise Multiple Regression แบบ Stepwise และสามารถนำมาสร้างสมการเพื่อพยากรณ์ และ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

$\hat{Y}$ (คณิตศาสตร์) = $26.420 + 0.484$ (ปัจจัยด้านกระบวนการภายใน(X3)) - 0.347 (ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร (X2)) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านกระบวนการภายใน ซึ่งได้แก่ การจัดการโครงสร้างโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา การบริหารจัดการ การสร้างแรงจูงใจและภาวะผู้นำ ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย การเปลี่ยนนโยบาย การจัดทรัพยากร การวางแผน และการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ส่งผลต่อการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์อย่างแท้จริง ทุกกระบวนการ เช่น มีครูสอนดีหรือบุคลากรดี สื่อดี และให้ความสำคัญกับผู้เรียน จึงทำให้ประสิทธิผลออกมาดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kaplan and Norton (2004, pp. 43-

46) กล่าวว่า กระบวนการภายใน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ (1) การบริหารจัดการ (operations management) (2) การบริหารผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย (customer management) (3) นวัตกรรม (innovation) (4) การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ และความรับผิดชอบต่อสังคม (regulatory and social) เป็นปัจจัยที่ส่งผลในเชิงลบคือปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร ซึ่งได้ประกอบด้วย ความสำเร็จของภารกิจ 4 ด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาได้ แต่ไม่ส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์

$\hat{Y}$ (ภาษาไทย) = $33.849 + 0.372$ (ปัจจัยด้านนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (X1)) อภิปรายได้ว่า จากสมการพยากรณ์ จะเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวิชาภาษาไทยมีเพียงปัจจัยเดียว คือ ปัจจัยด้านนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และเป็นในเชิงบวกหรือส่งเสริมสนับสนุนกัน แสดงให้เห็นว่า นโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย แนวทางหรือกระบวนการดำเนินการพัฒนาการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดี โดย มีการกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) ประเด็นยุทธศาสตร์ (strategic issue) เป้าประสงค์ (goal) ผลผลิตของแผนยุทธศาสตร์ (strategic plan output) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้วิชาภาษาไทย การเรียนการสอนของพระภิกษุ สามเณรหรือผู้เรียน และเป็นวิชาที่ผู้เรียนต้องเรียนเพราะเป็นวิชาบังคับ พื้นฐานอยู่แล้ว อีกทั้งควบคู่ไปกับการเรียนวิชาบาลีไปด้วย เรียกได้ว่า นโยบายของสำนักงาน

พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะเน้นกับการเรียนวิชาภาษาไทยและภาษาบาลี เป็นหลักสำคัญจึงทำให้ผู้เรียนให้เวลากับการเรียนมากกว่าวิชาอื่น ๆ จึงส่งผลไปทิศทางเดียวกันดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญแข ดวงขวัญ (2548) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน ของนักเรียนนอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วิชาภาษาไทย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ ระดับ .01

$\hat{Y}$ (ภาษาอังกฤษ) = 19.047 + 0.540 (ปัจจัยด้านกระบวนการภายใน (X3)) ปัจจัยที่ส่งต่อการจัดการสอนวิชาภาษาอังกฤษ มีเพียงปัจจัยด้านกระบวนการภายใน และมีทิศทางในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านกระบวนการภายใน ซึ่งประกอบด้วย การจัดโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการ การสร้างแรงจูงใจและภาวะผู้นำ ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ส่งผลต่อการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษ เพราะองค์กรให้ความสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ในทุกกระบวนการได้ดี เช่น จัดให้มีครูสอนดีหรือเจ้าของภาษามาสอนให้ความรู้ มีสื่อการสอนดี และให้ความสำคัญกับผู้เรียน จึงทำให้ประสิทธิผลออกมาดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kaplan and Norton, (1996, pp. 26-27) ได้กล่าวถึงมุมมองด้านกระบวนการภายในว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้ห้องกรับบรรลุเป้าหมายในมุมมองด้านอื่น ๆ การวัดมุมมองด้านนี้ ประเด็นแรก คือ การกำหนดการควบคุมกำกับ และการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานในองค์กร ประเด็นที่สองคือการใช้นวัตกรรมในกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กร ได้แก่ รูปแบบผลผลิต การพัฒนาผลผลิต และกระบวนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการผลิต

การตลาดและการบริการหลังการขายผลิต จึงทำให้ประสิทธิผลออกมาดีได้

$\hat{Y}$ (สมศ.) = 1.630 + 0.257 (ปัจจัยด้านกระบวนการภายใน(X3)) เมื่อดูจากสมการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อ สมศ. เป็นปัจจัยด้านกระบวนการภายใน และมีทิศทางเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านกระบวนการภายใน มีส่วนสำคัญในการวัดผลและประเมินผลของ สมศ. เพราะว่าปัจจัยด้านกระบวนการภายใน เป็นเรื่องของการจัดโครงสร้างองค์กร จัดกระบวนการบริหารจัดการองค์กร การวางแผน การปฏิบัติตามแผนหรือนโยบายที่กำหนดไว้และการติดตามวัดผล และประเมินผลงานหรือเป้าหมายขององค์กรหรือสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kaplan and Norton, (1996, pp.26-27) ได้กล่าวถึง มุมมองด้านกระบวนการภายในว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในมุมมองด้านอื่น ๆ การวัดมุมมองด้านนี้คือ การกำหนดการควบคุมกำกับ และการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในทุกมุมมองอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน ดังเช่นเกณฑ์การประเมินของ สมศ.ก็สอดคล้องและครอบคลุมทุกมุมมองด้วยเช่นกัน เช่น ด้านองค์กรหรือสถานศึกษา ด้านผู้นำสถานศึกษาหรือบุคลากรครู และด้านผู้เรียนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ก็มีการวัดผลและประเมินผล ทั้งประสิทธิภาพประสิทธิผลและความพึงพอใจด้วยเช่นกัน

$\hat{Y}$ (คุณลักษณะ) = 0.111 + 0.520 (ปัจจัยด้านการเรียนรู้และพัฒนา (X4)) + 0.219 (ปัจจัยด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง(X5)) + 0.170 (ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์กร (X2)) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ ที่พิจารณาจากสมการพยากรณ์ มีอยู่ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้และพัฒนา (X4) ปัจจัยด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง(X5) และ

ปัจจัยด้านประสิทธิผลองค์การ (X2) ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัย
นั้นส่งผลในเชิงบวกทั้งสิ้น แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง
3 ด้านส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อ การพัฒนาคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นอย่างมาก (ยกเว้น
ปัจจัยด้านกระบวนการภายใน) ซึ่งสอดคล้องกับ
งานวิจัยของ พิกุล เอกวรังกูร (2551) ได้ศึกษา เรื่อง
การวิจัยและพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลการ
เรียนรู้แบบบูรณาการระดับประถมศึกษาผลการวิจัย
1) องค์ประกอบด้านผลที่เกิดขึ้นจากระบบ ได้แก่
พัฒนาการของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และ
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และพัฒนาการของ
ครูผู้สอนในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อ การวัด
และประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทั้ง
ผู้บริหาร ทีมครูผู้สอน และผู้เรียนมีความพึงพอใจ
และเห็นว่าระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
แบบบูรณาการที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องครอบคลุม
มีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ มี
ความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้
จริง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้
ความสำคัญกับการบริหารงานของสถานศึกษาใน
ด้านต่าง ๆ ดังนี้ ผลจากการวิจัยทำให้ทราบว่า ปัจจัย
ด้านนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
และปัจจัยด้านยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาตาม
แนวทางดัชนีสมดุลทั้ง 4 มุมมอง ได้แก่ (1) มุมมอง
ด้านประสิทธิผลของภารกิจ (2) มุมมองด้าน
กระบวนการภายใน (3) มุมมองการเรียนรู้และการ

เติบโต และ (4) มุมมองด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนได้
เสีย ไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิผลหรือผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาสังคมศึกษา
เลย แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายของ
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และปัจจัยด้าน
ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาตามแนวทางดัชนีสมดุล
ยังไม่สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน
ทั้งสองวิชานี้ ดังนั้นควรปรับเปลี่ยนนโยบายหรือ
ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับ
สถานการณ์ปัจจุบันและบริบทของผู้เรียนหรือผู้
มีส่วนเกี่ยวข้องจะได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้ และ
ได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง ให้มีมาตรฐานหลักสูตร
การเรียนการสอนที่ดี บุคลากรครูมีความรู้
ความสามารถในรายวิชาที่สอนดี มีสื่อการสอนหรือ
เทคโนโลยีที่ดี มีการติดตามและการวัดผล
ประเมินผลที่เป็นสากล เพื่อเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป
ด้วย

ดังนั้นผู้กำหนดนโยบายแห่งรัฐ หรือ
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรกำหนด
นโยบายให้ชัดเจนและติดตามประเมินผลพร้อมกัน
นั้นจัดสรรงบประมาณอย่างทั่วถึงและเพียงพอให้
ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ
โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาได้ให้
ความสำคัญเพื่อร่วมกันพัฒนาการศึกษาคณะสงฆ์
ไทยอย่างจริงจังและพัฒนาการศึกษาไปทิศทาง
เดียวกัน มีระบบการติดตามความก้าวหน้าของ
สถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทั่วถึงทั้งประเทศ เพื่อสร้าง
มาตรฐานทางการศึกษาด้วยกัน ทั้งนี้อาศัยการมีส่วน
ร่วมของทุกภาคส่วนด้วย



เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎณี มหาวิรุฬห์. (2547). *แนวความคิดการบริหารแบบ Balanced Scorecard*. ค้นจาก
www.geocities.com/vichakarn2002/scorcard.doc
- กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2553). *แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ การพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา (พ.ศ. 2553 – 2562)*.
- ญาณิศา บุญจิตร. (2553). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลองค์การ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. ปรินญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ภัทรพร อุดพันธ์. (2551). *แนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม ในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ณัฐกานต์ รักนาค, อัมพร ม้าคนอง และอลิศรา ชูชาติ. (2552). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวความคิดถ่ายโยงการเรียนรู้. ปรินญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เนาวเรศ น้อยพานิช. (2552). *รูปแบบการจัดการองค์การเครือข่ายการจัดการศึกษานอกระบบในชุมชน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 3(2), 126-127.*
- เพ็ญแข ดวงขวัญ. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มหมวดวิชาพื้นฐาน ของนักศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พิกุล เอกวารงกูร. (2551). *การวิจัยและพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการระดับประถมศึกษา. ปรินญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุรพันธ์ นิเมวัลย์. (2554). *การประยุกต์ใช้ดัชนีสมดุล เพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- Kaplan, R. & Norton, D. (1996). *The balanced scorecard : Translating strategy into action* , M. A., Harvard Business School Press.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

Factors Affecting the Effectiveness of Educational Administration in Private Vocational Schools

นิพนธ์ บุรณจันทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษา (2) ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน (3) แนวทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 285 โรงเรียนจากโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นปัจจัยด้านผู้บริหาร โรงเรียน มีภาวะผู้นำในระดับมากที่สุดคือ การไม่ชอบการเอาเปรียบกันในการทำงาน และ ผู้ร่วมงานสามารถเข้าพบเพื่อให้ข้อคิดเห็นโดยง่ายและสะดวก ปัจจัยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด คือ การจัดทำแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน และการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และปัจจัยด้านแรงจูงใจ คือ การใช้เวลาในการรับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานและแสดงความเข้าใจมีความสำคัญมากต่อการทำงานร่วมกัน และการรู้สึกว่าเป็นสถานที่ทำงาน (2) ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก (3) แนวทางการบริหารการศึกษาเพื่อประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยทั้งสามส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารการศึกษา, โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน, ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

Abstract

The objective of this research is to study (1) the factors affecting the effectiveness of educational administration (2) the effectiveness of educational administration in private vocational schools and (3) the approach of educational administration to develop the effectiveness in private vocational schools. A sample of 285 schools were selected by stratified random sampling technique. The tool used for data collecting was a questionnaire and the data were analyzed by using percentage, means, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation and Multiple Regression Analysis. The findings are as follows: (1) Factors concerning leadership effectiveness of school administrators showed that the highest mean was in collaborative behaviors. Factors on accountability showed that

the highest mean was in the program/project preparation related the school vision and mission as well as in clearly specified working roles and responsibilities. Factors of motivation showed that the highest mean was the sense that the school was an interesting place to work. (2) The effectiveness of educational administration in private vocational schools was found at the high level. (3) The approaches of educational administration to develop the effectiveness in private vocational schools found that all three factors included leadership, accountability and motivation affected the effectiveness of educational administration in private vocational schools and had a statistically significant difference at the level of 0.05.

Keywords: educational administration, private vocational school, factor affecting the effectiveness

ความนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อประชาชนโลกโดยเฉพาะประเทศไทยทำให้เกิดปัญหาทางสังคมต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการท้าทายมากขึ้น ทำให้เกิดกระแสการปฏิรูปในทุกระดับการศึกษา รวมทั้งการปฏิรูปการศึกษาในทุกระดับเพื่อแนวทางการศึกษาถือเป็นการปฏิรูปการเรียนรู้หัวใจสำคัญของการปฏิรูปสร้างคนให้เป็นคนดี คนเก่ง คิดเป็น ทำเป็น สามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่ง เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ได้ระบุว่า การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจและการเพิ่มขีดความสามารถ การแข่งขันของประเทศ ในอดีตที่ผ่านมาการพัฒนากำลังคนสายอาชีวศึกษาของประเทศยังมีปัญหาการขาดทิศทางและเป้าหมายการผลิตและการพัฒนาโดยรวมเป็นผลให้การศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในประเทศรวมทั้งคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 45 ที่รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุนสิทธิประโยชน์ด้านภาษี และที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาตามความเหมาะสมเพื่อให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีมาตรฐานพึ่งตนเองได้

เป็นเหตุให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทุกแห่งต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบบริหารจัดการตลอดจนการใช้ทักษะของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาการปฏิรูปการศึกษาเป็นผลให้หน่วยงานด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้กำหนดวิสัยทัศน์วัตถุประสงค์และพันธกิจและยุทธศาสตร์เพื่อเป็นทิศทางทางการพัฒนาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

สภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนับว่ามีจุดเด่นอยู่หลายประการ ความคล่องตัวและรวดเร็วในการตัดสินใจ ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบมากเกินไปลักษณะการทำงานต้องมีความมุ่งมั่นเพื่อความอยู่รอดของกิจการและมีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้คุ้มค่าต่อการลงทุน จุดเด่นของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนดังกล่าวแล้วมีดังนี้ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทั่วไปมีปัญหาคุณภาพที่สำคัญต้องใช้เป็นเหตุให้กระทรวงศึกษาคณะกรรมการเพื่อการศึกษา มีมาตรการส่งเสริมความประพฤติ ป้องกันการทะเลาะวิวาท โดยให้โรงเรียนจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์สร้างสรรค์เน้นความสามัคคี และเลิกกิจกรรมให้นักเรียน/นักศึกษาและสถาบันในทางผิดซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นคุณภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่สอดคล้องกับ บำรุง จันทวานิช ที่กล่าวถึงคุณภาพโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่มีสังคมบรรยากาศและ

สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากร วัตถุเทคโนโลยี งบประมาณและทรัพยากรทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูง ตามมาตรฐานและได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนเป็น คนดี คนเก่ง มีความสุขเป็นโรงเรียนที่สามารถจัดการศึกษาได้ตอบสนองความต้องการของชุมชน ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของนักเรียน อาจารย์ ผู้บริหารตลอดจนระบบงานผู้บริหารของโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญแต่ส่วนสำคัญเกิดจากการบริหารที่ขาด วิสัยทัศน์ด้านการศึกษาอย่างแท้จริงเพราะส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเป็นนักธุรกิจ อาจทำให้ไม่คำนึงถึงประสิทธิผลของการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งทั้งการวัดประสิทธิผลทางการบริหารทางการศึกษาส่วนหนึ่งพิจารณาจากนักเรียน/นักศึกษาที่จบการศึกษาไปแล้วสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จ ในการประกอบอาชีพการพัฒนาโรงเรียนควรมุ่งถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนซึ่งจะเป็นผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด และเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลง กระบวนการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารจึงมีส่วนสำคัญและมีผลกระทบ โดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนรวมทั้ง เป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนโรงเรียนให้สามารถ ดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดในเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยเหตุสำคัญที่สุดต่อ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารของ โรงเรียนนั้นยืนยันได้จากแนวคิดและงานวิจัยต่าง ๆ ที่ พบว่าปัจจัยในส่วนของผู้บริหารได้แก่การมีพฤติกรรม ผู้นำแบบมีส่วนร่วมวิสัยทัศน์ บรรยากาศโรงเรียน พฤติกรรมที่ผู้นำที่แบบมุ่งความสำเร็จเป็นปัจจัยที่ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนซึ่งแนวคิด ของ สมชาย วุฒิบริชา กล่าวว่าประสิทธิผลของการ

บริหารโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็น สำคัญดังนั้นปัญหาด้านคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็นเรื่องสำคัญมากซึ่งได้ผลว่าความสำเร็จหรือความ ล้มเหลวของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับบริหารการศึกษา ของโรงเรียน

จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการบริหารการศึกษาของผู้บริหารการศึกษา โรงเรียนส่งผลต่อระดับประสิทธิผลทางการบริหาร และเป็นหลักฐานแสดงให้เห็นว่าความสำเร็จหรือความ ล้มเหลวในการบริหารโรงเรียนเกิดจากความแตกต่าง ของคุณภาพในการบริหารของผู้บริหารของโรงเรียน เป็นสำคัญในการนี้ได้มีนักวิชาการทางการบริหารทาง การศึกษาหลายท่านมีแนวความคิดสอดคล้องกันว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและแรงจูงใจความรับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้เป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารและจะส่งผลโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมี แนวโน้มการแข่งขันกันสูงมากยิ่งขึ้นในขณะที่ภาครัฐ ต้องการให้เอกชนเป็นแหล่งผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน จึงจำเป็นที่โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนต้องพัฒนาการบริหารให้มี ประสิทธิภาพและค้นหาแนวคิดการปฏิบัติที่ดีซึ่งแสดง ถึงประสิทธิผลการบริหารการศึกษาและสร้างความ เชื่อมั่นในศักยภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ปรากฏอย่างเด่นชัดกว่ามีความสามารถที่จะบริหาร การศึกษาอย่างมีคุณภาพตามความคาดหวังของสังคม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการ บริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้านภาวะ ผู้นำด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้และด้าน แรงจูงใจ

2. ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารการศึกษา
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

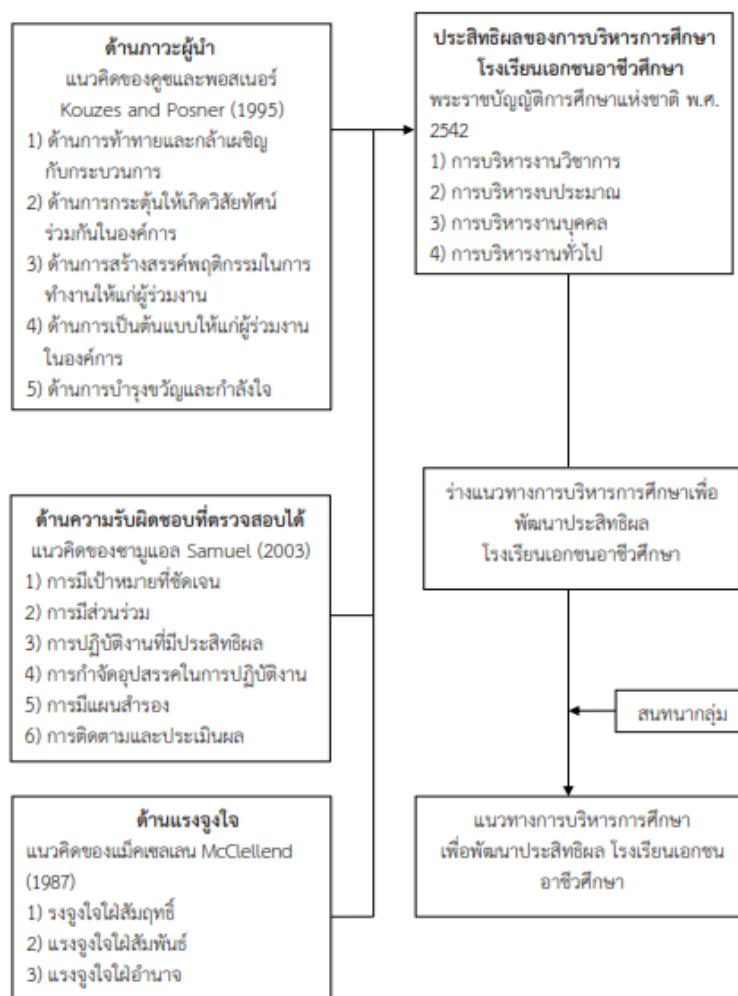
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนา
ประสิทธิผลการบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษา
เอกชน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านความ
รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารการศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษา

เอกชน โดยใช้ทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการบริหารของ คูซ และพอสนเนอร์
Kouzes and Posner (1995) ปัจจัยด้านแรงจูงใจผู้วิจัยใช้
ทฤษฎีการบริหารของ แม็กเคลเลน (McClelland, 1987)
การบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัย
ได้นำรูปแบบของการบริหารโรงเรียนตามแนว
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2544)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ประเภทวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlation research) วิธีการวิจัยได้แก่ การศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาโรงเรียน อาชีวศึกษา เอกชน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนจำนวน 354 โรงเรียน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร จำนวน 290 โรงเรียนโดยเก็บข้อมูลโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน จำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน และ รองผู้อำนวยการ 4 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่ม แบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยแบ่ง ประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดของโรงเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่ง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองส่วนหนึ่ง และพัฒนามาจากผู้อื่นส่วน หนึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามนำมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามที่ ได้รับคืนมา นำไปวิเคราะห์ข้อมูลของเนื้อหา (content analysis) และวิเคราะห์สรุปอุปนัย (analysis induction)

การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มี ศักยภาพทางด้านการบริหาร โรงเรียนและพร้อมพัฒนา ตนเอง เพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิผล ของการบริหาร การศึกษา โรงเรียนของตนเอง ด้านภาวะผู้นำ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการปฏิบัติใน ระดับมากที่สุด คือ การไม่ชอบเอารัดเอาเปรียบในการ ทำงาน และผู้ร่วมงานสามารถเข้าพบเพื่อให้ข้อคิดเห็น กับได้โดยง่ายและสะดวก ด้านความรับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ปฏิบัติได้ในระดับมากที่สุดคือ หน่วยงานจัดทำ แผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์/พันธกิจ ของโรงเรียน และหน่วยงานกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้าน แรงจูงใจ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด คือการให้เวลาในการรับ ฟังปัญหาของผู้ร่วมงานและแสดงความเห็นอกเห็นใจ มีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานร่วมกัน และรู้สึก ว่าบุคลากรในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ทำให้โรงเรียนเป็น สถานที่น่าทำงาน

ประสิทธิผลการบริหารการศึกษาของ ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่าที่ มีประสิทธิผลการบริหารการศึกษามากที่สุด คือ การ บริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การ บริหารงานวิชาการ และการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อ ประสิทธิผลการบริการการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษา

เอกชนด้านต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ระหว่าง 4.53 ถึง 4.77 ตัวแปรที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญอันดับแรก ได้แก่ ตัวแปรการมีแผนสำรอง มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต เท่ากับ 4.77 ส่วนตัวแปรที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญอันดับสุดท้าย ได้แก่ ตัวแปรการบำรุงขวัญและกำลังใจ เฉลี่ยเลขคณิต เท่ากับ 4.53 ตัวแปรส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.48 ถึง 0.62 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) ทูกรายการมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) มีค่าระหว่าง -2.06 ถึง -0.88 แสดงว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลใกล้เคียงกับการแจกแจงของโค้งปกติ เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) ส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวก มีค่าระหว่าง 0.23 ถึง 3.49 แสดงว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีการกระจายน้อย เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด ร้อยละ 13.49 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรนี้แตกต่างกันมาก ตัวแปรการมีแผนสำรอง มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด ร้อยละ 10.01 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรนี้ใกล้เคียงกันมาก

การอภิปรายผล

จากการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อภิปรายด้านภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และด้านแรงจูงใจ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่ผู้บริหารปฏิบัติตนด้วยการสร้างตัวอย่างที่ดี แสดงให้เห็นถึงวิชาชีพที่สอดคล้องกับคุณค่าก่อให้เกิดความสำเร็จ เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง บุคคลที่มีภาวะผู้นำ จะต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ที่น่ายกย่องเคารพนับถือ ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เพื่อไม่ทำงานกับสิ่งที่ผู้นำจะต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะการเป็นต้นแบบให้กับผู้ร่วมงาน ก็ต้อง

เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงาน มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แก่จะทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และของกลุ่ม ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจในตนเอง หรือ การมุ่งประโยชน์ส่วนตัวมาเป็นประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับ อัญชิสา เอี่ยมละออ (2554, หน้า 105-115)

2. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ด้วยการจัดแผน/โครงการ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์/พันธกิจของโรงเรียน และกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน องค์การที่มีลักษณะการทำงานแบบมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยแนวคิด ภาวะผู้นำ ของ Bass and Avolio (1990) เสนอว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำ จะต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ที่น่ายกย่องเคารพนับถือ ไว้วางใจ และสอดคล้องกับ (Bass, 1985)

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เป็นการร่วมมือและประสานงานกันในการทำงาน มีความพึงพอใจผู้บริหารโรงเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง คือ ผู้บริหารที่มีความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจกับการตัดสินใจของกลุ่ม การเป็นที่ชื่นชอบของผู้ร่วมงาน และเป็นผู้บริหารที่มีความเชื่อว่าการแสดงความเห็นอกเห็นใจ ความไว้วางใจ การเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงานและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญมาก ขอมรับในความสามารถของบุคลากรทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับ Samuel (2003) ที่กล่าวว่า องค์การที่มีลักษณะการทำงานแบบมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ และการเข้าสังคมกับเพื่อน

ร่วมงานและการพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญ
มาก ยอมรับในความสามารถของบุคลากรทุกคน จึงไม่
รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานจนประสบผลสำเร็จ
(ดวงสมร กลิ่นเจริญ, 2545)

4. ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ ไม่
ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน จะให้ความสำคัญการบริหารงาน
บุคคล และการบริหารงานทั่วไป เนื่องจากเป็นภาระ
ของผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงตามสภาพของ
โรงเรียนเอกชนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการ
จัดการศึกษาของโรงเรียน ความพึงพอใจของครู
มากกว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ควรมีการตั้ง
คณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ที่กำหนดทิศทาง การ
จัดการศึกษาของโรงเรียน ตามคู่มือที่สร้างขึ้นให้
ชัดเจนรวมถึงการติดตามประเมินผล เพื่อนำข้อมูลมา
ปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ

2. หน่วยงานที่เป็นฝ่ายนโยบายหรือกำหนด
หลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ควรมีการแก้ไข กฎระเบียบที่
เป็นอุปสรรค เพื่อให้การจัดการศึกษาในโรงเรียน
เป็นไปอย่างรวดเร็ว และคล่องตัว

3. โรงเรียนควรมีการกระจายอำนาจการ
ตัดสินใจให้กับครู อาจารย์และบุคลากรให้มากขึ้น จะ
ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว สะดวกรวดเร็ว
และมีความชัดเจนในสายบังคับบัญชาในแต่ละ
ตำแหน่ง

4. ผู้บริหาร และครู ควรตระหนัก และรับรู้
บทบาทของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การ
ดำเนินงานตามคู่มือเป็นไปได้อย่างราบรื่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการศึกษาวิจัย
เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการบริหารจัดการ
การศึกษาของโรงเรียนที่นำคู่มือไปใช้ว่าเกิด
ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัย
เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน ให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการ
การศึกษาให้สูงขึ้น และเท่าทันกับสถานการณ์ที่
เปลี่ยนแปลงไป โดยการพัฒนาผู้บริหารที่ยังอยู่ใน
ประจำการ

3. โรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมี
การศึกษาปัจจัยภายนอกที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
โรงเรียนที่นำคู่มือไปใช้ในการจัดการศึกษา

4. การวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้มี
การศึกษาพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาในระดับ
อื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ดวงสมร กลิ่นเจริญ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปและส่งเสริมการศึกษาเอกชน*.

กรุงเทพฯ: การศาสนา.

- อัญชิสา เข็มละออ. (2554). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 5(1), 105-115.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team, and Organizational Development. Research.
- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (1995). *The Learning Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organization*. San Francisco: Jossey-Bass .
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Samuel, A. G. (2003). Lexical activation (and other factors) can mediate compensation for coarticulation. *Journal of Memory and Language*, 48.



**การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบพิช่าเพื่อส่งเสริมทักษะการอ่าน
ของนักเรียนโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ**

**The Administrative in PISA Model Development for Promotional Reading Skills of
Students in Chumchonwatsadad School**

ภาณุมาศ เกลยนาค

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA (2) ศึกษาคุณภาพของการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA และ (3) ศึกษาผลของการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA การเก็บข้อมูลตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA ตอนที่ 2 การศึกษาคุณภาพของการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA ตอนที่ 3 การศึกษาผลของการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ IOC หาค่าดัชนีความสอดคล้อง สัมประสิทธิ์แอลฟา หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านโดยใช้ จากสูตร Wilcoxon Matched Pairs Signed – Ranks ที่ระดับความสำคัญ .05 ผลจากการศึกษาผลสำเร็จที่เกิดขึ้นกับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ ปีการศึกษา 2553 - 2555 นวน 12 คน พบว่าเด็กที่มีปัญหาการอ่านมีผลสัมฤทธิ์ทางด้านการอ่านสูงขึ้น ศึกษาได้จากผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนของเด็กที่มีปัญหาการอ่านโดยใช้กระบวนการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านโดยใช้กระบวนการ PISA ปีการศึกษา 2553-2555 นั้น พบว่า หลังการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การประเมิน, โรงเรียนชุมชนวัดเสด็จ

Abstract

The research were follow: (1) A study of the method of teaching and learning regarding reading skill. (2) The development of PISA method to enhance reading skill. The subjects were seven educational scholars and 30 school directors from the Primary Education Office Area. and (3) A study of satisfaction of PISA method to enhance reading skill of Chumchonwatsadad School students. The subjects were teachers and students from Chumchonwatsadad School, Nakornluang District, Ayutthaya, Thailand. The research instruments used to elicit the

data were Questionnaire and Group Discussion Manual. The data analysis was qualitatively and quantitatively performed by considering the descriptive data, means, standard deviation and t-test. The overall result indicates that of all learning and teaching methods pertaining to reading skill, there were 12 methods which were implemented and there were 22 methods which have not been implemented. The Pisa method used for reading improvement consists of Plan (P), Implement (I), Supervision (S), Assessment (A). After using the method in the school, the teachers' opinion towards the implementation is highly satisfying. The result of reading skill after using the method shows that students' reading skill was significantly improved ($P = 0.5$). Accordingly, teachers and students were satisfied with the methods of the learning and teaching.

Keywords: development of PISA model administrative, promotion reading skill

ความนำ

“ภาษาไทยเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติเป็นสมบัติทางวัฒนธรรมอันก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารเพื่อความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้สามารถประกอบธุรกิจ การงานและการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่าง สันติสุข เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ ประสบการณ์จากแหล่งข้อมูลข่าวสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ความคิดวิเคราะห์วิจารณ์ และ สร้างสรรค์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ตลอดจนนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคงทาง เศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังเป็นสื่อที่แสดงภูมิปัญญาของ บรรพบุรุษด้านวัฒนธรรม ประเพณี และสุนทรียภาพ โดยบันทึกไว้เป็นวรรณคดีอันล้ำค่า ภาษาไทยจึงเป็น สมบัติของชาติที่ควรค่าแก่การเรียนรู้เพื่ออนุรักษ์และ สืบสานให้คงอยู่คู่ชาติตลอดไป

การอ่านจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการศึกษาค้นคว้าความรู้ของมนุษย์และมีความจำเป็น ในชีวิตประจำวันเป็นอันมาก เนื่องจากปัจจุบันความ เปลี่ยนแปลงในด้านวัตถุ วิทยาการและเทคโนโลยี ต่าง ๆ มีมาก การอ่านจะช่วยพัฒนาสติปัญญาของ ผู้อ่านให้สูงขึ้น ช่วยรู้ข่าวสารข้อเท็จจริง ตลอดจน

ความเคลื่อนไหวของสิ่งต่าง ๆ ผู้อ่านสามารถใช้ ประสบการณ์ที่ได้จากการอ่านมาใช้ในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาต่าง ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 , หน้า 3) นอกจากนั้น การอ่านยังช่วยพัฒนาความคิด และยกระดับสติปัญญาให้สูงขึ้น เพราะเมื่ออ่านมาก ย่อมรู้มาก เมื่อมีความรู้มากย่อมก่อให้เกิดสติปัญญาที่ แลคมคม ฉลาดปราดเปรื่อง และอ่านถึงขั้นเชี่ยวชาญ ในเรื่องที่สนใจ และคิดตามอ่านก็ได้ (สนธิ สัตโยภาส, 2545, หน้า 93-94) โดยเฉพาะนักเรียนในระดับ ประถมศึกษา นักเรียนที่มีความสามารถในการอ่านได้ดี มักจะเรียนวิชาอื่น ๆ ดีตามไปด้วย ถ้านักเรียนอ่าน หนังสือไม่ออกก็จะทำให้นักเรียนไม่ประสบ ความสำเร็จในการเรียนวิชาอื่น ฉะนั้นครูจะต้องสอน ให้นักเรียนมีทักษะในการอ่านเพื่อจะได้นำทักษะการ อ่านไปใช้แสวงหาความรู้ในวิชาที่เรียนและนำไปใช้ ในชีวิตประจำวัน (ดาร์กา ดันครองจันทร์, 2545, หน้า 6-7)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย จึง ทำการศึกษาข้อมูลของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จจากผล การทดสอบการอ่านการเขียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2552 พบว่านักเรียนจำนวน 28 คน ผ่านเกณฑ์การอ่าน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 มีผลการ

ประเมิน NT กลุ่มสาระภาษาไทยเฉลี่ย 38.38ซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ และระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับข้อมูลจากครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยที่รายงานว่ามามีเด็กที่มีปัญหาด้านการอ่านดังกล่าว และได้ศึกษาสาเหตุเด็กที่มีปัญหาด้านการอ่านพบว่า เด็กจำคำไม่ได้ จำนวน10 คนอ่านออกเสียงพยัญชนะผิดจำนวน 2 คน (โรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ, 2553, หน้า 5)

ดังนั้นผู้วิจัยศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าการบริหารการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการ PISA ขึ้นซึ่งกระบวนการบริหารการเรียนการสอนนี้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (P) การดำเนินงานตามแผน (I) การนิเทศ กำกับ ติดตาม (S) และการประเมินผล (A) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้ในการบริหารการเรียนการสอนสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเด็กที่มีปัญหาการอ่านได้ สอดคล้องกับทิสนา แจมมณี (2551, หน้า 474) ที่กล่าวว่า การสอนให้ได้ผลดีนั้นควรจะต้องเริ่มที่หลักการและจัดกระบวนการสอนให้สอดคล้องกับหลักการ โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนวิธีการสอน และเทคนิคการสอน ซึ่งมีอยู่หลากหลายเข้ามาช่วยให้กระบวนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องกับ อิงฟ้า ประยูรสุข (2551) ที่ได้ศึกษากระบวนการบริหารการเรียนการสอนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัยเขตสาทร กรุงเทพมหานครสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต1 พบว่า ควรมีกระบวนการในการบริหารการเรียนการสอน ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรมี

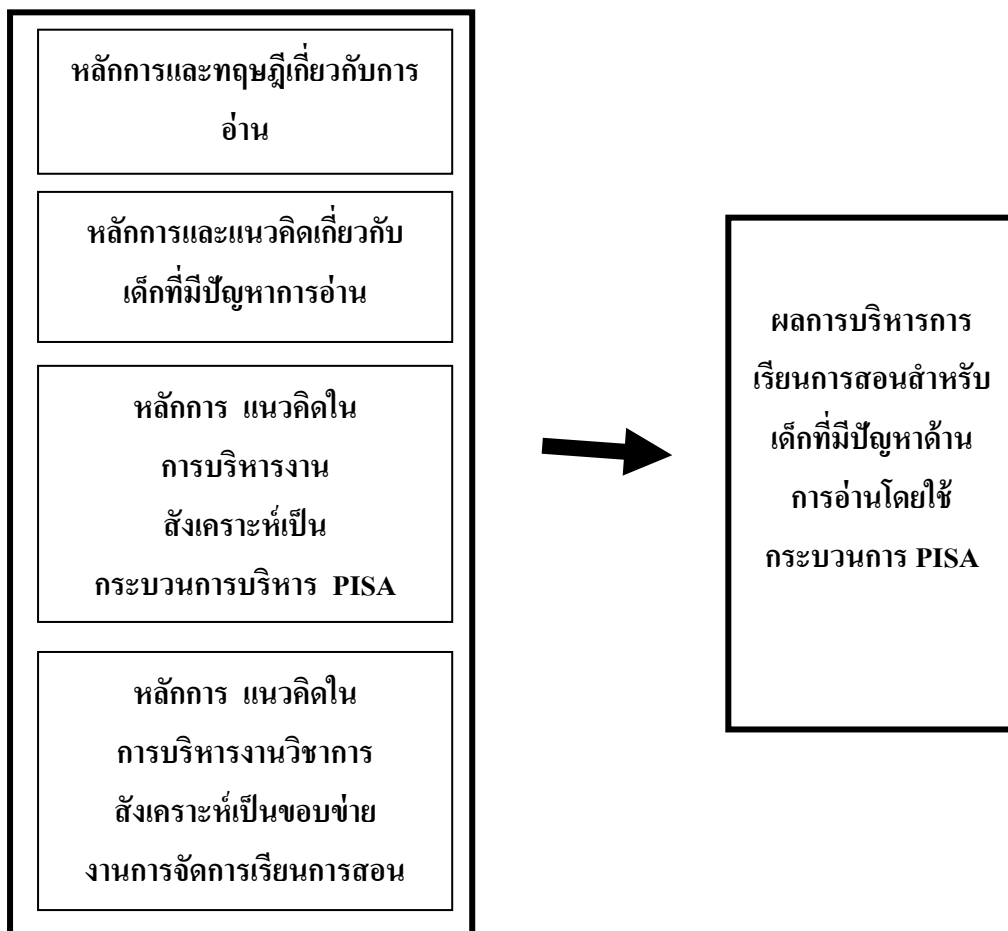
กระบวนการในการบริหารการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาเด็กที่มีปัญหาการอ่าน

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงนำการบริหารการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการ PISAนี้มาใช้กับเด็กที่มีปัญหาการอ่านเพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาการอ่านของเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพการบริหารการเรียนการสอน สำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่าน ศึกษาคุณภาพของคู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านและศึกษาผลของการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่าน จึงกำหนดเป็นการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านโดยใช้กระบวนการ PISA ของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯโดยใช้กระบวนการ PISA
2. เพื่อศึกษาคุณภาพของคู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯโดยใช้กระบวนการ PISA
3. เพื่อศึกษาผลการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯโดยใช้กระบวนการ PISA

กรอบความคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบความคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านโดยใช้กระบวนการ PISA

กระบวนการ PISA ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินตามแผน การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการประเมินผล มีการดำเนินการดังนี้

1. ขั้นการวางแผน (P)
2. ขั้นการดำเนินงานตามแผน (I)
3. ขั้นการนิเทศ กำกับ ติดตามผล(S)
4. ขั้นประเมินผล(A)

การดำเนินการวิจัย

การศึกษารัั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯโดยใช้กระบวนการ PISA (2) ศึกษาคุณภาพของการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯโดยใช้กระบวนการ PISA และ (3) ศึกษาผลของการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย เป็น 3 ตอน รายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA

การศึกษาสภาพการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ศึกษาสภาพการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านโดยใช้สอบถามครูโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ ปีการศึกษา 2553 จำนวน 18 คน

2. จัดสนทนากลุ่มโดยครูและศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การศึกษาคุณภาพของการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA

การศึกษาคุณภาพของการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. ร่างและตรวจสอบร่างคู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA

โดยผู้วิจัยดำเนินการร่างคู่มือและจัดสนทนากลุ่มประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน เพื่อตรวจสอบร่างคู่มือ

2. ตรวจสอบคู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA โดยผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 30 ท่านและนำข้อมูลมาวิเคราะห์

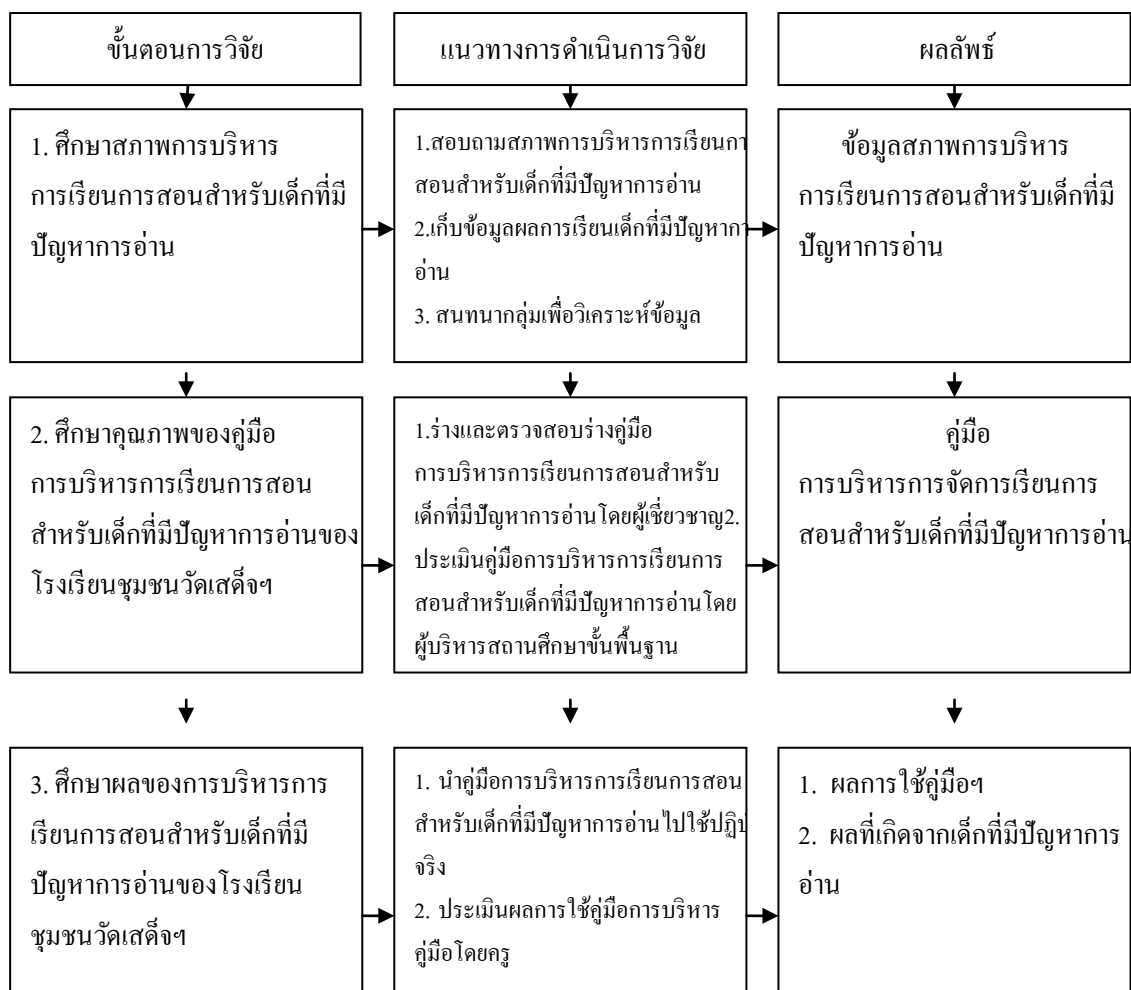
ตอนที่ 3 การศึกษาผลของการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA

การศึกษาผลของการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. ผลการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA จากการสอบถามครูโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ ปีการศึกษา 2555 จำนวน 18 คน

2. ผลการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนของครูในนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ที่เป็นเด็กที่มีปัญหาการอ่าน ในปีการศึกษา 2553 – 2555 จำนวน 12 คน

สามารถสรุปขั้นตอนการวิจัย ดังภาพ 2



ภาพ 2 ขั้นตอนการวิจัย

ประชากร

ครู โรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ ปีการศึกษา

2553 จำนวน 18 คน และนักเรียนของ

โรงเรียนชุมชน

วัดเสด็จฯชั้นประถมศึกษาปีที่ 4- 6 ที่เป็นเด็กที่มีปัญหา

การอ่าน ในปีการศึกษา 2553 – 2555 จำนวน 12 คน

เลือกมาแบบเจาะจง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลผู้ประเมินได้นำข้อมูลตาม
สภาพจริงและข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์
โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ใช้ IOC หาค่าดัชนีความสอดคล้อง เพื่อ

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามสภาพ
การบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการ
อ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ

1.2 ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา α หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสภาพการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 101) ดังนี้

2.2 ใช้ μ หาค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามสภาพการบริหาร

2.3 ใช้ σ หาค่าการกระจายของข้อมูลของแบบสอบถามสภาพการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ

การเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านโดยใช้การเรียนจากแบบฝึกเสริมทักษะการอ่าน จากสูตร Wilcoxon Matched Pairs Signed – Ranks ที่ระดับความสำคัญ .05 (นิภา ศรีโพธิ์โรจน์, 2533, หน้า 92)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

จากการศึกษาสภาพการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA จากการสอบถามความคิดเห็นของครูที่เป็นประชากรจำนวน 18 คน พบว่า ผลการดำเนินการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA ปีการศึกษา 2553 รายการที่โรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ ดำเนินการจำนวน 12 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 35.29 และยังไม่ได้ดำเนินการจำนวน 22 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 64.71

ตอนที่ 2 การศึกษาคุณภาพของคู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA

จากการศึกษาคุณภาพของคู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA จากการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมประโยชน์ และความเป็นไปได้โดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า คู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA มีเนื้อหาถูกต้อง ($\bar{x}=3.94$, $SD=0.57$) มีความเหมาะสม ($\bar{x}=3.72$, $SD=0.56$) มีประโยชน์ ($\bar{x}=3.71$, $SD=0.57$) และมีความเป็นไปได้ ($\bar{x}=3.77$, $SD=0.60$) ผ่านเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกรายการ

ตอนที่ 3 การศึกษาผลของการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA จากการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวกับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ ปีการศึกษา 2553 - 2555 จำนวน 12 คน พบว่าเด็กที่มีปัญหาการอ่านมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ศึกษาได้จากผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนของเด็กที่มีปัญหาการอ่านโดยใช้กระบวนการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านโดยใช้กระบวนการ PISA ปีการศึกษา 2553-2555 นั้น พบว่า หลังการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA

สภาพการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA ปีการศึกษา 2553 พบว่า มีรายการที่ดำเนินงานและยังไม่ได้ดำเนินการซึ่งรายการที่ดำเนินการได้แก่ สถานศึกษานับสนับสนุนให้ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาความสามารถเด็กที่มีปัญหาการอ่านได้ทั่วถึงเพื่อพัฒนาความสามารถในการอ่านของเด็กยิ่งเด็กที่มีปัญหาการอ่านย่อมต้องมีผู้ให้การช่วยเหลือโดยเฉพาะครูอาจารย์และผู้ปกครองต้องร่วมกัน เพราะการอ่านเป็นกิจกรรมหลักในการเรียนรู้ในเนื้อหาและประสบการณ์ต่างๆในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับปราณี นามทอง (2548, หน้า 95) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านโดยการเล่านิทานสำหรับเด็กอายุ 3-5 ขวบ โรงเรียนบ้านโคกประสิทธิ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าเด็กที่ได้รับการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านด้วยการเล่านิทานมีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงรักการอ่านมากขึ้นดังนั้นสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการอ่านโดยเล่านิทานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่วนรายการที่ยังไม่ดำเนินการทำให้สถานศึกษามีปัญหาในการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านดังนั้นสถานศึกษาควรศึกษาสภาพการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านเพื่อพัฒนาเด็กให้มีความสามารถในการเรียนรู้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรมีโครงสร้างการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่าน

ตอนที่ 2 ศึกษาคุณภาพของคู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA

ด้านความถูกต้องของคู่มือการบริหารการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการ

อ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ จากการศึกษา พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเห็นตรงกันว่าคู่มือการบริหารการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ มีความถูกต้อง เพื่อให้ได้คู่มือการบริหารการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ มีความถูกต้องและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะความถูกต้องของคู่มือ จะทำให้คู่มือมีคุณภาพและสามารถพัฒนาได้อย่างสมบูรณ์สอดคล้องกับ กฤษฎา กิตติ (2547, หน้า 176) ที่ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ผลการศึกษาความถูกต้องของการประเมินมีความถูกต้องแสดงว่าการใช้รูปแบบของการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงควรจัดทำคู่มือการบริหารการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA ขึ้น

ด้านความเหมาะสมของคู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของ

โรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ จากการศึกษา พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเห็นตรงกันว่าคู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ มีความเหมาะสมเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่าน เพราะคู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านมีกระบวนการครบได้แก่ การวางแผน การดำเนินการตามแผน การนิเทศ ติดตามผลและการประเมินผล สอดคล้องกับ บุญส่ง เสาศิริ (2547) ได้ทำการประเมินความเป็นไปได้ของโครงการการวิจัยเชิง

ปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการอ่านพบว่า โรงเรียนดำเนินการจัดรูปแบบกิจกรรมการอ่านได้ตามความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและงบประมาณการวิจัยเพื่อพัฒนาการอ่านเป็นวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการสอนการอ่านได้ ดังนั้นคู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯจึงสมควรจัดทำให้เหมาะสมกับนักเรียน

ประโยชน์ของคู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯจากการศึกษา พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความเห็นตรงกันว่าคู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านมีประโยชน์เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านเพราะการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กที่มีปัญหาการอ่านจะต้องได้รับประโยชน์เด็กมีการพัฒนาโดยสามารถอ่านหนังสือได้สอดคล้องกับ สุนันทา มั่นเศรษฐวิทย์ (2545, หน้า 80) กล่าวว่า การอ่านและการเขียนเป็นทักษะที่มีความสำคัญสำหรับนักเรียนและบุคคลทั่วไปเป็นทักษะที่ต้องใช้พัฒนาความรู้ให้ก้าวหน้าเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาและการประกอบอาชีพ ดังนั้นจึงสมควรจัดทำคู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านเพื่อใช้ในการบริหารจัดการต่อไป

ความเป็นไปได้ของคู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯจากการศึกษา พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความเห็นตรงกันว่ามีความเป็นไปได้ เพื่อนำคู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯไปใช้การพัฒนาเด็กที่อ่านหนังสือไม่ออกเพราะการอ่านเป็นสิ่งสำคัญในการศึกษาหาความรู้สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ

(2553, หน้า 76) ได้กล่าวว่า การใช้หลักการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมกันคิดรวมกันวิเคราะห์และร่วมกันให้ข้อเสนอแนะ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในขั้นตอนแรกมาใช้ประกอบการพิจารณาการยอมรับซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีตามหลักการมีส่วนร่วมที่ ดังนั้นคู่มือการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯจะต้องมีความถูกต้องมีความเหมาะสมมีประโยชน์และความเป็นไปได้ในการที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาเด็กที่อ่านหนังสือไม่ออกสามารถพัฒนาได้สามารถอ่านหนังสือออกได้และมีความสุขกับการได้อ่านหนังสือและรักที่จะเรียนรู้ ดังนั้นจึงสมควรมีต้องศึกษาความเป็นไปได้ของคู่มือการบริหารจัดการเรียน การสอนด้วย

ตอนที่ 3 การศึกษาผลของการบริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่านของโรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ โดยใช้กระบวนการ PISA

1. ผลจากการบริหารจัดการ โดยสอบถามครูรายละเอียด ดังนี้

1.1 การวางแผน สถานศึกษาได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถเด็กที่มีปัญหาการอ่านไว้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับสุภาภรณ์ ยุคณธร (2547) ได้กล่าวว่า การศึกษากระบวนการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศึกษากรณีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภูเก็ต พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 7 คนเป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาการศึกษาโดยมีการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนา ขั้นนำเสนอ ขั้นจัดทำแผนพัฒนา ขั้นปฏิบัติตามแผน และขั้นติดตามการใช้แผน

1.2 การดำเนินงานตามแผนด้านการดำเนินการ ผลการดำเนินงานสนองนโยบาย มาตรฐานการศึกษาสอดคล้องกับ นิธิชัย คำจันทร์ (2553, หน้า

65-66) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริม
นิสัยการอ่านของนักเรียนโรงเรียนเหล่าหลวงประชา
นุสรณ์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้การ
วิจัยปฏิบัติการ พบว่าการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริม
นิสัยการอ่านของนักเรียนโรงเรียนเหล่าหลวงประชา
นุสรณ์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้กล
ยุทธ์ห้องสมุดเคลื่อนที่ (ขอดนักร้อง) และขอดนักร้อง
นิทานนั้นเมื่อครบ 2 วนรอบแล้วทำให้การพัฒนา
ดำเนินงานส่งเสริมนิสัยการอ่านของนักเรียนบรรลุ
เป้าหมายโดยนักเรียนชอบอ่านและพัฒนาทางการอ่าน
ดีขึ้นดังนั้นการดำเนินงานตามแผนจึงทำให้สามารถ
พัฒนาได้ตรงเป้าหมายเด็กสามารถอ่านหนังสือได้และ
สนองนโยบาย มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

1.3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม สถานศึกษา
เสริมสร้างขวัญกำลังใจ บุคลากรโดยการนิเทศให้
กำลังใจในการดำเนินงาน สอดคล้องกับ อุกฤษฏ์
บุษบงศ์ (2553) ได้กล่าวว่า การจัดการตามกระบวนการ
การสร้างขวัญและกำลังใจสามารถนำไปปรับใช้ในการ
พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ การมีส่วนร่วมและการสร้างขวัญ
กำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่
ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนได้ อันจะส่งผลดีต่อ
งาน การปฏิบัติงานบริการทางด้านสาธารณสุข ต่อ
ประชาชน ทำให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี ดังนั้นการ
นิเทศ กำกับ ติดตาม สถานศึกษาเสริมสร้างขวัญ
กำลังใจ บุคลากร โดยการนิเทศให้กำลังใจในการ
ดำเนินงานเป็น ส่วนส่งเสริมกำลังใจในการทำงานเพื่อ
แก้ปัญหาเด็กที่อ่านหนังสือไม่ออกได้

1.4 การประเมินผลสรุปประจำชั้น/ครูที่
ปรึกษามีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานการพัฒนา
เพื่อเปรียบเทียบ และวัดพัฒนาการของการบริหาร
จัดการเรียนการสอนเพราะการประเมินผลจะทำให้ได้
มีข้อมูลในการพัฒนา สอดคล้องกับ สุทธิวรรณ ตันติ
รจนาวงศ์ (2546, หน้า 159-160) ที่ได้กล่าวว่า
สถานศึกษาควรแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบ จัดทำบัญชี

พึงรับพึงจ่าย เพื่อดูถึงแหล่งที่มาของเงินที่ได้รับและ
สามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งรายงานผลการเงิน การ
ดำเนินงานและการบริหารจัดการดังนั้นการประเมินผล
จำเป็นที่จะต้องมีการรายงานผลการพัฒนาเพื่อเป็น
ข้อมูล

ผลที่เกิดกับผู้เรียน

ด้านผลการอ่าน คณะกรรมการสถานศึกษา
ผู้บริหาร คณะครูและผู้เกี่ยวข้อง ร่วมกันวางแผนโดย
ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการดำเนินงาน การ
นิเทศติดตามและการประเมิน ซึ่ง เด็กที่มีปัญหาการ
อ่านสามารถอ่านหนังสือได้ และการจัดทำคู่มือการ
บริหารการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีปัญหาการอ่าน
เพื่อใช้แก้ปัญหาเด็กที่มีปัญหาการอ่าน เพื่อเด็กที่อ่าน
หนังสือไม่ออกจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ต่ำแต่ในขณะที่เด็ก
ที่อ่านได้จะทำให้มีให้ผลสัมฤทธิ์สูงมีความเข้าใจใน
เนื้อหาที่เรียน สอดคล้องกับ ชญาฉัตร
รัฐสมภย (2552, หน้า 95) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้าน
การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการอ่าน โรงเรียนพระบุ
บ้านหันราษฎร์ประสาธ อำเภอพระยืน จังหวัด
ขอนแก่น พบว่า การพัฒนาครูในด้านการจัดกิจกรรม
เพื่อส่งเสริมการอ่านโดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ
กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน และการนิเทศกำกับติดตาม
ใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ
สามารถจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการอ่านได้ สอดคล้อง
กับการประกันคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้นักเรียนเป็น
ผู้มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการ
เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจึงควรส่งเสริม
สนับสนุนให้นำกลยุทธ์ดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาครู
ในด้านการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการอ่านในโรงเรียน
อื่นต่อไปจากข้อมูลการอ่านสะท้อนให้เห็นว่าในการ
บริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในด้านการอ่านให้
ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีผู้บริหารที่เข้าใจ
ปัญหาและตั้งใจต่อการพัฒนาการอ่านอย่างจริงจังและ
ทุ่มเทโดยจะต้องเป็นผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพใช้ความรู้

ความสามารถความร่วมมือในการทำงานได้กับทุกภาคส่วนในการทำงานโดยการนำเทคนิควิธีทฤษฎีและหลักการต่างๆที่หลากหลายมาบูรณาการเพื่อปรับใช้กับการบริหารจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพเหตุการณ์บุคคล สถานที่ระยะเวลา งบประมาณวัสดุอุปกรณ์และปัจจัยแวดล้อมจึงจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพในที่สุดสอดคล้องกับประเวศวสี (2541, หน้า 56) ได้กล่าวว่าการปฏิบัติการกิจของโรงเรียนนอกจากจะจัดโครงสร้างขอบข่ายงานอย่างเหมาะสมบุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบอย่างสูงแล้วพฤติกรรมการบริหารนับว่ามีส่วนสำคัญอย่างมากถ้ามีการบริหารและจัดการที่ดีงานก็จะบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพราะการบริหารและการจัดการที่ดีเป็นปัจจัยชี้ถึงความสำเร็จของการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนงานในการพัฒนาการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน

2. ผู้บริหารควรมีการวางแผน เช่น สถานศึกษามีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาการอ่านให้มีมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ในการพัฒนาผู้ที่มีปัญหาการอ่านในโรงเรียนผู้บริหารจะต้องช่วยการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการอ่านเป็นการส่งเสริมโครงการอย่างเป็นระบบทุกภาคการศึกษา

2. ในการพัฒนาการอ่านจะต้องมีกิจกรรมที่หลากหลายและน่าสนใจเพื่อไม่ให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายการจัดกิจกรรมจะต้องฝึกบ่อย ๆ และซ้ำ ๆ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. โรงเรียนจะต้องพัฒนาผู้สอนให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมการสอนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจเพื่อสนองความแตกต่างของผู้เรียน

2. การส่งเสริมการอ่านเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการอ่านที่ดีจะต้องกระทำและศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 เพื่อเป็นพื้นฐานของการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรมสามัญศึกษา. (2544). ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: กรมศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กฤษณา คิดดี. (2547). การพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชญาฉัตร รัฐสมถาย. (2552). การพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการอ่าน โรงเรียนพระบุปผาหาราม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คารกา ดันครองจันทร์. (2545). ทำอย่างไรให้เด็กไทยรักการอ่าน. กรุงเทพฯ: วิชาการ.

- ทิตินา แคมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตินัย คำจันทร์. (2553). *การพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมนิสัยการอ่านของนักเรียนโรงเรียนเหล่าหลวงประชานุสรณ์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิภา ศรีไพโรจน์. (2533). *สถิติอนพารามตริก*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอ เอสพรีนติ้งเฮาส์.
- นิภาพรรณ ศรีพงษ์. (2548). *ทักษะการใช้ภาษา*. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานนครราชสีมา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย สายราม. (2552). *การพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองทัพอำเภอน้ำเย็นจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญส่ง เสาศิริ. (2547). *การประเมินโครงการการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการอ่านการเขียนนักเรียนช่วงชั้นที่ 1 กลุ่มวังหิน 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ประเวศ วะสี. (2541). *การปฏิรูปการศึกษาจากเครื่องทางปัญญาสมองจากความหายนะ*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- ปราณี นาดมทอง. (2548). *การส่งเสริมนิสัยรักการอ่านโดยการเล่านิทาน สำหรับเด็กอายุ 3 – 5 ขวบ บ้านโคกประสิทธิ์กิ่งอำเภอน้อยชัย จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โรงเรียนชุมชนวัดเสด็จฯ. (2553). *รายงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2552*. พระนครศรีอยุธยา: โรงเรียนฯ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สนิท สัตย์ยมภาส. (2545). *ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารและสืบค้น*. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี.
- สุทธีวรรณตันติธนาวงศ์. (2546). *การระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา: ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนันทา มั่นเศรษฐวิทย์. (2545). *หลักและวิธีการสอนอ่านภาษาไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภาภรณ์ ยุคนธร. (2547). *การศึกษากระบวนการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: ศึกษากรณี โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภูเก็ต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- สุรพล พุฒคำ. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ชาญวิทย์เซ็นเตอร์.
- อิงฟ้า ประยูรสุข. (2551). *กระบวนการบริหารการเรียนการสอนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัยเขตสาทรกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อุกฤษฏ์ บุญบงค์. (2553). *การจัดการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอนองปรี จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



**การพัฒนาแนวทางประกอบการใช้กรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น
Development of Approach for Implementation Lifelong Learning
Framework toward Local Career Excellence**

มาเรียม นิลพันธุ์, ไชยยศ ไพบูลย์ศิริธรรม, ชีรศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ, ศิริวรรณ วณิชพัฒน์วรชัย, อธิกมาส มากจ้อย, มารุต พัฒนาผล, โชติมา หนูพริก

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ใช้วิธีการเชิงผสมผสานวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการนำกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลระดับนโยบาย จำนวน 5 คน ระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 63 คน ระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 786 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) แนวทางการนำกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดทั้ง 5 ภูมิภาค มีกรอบเนื้อหาสาระแตกต่างกันตามภูมิภาค (2) แนวทาง ประกอบด้วย แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยทั้ง 3 เล่มมีความเหมาะสม สอดคล้อง และมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (3) ผลการทดลองใช้แนวทางพบว่า สถานศึกษามีการจัดการศึกษาครอบคลุม 5 ด้าน คือ เกษตรกรรมท้องถิ่น อุตสาหกรรมท้องถิ่น บริการท่องเที่ยวท้องถิ่น ศิลปะการแสดงท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณภาพหน่วยและแผนการจัดการเรียน พหุกิจกรรมการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ชี้นำงาน โครงการงาน รายงานกิจกรรมของผู้เรียนมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง และนักเรียนเห็นคุณค่าและตระหนักในสำคัญของอาชีพอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และ(4) ผลการปรับปรุงและพัฒนาพบว่า แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรมีเนื้อหา 4 บท ครอบคลุมการบริหารจัดการ การประเมินผลหลักสูตร การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหลักสูตร แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีเนื้อหาครบ ครอบคลุมการออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ การจัดการเรียนรู้มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพ และแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีเนื้อหา 4 บท ครอบคลุมการวัดและประเมินผล การเรียนรู้อาชีพ การมีส่วนร่วมของหน่วยงานและชุมชนในการวัดและประเมินผล

คำสำคัญ : แนวทางประกอบการใช้, กรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต, ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น

Abstract

The purpose of this research is to develop an approach for implementation of a lifelong learning framework toward local career excellence. The study groups had 5 policymakers, 63 local administrators, and 786 basic educators from the basic education level. The data collected was analyzed by percentage, mean, standard deviation and content analysis. The results found that: (1) the approach for implementation of a lifelong learning

framework toward local career excellence depended on context, (2) the implementation approach was curriculum management, learning activities management, and learning assessment. All of them had appropriately related, efficiency, and were evaluated at the high level, (3) the results of the implementation approach found that the school council had comprehensively educated management in the areas of local farming, local industry, local guide services, local performing arts, and local wisdom. The quality of unit and lesson planning by teachers was found to be at the good level. The works, tasks and reports of the learners were found to be average scores. The learner's opinions strongly agreed about appreciation and realization of the importance of career, (4) the improved development approach found that the curriculum management content can be divided into 4 units: comprehensive curriculum management, curriculum assessment, and participation of curriculum management administration. The approach of learning activities management content was divided into 5 units with a comprehensive, backward design of learning activities focused toward local career excellence. The approach of learning assessment content was divided into 4 comprehensive units of lifelong learning focused toward local career excellence as well as the assessment of organization and community participations.

Keywords: approach for implementation, lifelong learning framework, local career excellence

ความนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1-10 รัฐบาลได้กำหนดแนวนโยบายการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นเป้าหมายหลักเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ต้องทำกับทุกคน ส่งผลให้องค์กรวิชาชีพและสถาบันการศึกษาต่างๆ มีการเคลื่อนไหวพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544, หน้า 2-3) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของภูมิปัญญาท้องถิ่น และได้กำหนดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 80 ว่า “รัฐต้องดำเนินนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรมโดยระบุไว้ในข้อ (3) รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และข้อ (6) ให้ส่งเสริมสนับสนุน

ความรู้รักษาสามัคคีและการเรียนรู้ปลูกจิตสำนึกและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมอย่างรอบด้าน ซึ่งที่ผ่านมากรมฯ ได้จัดทำกรอบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น โดยมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละภูมิภาคดำเนินการ มุ่งหวังที่จะให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงและได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวาง เป็นธรรมและมีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของประชาชน ตลอดจนการเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ความสนใจและวิถีชีวิตของผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ มีการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายทั้งส่วนที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นและอาชีพในท้องถิ่น เพื่อให้

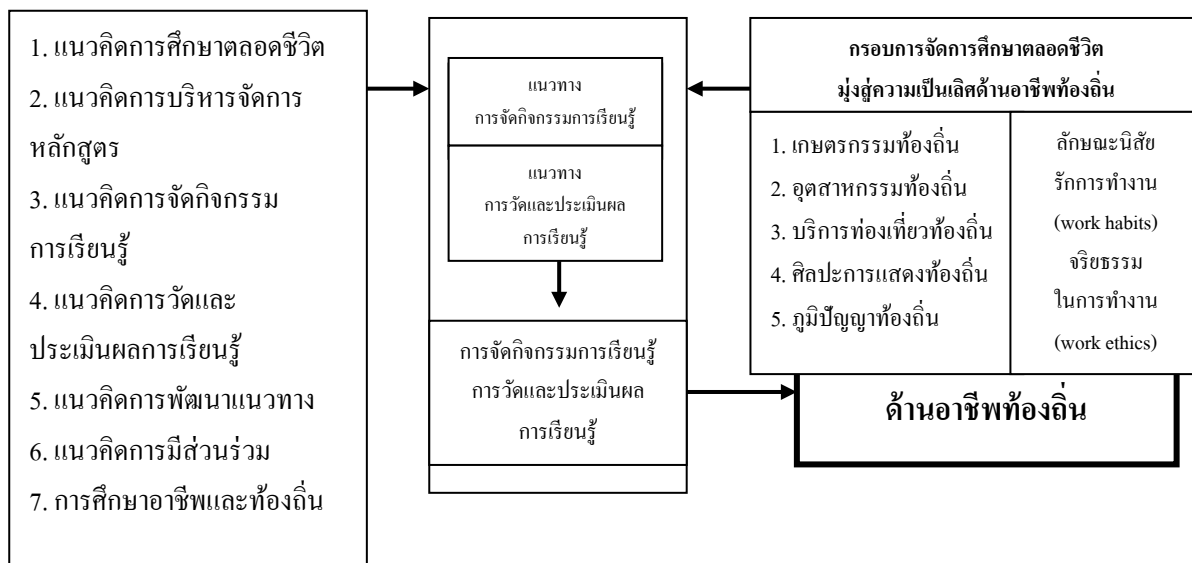
ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นการพัฒนา
ศักยภาพกำลังคนและสังคมที่ใช้ความรู้และภูมิปัญญา
เป็นฐาน โดยผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะพื้นฐานใน
การแสวงหาความรู้ที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้ง
ด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง และ
คุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้การนำแนวทางการจัดการ
ศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพ
ท้องถิ่นที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพัฒนาขึ้น
ไปใช้ในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยจัดการศึกษา
ในระบบและนอกระบบนั้น ควรมีแนวทางปฏิบัติที่
ชัดเจนเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงและ
เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับเยาวชนในท้องถิ่น
คณะผู้วิจัยจึงพัฒนาแนวทางประกอบการใช้กรอบ
แผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้าน
อาชีพท้องถิ่น โดยพัฒนาแนวทางให้สอดคล้องกับ
กรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สอดคล้องกับ
นโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ
สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยแนวทางที่
พัฒนาขึ้นครอบคลุมด้านการบริหารจัดการหลักสูตร
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล
การเรียนรู้ ทั้งนี้คณะผู้วิจัยได้รับการสนับสนุน
งบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทยในการทำวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาแนว
ทางการนำกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่
ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการนำกรอบแผนการจัด
การศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพ
ท้องถิ่น
3. เพื่อทดลองใช้แนวทางการนำกรอบแผนการ
จัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพ
ท้องถิ่น
4. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการนำกรอบ
แผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้าน
อาชีพท้องถิ่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนว
ทางการนำกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่
ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น ประกอบด้วย แนวคิด
การศึกษาตลอดชีวิต (สุมาลี สังข์ศรี, 2544; Kidd,
1973) แนวคิดการบริหารจัดการหลักสูตร (Taba, 1962;
Oliva and Bondi, 2013; Stake, 2008) แนวคิดการจัด
กิจกรรมการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)
แนวคิดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (สุวิมล ว่อง
วานิช, 2546) แนวคิดการพัฒนาแนวทาง แนวคิดการมี
ส่วนร่วม (Cohen and Uphoff, 1977; Epstein, 1995)
การศึกษาอาชีพและท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครอง
ส่วนท้องถิ่น, 2555) ดังแผนภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development) และใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานวิธี (mixed methods research) โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณ (quantitative method) และวิธีการเชิงคุณภาพ (qualitative method) โดยมีรายละเอียดการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาแนวทางการนำกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น ดำเนินการ โดย (1) ทบทวนวรรณกรรม เอกสาร แผน นโยบายกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบเอกสาร 3 เล่ม คือ แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และแนวทางการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ (2) สันทนากลุ่มกับครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ จาก 5 ภูมิภาค 10 จังหวัด รวมจำนวน 53 คน (3) สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ผู้กำหนด

นโยบาย ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ฝ่ายการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาล หรือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ปฏิบัติการจำนวน 56 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษาฝ่ายวิชาการ ศึกษานิเทศก์ และผู้เกี่ยวข้อง อื่นๆ จำนวน 30 คน ได้แก่ ปราชญ์ชาวบ้าน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น (4) สัมภาษณ์ เชิงลึกกับนักวิชาการด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการ ประเมินผล รวมจำนวน 3 คนวิเคราะห์ข้อมูลโดยการ วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตรวจสอบข้อมูล แบบสามเส้า (triangulation data) และนำเสนอแบบ ความเรียง

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแนวทางการนำกรอบ แผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้าน อาชีพท้องถิ่น โดยสังเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 นำมาร่างแนวทางประกอบการใช้กรอบแผนการจัด การศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพ ท้องถิ่น ได้แก่ แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และแนวทางการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ดำเนินการดังนี้ (1) ให้

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสม ตรวจสอบความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และการใช้ประโยชน์ พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ (2) ทดลองใช้ในโรงเรียนนำร่อง (mini tryout) เป็นระยะเวลา 1 เดือน และติดตามผลการใช้เป็นระยะ ๆ (3) ตรวจสอบคุณภาพร่างแนวทางทั้ง 3 เล่ม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของร่างแนวทาง ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพแนวทาง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์การพิจารณา คือ ต้องมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ซึ่งพบว่าแนวทางทั้ง 3 เล่ม มีผลการประเมินความเหมาะสมของเอกสารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, $SD = 0.00$) โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเอกสารแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร และเอกสารแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ ควรเสริมตัวอย่างเพิ่มมากขึ้น และเน้นการเสริมตัวอย่างที่เป็นเลิศ (best practice) และเอกสารแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ควรปรับปรุงรูปแบบการอ้างอิงให้เป็นแบบเดียวกันตลอดทั้งเล่ม

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้แนวทางการนำกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น นำไปทดลองใช้กับโรงเรียนใน 5 ภูมิภาค 10 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 20 โรงเรียน ติดตามผลการใช้โดยใช้ระบบการให้ความช่วยเหลือและติดตาม (coaching and mentoring) โรงเรียนละ 3 ครั้ง โดยเว้นระยะในการติดตามผลโรงเรียนละ 2 เดือน ครั้งแรกช่วงเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม ครั้งที่ 2 ช่วงเดือนสิงหาคม-กันยายน และครั้งที่ 3 ช่วงเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน 2556 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบติดตามผล Mentoring and Coaching แบบประเมินคุณภาพหน่วยการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนรู้ แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้

แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน แบบประเมินชิ้นงาน/โครงการ/รายงาน/กิจกรรมของนักเรียน แบบประเมินทักษะการประกอบอาชีพของนักเรียน แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าและตระหนักในความสำคัญของอาชีพ แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้/ภูมิปัญญาผู้ประกอบการ/เจ้าของสถานประกอบการ/สถาบันการศึกษาด้านอาชีพ/คณะกรรมการสถานศึกษา แบบประเมินผลการฝึกอาชีพ/การฝึกงาน/การสอนโดยสถานประกอบการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำเสนอแบบความเรียง

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการนำกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น มีการปรับปรุงแนวทางทั้ง 3 เล่ม โดยมีการจัดประชุมสัมมนาผู้แทนโรงเรียนต่างๆ ทั้ง 20 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้แทน ผู้บริหารเทศบาล ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พร้อมจัดให้มีการแสดงนิทรรศการ และการถอดบทเรียนจากผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการปรับปรุงเอกสารแนวทางทั้ง 3 เล่ม แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลรวมจำนวน 5 คน พิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แนวทางการถอดบทเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำเสนอแบบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาแนวทางการนำกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น พบว่า กรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น เป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของสังคมปัจจุบัน ในกลุ่มจังหวัดทั้ง 5 ภาคมีกรอบเนื้อหา/สาระการเรียนรู้ตามกรอบการเรียนรู้ทักษะอาชีพท้องถิ่นแตกต่างกันในแต่ละภาค ควรพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชนและสภาพสังคม ควรมีการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชนโดยมีเอกสาร แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ประกอบการใช้กรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น และควรให้ความสำคัญกับอาชีพสร้างสรรค์ ควรมีเอกสารแนะนำการใช้กรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น ประกอบด้วย แนวทางด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. ผลการพัฒนาแนวทางการใช้กรอบ

แผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอน เสนอให้มีแนวทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องชัดเจนควรเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและท้องถิ่น และเน้นการใช้แหล่งเรียนรู้ โดยพัฒนาแนวทางประกอบการใช้กรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต 3 เล่มคือ แนวทางด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และเอกสารแนวทางมีความเหมาะสม สอดคล้อง และมีประสิทธิภาพ

3. ผลการทดลองใช้แนวทางการใช้กรอบ

แผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น พบว่า โรงเรียนมีการศึกษาแนวทาง และสามารถจัดการศึกษาครอบคลุมทั้งด้านเกษตรกรรม

ท้องถิ่นอุตสาหกรรมท้องถิ่น บริการท่องเที่ยวท้องถิ่น ศิลปะการแสดงท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ (knowledge management) การนิเทศ (supervision) การช่วยเหลือให้คำปรึกษา (coaching) การเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน (mentoring) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการจัดการจัดทำคำอธิบายรายวิชา การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ (construct) ใช้กระบวนการในการเรียนรู้ (Process) และประยุกต์ใช้ความรู้ (Application) ในการนำอาชีพท้องถิ่นเข้ามาใช้ในการจัดเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เน้นการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนา (assessment for learning) และการประเมินการปฏิบัติ (performance evaluation) มีผลการประเมินคุณภาพหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ในระดับดีมาก พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับดี ชื่นงาน โครงการงาน รายงานกิจกรรมของผู้เรียนมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง และความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าและตระหนักในความสำคัญของอาชีพอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. ผลการประเมิน ปรับปรุงและพัฒนา

เอกสารแนวทางประกอบการใช้กรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น เอกสารแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรมีการปรับปรุงและเพิ่มเติมโครงสร้างเนื้อหาสาระ มีเนื้อหา 4 บท ได้แก่ บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญ บทที่ 2 กระบวนทัศน์การบริหารจัดการหลักสูตร บทที่ 3 การประเมินหลักสูตร บทที่ 4 บทบาทของผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหลักสูตร เอกสารแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

โดยเน้นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะการคิดขั้นสูง และเพิ่มเติมตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมอาชีพท้องถิ่น มีเนื้อหา 5 บท ได้แก่ บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ บทที่ 2 การวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ บทที่ 3 การออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ บทที่ 4 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ บทที่ 5 การตรวจสอบและประเมินคุณภาพหน่วย/แผนการจัดการเรียนรู้ และเอกสารแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยเน้นที่กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การออกแบบวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพิ่มตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้ครอบคลุม

มิตอาชีพเพื่อความเป็นเลิศ มีเนื้อหา 4 บท ได้แก่ บทที่ 1 ความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บทที่ 2 แนวทางการประเมินผลการจัดการศึกษาตลอดชีวิต บทที่ 3 การจัดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บทที่ 4 การจัดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานประกอบการ ชุมชน และมีแนวทางการขับเคลื่อนกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น และแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น

แนวทางการขับเคลื่อนกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น

หลักการ สร้างเครือข่ายบนพื้นฐาน

ความร่วมมือ

วัตถุประสงค์ เพื่อขับเคลื่อนกรอบ

แผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น

ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) การสร้าง

ความตระหนัก(awareness) (2) การเสริมสร้าง (enhancing) (3) การถอดบทเรียน (lesson learn) (4) การนำไปใช้ (implement) (5) การจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (knowledge management and sharing) (6) การนำเสนอแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (present best practice) (7) การสร้างเครือข่าย (networking) (8) การพัฒนา (developing) และ(9) การสร้างความยั่งยืน (sustainable)

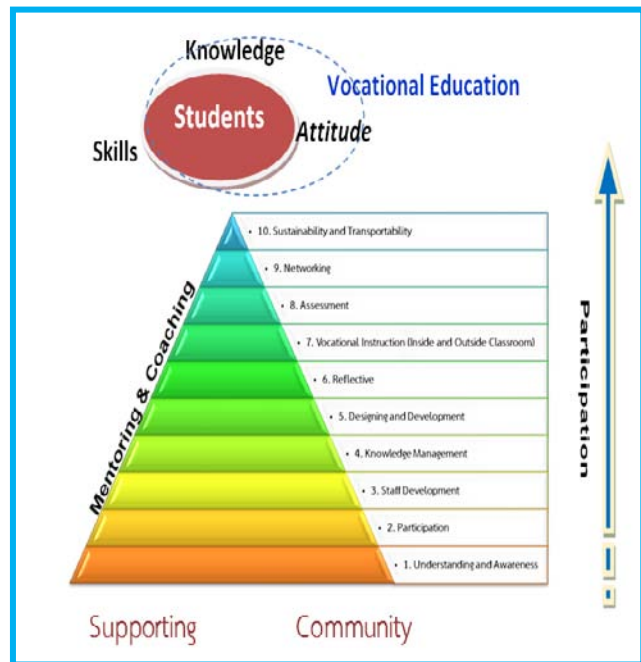


แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพ
ท้องถิ่น

หลักการ การบริหารแบบชุมชนมีส่วนร่วม
วัตถุประสงค์ เพื่อบริหารจัดการหลักสูตรตาม
กรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมุ่งสู่ความเป็น
เลิศด้านอาชีพท้องถิ่น

ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) การสร้างความ
เข้าใจและความตระหนัก (understanding and
awareness) (2) การมีส่วนร่วม (Participation) 3) การ
พัฒนานุเคราะห์ (staff Development) (4) การ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (knowledge management) (5) การ
ออกแบบและพัฒนา (designing and development) (6)
การให้ข้อมูลย้อนกลับ (reflective) (7) การจัดการ
เรียนรู้ด้านอาชีพ (vocational instruction (inside and

outside classroom)) (8) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านอาชีพ (assessment) (9) การสร้างเครือข่าย (networking)
การมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับ สถานประกอบการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันการศึกษาด้าน
อาชีพหรือที่เกี่ยวข้อง แหล่งเรียนรู้ชุมชน เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และหน่วยงานอื่นๆ และ (10)
ความยั่งยืนและการขยายผลการจัดการศึกษาอาชีพ (sustainability and transportability)



แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกรอบแผนการจัด
การศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น

หลักการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้สถานศึกษาและครูสามารถจัดกิจกรรม
การเรียนรู้มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น ได้เหมาะสมกับ
ผู้เรียนและบริบทชุมชน

ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) การศึกษาความต้องการของผู้เรียน
และการศึกษากรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมุ่งสู่ความเป็น
เลิศด้านอาชีพ (2) การกำหนดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ (3)
การจัดทำคำอธิบายรายวิชาและ โครงสร้างรายวิชา (4) การ
ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ (5) การสรุปผลการเรียนรู้และ (6)
การประเมินและปรับปรุงการออกแบบการจัดการเรียนรู้

ปัจจัยและเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย (1)
โรงเรียน ครูผู้สอนมีการประสานความร่วมมือจากชุมชน

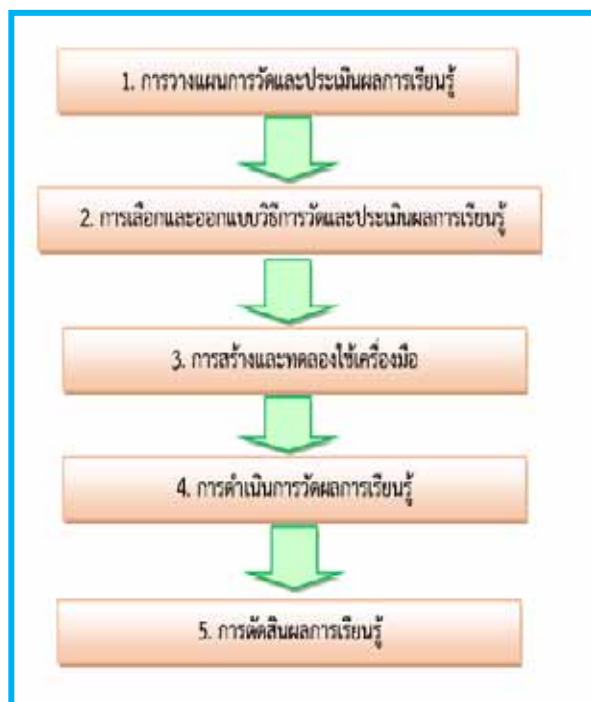
แหล่งเรียนรู้ เพื่อเป็นเครือข่ายร่วมพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน และ (2) ครุมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่นอย่างชัดเจน

แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น

หลักการ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพ ที่ผ่านกระบวนการวัดและประเมินผลย่อย (formative assessment) การประเมินสรุปผลการเรียนรู้ (summative assessment) และการประเมินแบบมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (stakeholder)

วัตถุประสงค์ (1) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนที่ผ่านกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (2) เพื่อสรุปผลการเรียนรู้ที่เกิดจากการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) การวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (2) การเลือกและออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (3) การสร้างและทดลองใช้เครื่องมือ (4) การดำเนินการวัดผลการเรียนรู้ และ (5) การตัดสินผลการเรียนรู้



ปัจจัยและเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ ได้แก่ (1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ และเนื้อหา รายวิชาอย่างชัดเจน (2) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้สอน และชุมชน โดยจะต้องร่วมกันวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมสร้างเครื่องมือ ร่วมวัดและประเมินผล และร่วมกันตัดสินผล การเรียนรู้

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานพบว่า กรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น เป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของสังคมปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเรียนรู้กับการประกอบอาชีพสามารถทำไปพร้อมๆ กันสามารถนำองค์ความรู้เรื่องอาชีพเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต่างๆ คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11

(พ.ศ. 2555 - 2559) ที่เน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต นโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นตามโครงการ SBMLD แนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อการมีงานทำ นโยบายและยุทธศาสตร์ 2555 ของกระทรวงศึกษาธิการ และแนวทางการจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนพื้นฐานอาชีพในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

2. ผลการพัฒนาแนวทางการใช้กรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพ

ท้องถิ่นผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ และครูผู้สอน เสนอให้มีแนวทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการศึกษาเรื่องอาชีพมีความสำคัญและจำเป็นกับสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นโยบายและยุทธศาสตร์ 2555 ของกระทรวงศึกษาธิการ (2555) และแนวทางการจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน พื้นฐานอาชีพในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นและสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรในส่วนสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมให้สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพบริบทโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนชุมชน ผู้เกี่ยวข้อง ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งรวมถึงภาคธุรกิจด้วย

3. ผลการทดลองใช้แนวทางการใช้กรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) การนิเทศ (supervision) การช่วยเหลือให้คำปรึกษา (coaching) การเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน (mentoring) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารจัดการหลักสูตรควรดำเนินการในลักษณะของการมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือให้ข้อเสนอแนะซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553) ซึ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและใช้หลักสูตรตลอดแนว ทั้งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น และหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนแนวคิดสำคัญของการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลใน

ชั้นเรียน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการจัดการจัดทำคำอธิบายรายวิชา การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ (construct) ใช้กระบวนการในการเรียนรู้ (process) และประยุกต์ใช้ความรู้ (application) ในการนำอาชีพท้องถิ่นเข้ามาใช้ในการจัดเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2551 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่มีเป้าหมาย สื่อการจัดการเรียนรู้ การจัดทำคำอธิบายรายวิชา การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ ตลอดจนแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553) และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เน้นการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนา (assessment for learning) และการประเมินการปฏิบัติ (performance evaluation) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา แนวปฏิบัติที่ดีในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ถูกต้องตามหลักวิชา แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียนที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพบนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างบุคคล การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ คือเป็นการวัดและประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553)

4. ผลการประเมิน ปรับปรุงแก้ไข เอกสารแนวทางการประกอบการใช้กรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่นพบว่าในเอกสารแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร มีการ

ปรับปรุงและเพิ่มเติมโครงสร้างเนื้อหาสาระ เอกสาร
แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการปรับปรุงและ
 พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้น
 วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
 จากปฏิบัติ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะการคิดขั้น
 สูง และเพิ่มเติมตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ที่
 ครอบคลุมอาชีพท้องถิ่นทั้ง 5 ด้าน และ**เอกสารแนว
 ทิศทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้** มีการปรับปรุง
 และพัฒนารูปแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 โดยเน้นที่กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 การออกแบบวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและ
 ประเมินผลการเรียนรู้ เพิ่มตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้
 สำหรับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้ครอบคลุม
 มิติอาชีพเพื่อความเป็นเลิศ ซึ่งเอกสารแนวทางทั้ง 3
 เล่ม มีรายละเอียดที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติซึ่ง
 สอดคล้องกับแนวคิดของการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
 (career education) ตามแนวทางการขับเคลื่อน
 การศึกษาเพื่อการมีงานทำ ซึ่งเป็นนโยบายและ
 ยุทธศาสตร์ 2555 ของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้ให้
 นิยามไว้ว่าเป็นระบบการจัดการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อ
 เตรียมเยาวชนให้ตระหนักรู้เกี่ยวกับความถนัด และ
 ศักยภาพของตนเอง สามารถมองเห็นภาพอนาคตเกี่ยว
 อาชีพของตนเองได้ ผู้เรียนจะได้รับการจัดเตรียมอย่าง
 ต่อเนื่องตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 เพื่อเชื่อมต่อด้านมหาวิทยาลัย โดยปรับการเรียนการ
 สอนให้ผู้เรียนได้รับโอกาสในการสัมผัสประสบการณ์
 ในวิชาชีพต่างๆ อย่างหลากหลาย ฝึกทักษะที่จำเป็น
 และเตรียมคุณลักษณะที่ดีเพื่อการประกอบอาชีพได้
 สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและศักยภาพของ
 ตนเอง และโรงเรียนมีการบริหารจัดการการใช้
 หลักสูตร เพื่อเป็นการเตรียมความรู้ ทักษะและ
 คุณลักษณะของผู้เรียนให้สอดคล้องและตรงประเด็น
 กับการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพในอนาคตของ

ผู้เรียนที่ส่งเสริมศักยภาพความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น
 และประเทศ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะต่อสถานศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญ
 ในการขับเคลื่อนการใช้กรอบแผนการจัดการศึกษา
 ตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น โดยใน
 ระดับประถมศึกษาควรเน้นไปในด้าน career
 education ส่วนในระดับมัธยมศึกษาควรจัดในลักษณะ
 career academy
2. ผู้สอนควรให้โอกาสผู้เรียน ผู้ปกครอง ภูมิ
 ปัญญาท้องถิ่น สถานประกอบการสถาบันการศึกษา
 อาชีพได้ มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและ
 การประเมินผล
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญ
 และเป็นผู้นำในการผลักดันเพื่อขับเคลื่อน การจัดการ
 เรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 ในลักษณะร่วมกันทั้งโรงเรียน โดยใช้กระบวนการ
 นิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจ
 (empowerment)
4. ครูผู้สอนควรใช้กระบวนการวิจัยในชั้น
 เรียน มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนสอน
 และการประเมินเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพ
 ผู้เรียน พร้อมกับยกระดับคุณภาพการสอนสู่ความเป็น
 เลิศด้านอาชีพ
5. ความพร้อมและเวลาของผู้สอน ซึ่งมีภาระ
 งานอื่นๆ ของโรงเรียน และมีคาบสอนหลายวิชาและ
 หลายระดับชั้น ทำให้มีปัญหาในการเตรียมการสอน
 ติดตามงาน การวัดและประเมินการเรียนรู้และประเมิน
 พัฒนาการทางด้านอาชีพของผู้เรียน
6. สถานศึกษาต้องสร้างความสัมพันธ์กับ
 ชุมชน ผู้ปกครอง สถานประกอบการ
 สถาบันการศึกษาด้านอาชีพ สถาบันอุดมศึกษาทางด้าน

ครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรและเป็นที่เลี้ยงในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น

7. สถานศึกษาคควรบูรณาการการจัดการศึกษาด้านอาชีพให้ไปกับการเรียนการสอนในรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม โครงการ/กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยไม่แยกส่วนการจัดการศึกษาด้านอาชีพออกจากจัดการเรียนการสอนปกติ

8. สถานศึกษาคควรจัดการศึกษาด้านอาชีพให้ผู้เรียนเกิดนิสัยรักในการทำงาน (work habits) และจริยธรรมในการทำงาน (work ethic) ซึ่งการที่นักเรียนจะมีคุณลักษณะดังกล่าวได้นั้นต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดขึ้น ซึ่งคือเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. สำนักงานการศึกษา กองการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และ เทศบาล ควรให้การสนับสนุนการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร การเป็นที่เลี้ยงสอนงาน (mentoring) และการช่วยเหลือให้คำปรึกษา (coaching) ให้กำลังใจผู้บริหารและครู และสนับสนุนงบประมาณในการวิจัยและพัฒนา (research and development) อาชีพท้องถิ่นร่วมกับ โรงเรียน สถานประกอบการ แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในลักษณะเครือข่าย

2. สำนักงานการศึกษา กองการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และเทศบาล ควรมีการเสริมพลังในการจัดการศึกษาด้านอาชีพให้กับสถานศึกษา และเป็นที่เลี้ยงในการนำกรอบแนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น รวมทั้งประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการปกครองท้องถิ่น สถาบันการศึกษาในท้องถิ่น สถานประกอบให้มีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์งบประมาณ บุคลากรกับสถานศึกษาในสังกัด

ข้อเสนอแนะต่อสถานประกอบการ

สถาบันการศึกษา หน่วยงานเกี่ยวกับอาชีพ

1. ควรมีความร่วมมือในลักษณะเครือข่าย ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมประเมินและร่วมติดตามเพื่อสร้างความเข้มแข็งแห่งชุมชนการเรียนรู้

2. ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่ครูที่สอนวิชาชีพ เพื่อสร้างความชำนาญ รวมทั้งมีความร่วมมือทางวิชาการในการจัดทำหลักสูตรที่เอื้อต่อความต้องการของตลาด

ข้อเสนอแนะต่อกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น

1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรมีนโยบายและประชาสัมพันธ์กรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่นอย่างรอบด้านเป็นระบบ ชัดเจน และต่อเนื่อง ครอบคลุมกับผู้เกี่ยวข้อง

2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และสถานศึกษา มีการจัดระบบการบริหารจัดการหลักสูตร การเป็นที่เลี้ยงสอนงาน (Mentoring) และการช่วยเหลือให้คำปรึกษา (coaching) ที่เป็นระบบและเป็นรูปธรรม และค้นหาแบบปฏิบัติที่ดี (best practice) ในลักษณะ INN (Individual, Node และ Network) สร้างลักษณะเฉพาะหรืออัตลักษณ์การจัดการศึกษาท้องถิ่นให้โดดเด่นและสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการศึกษาของหน่วยงานอื่น ๆ

3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรมีการวางแผนการบริหารจัดการหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านอาชีพร่วมกับมหาวิทยาลัย อาชีวศึกษา หรือสถาบันอย่างเป็นระบบ ในทุกระดับการศึกษาทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

4. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรมีการทำงานแบบร่วมมือกันทำงาน และแบบร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยกำหนดให้มีระบบการติดตามช่วยเหลือสถานศึกษาโดยเครือข่ายร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา สถาบันการศึกษาอาชีพ สถานประกอบการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

5. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการดำเนินงานที่เป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อเป็นการกระตุ้นสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและเกิดเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาตามกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น เช่นปัจจัยด้าน

ทัศนคติของผู้ปกครอง ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการจัดการศึกษาด้านอาชีพ ปัจจัยเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ความสัมพันธ์กับอาชีพท้องถิ่น ปัจจัยด้านค่านิยมของผู้เรียน ปัจจัยด้านการกำกับ นิเทศติดตามของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความสามารถในการบริหารจัดการ หลักสูตรเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล

3. ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการขับเคลื่อนกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่นในลักษณะของการวิจัยที่หลากหลายวิธี ทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ หรือแบบผสานวิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อการมีงานทำ : นโยบายและ ยุทธศาสตร์*

2555 ของกระทรวงศึกษาธิการ. ค้นจาก <http://WWW.school.skz2.go.th/lcska2/.../dQ4TeN7R9jgP.doc>
กลุ่มงานภูมิปัญญาท้องถิ่น สำนักพัฒนาเกษตรกรรม กรมส่งเสริมการเกษตร. (2556). *ภูมิปัญญาท้องถิ่น*. ค้นจาก <http://tkagri.doae.go.th/temp.php?gpg=title02>

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). *สู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด.

มาเรียม นิลพันธุ์. (2555). *วิธีวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). นครปฐม: ศูนย์วิจัยและพัฒนาทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต*. กรุงเทพฯ: องค์การคำของครูสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *รายงานการวิจัย การจัดการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต: ห้องสมุด*.

กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แนวทางการจัดทำหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนพื้นฐานอาชีพในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2544). *รายงานการวิจัยการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์องค์การค้ำของคุรุสภา.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2546). *ทิศทางใหม่และมาตรฐานของการประเมินผู้เรียน. ในสุวิมล ว่องวาณิช (บรรณาธิการ). การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Assessment Reform Group. (2002). *Assessment for learning principles*. Retrieved from <http://www.aaia.org.uk/assessment.htm>
- Assessment Reform Group. (1999). *Assessment for learning: beyond the black box*. Cambridge : University of Cambridge School of Education.
- Beers, Sue Z. (2011). *Teaching 21st century skills : an ASCD action tool*. Alexandria USA: ASCD
- Black, P. J. & Wiliam, D. (1998). *Assessment and classroom learning*, *assessment in education*, 5(1), 7-74.
- Finch, C. R. & Crunkilton, J. R. (1999). *Curriculum development in vocational and technical education: Planning, content, and implementation* (5th ed.). Needham Heights MA: Allyn and Bacon.
- Grant – Holcomb, Arlene. (2009). *Management knowledge and skills in the undergraduate dietetics curriculum: An assessment*. Dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctor of Education in Organizational Leadership of Pepperdine University.
- Hinojosa, E. M. (2001). *Superintendent's perceptions of curriculum management audits*. Dissertation Presented to the Faculty of the Graduate School of The University of Texas.
- Oliva, Peter F. (2013). *Developing the curriculum* (8th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Stiggins, R. J., Arter J. A., Chappuis J. & Chappuis, S. (2004). *Classroom assessment for student learning*. Portland OR: Assessment Training Institute.
- Sweeney, D. (2011). *Student-centered coaching: A guide for K-8 coaches and principles*. California: Corwin.



ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

The Leadership of the Secondary School's Executive under the office of Education of Educational Service Area, Bangkok 2

ชนญา หงสไกร

1

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามภาวะผู้นำแบบเต็มรูป 3 แบบ และเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำ ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน และวุฒิทางการศึกษาสูงสุด กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบง่าย ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 50 ข้อ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00 และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9602 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ t-test และ F-test และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้ Least Significant Difference (LSD)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

Abstract

The objective of this research is to study the leadership of the executive of the secondary schools under the Office of Educational Service Area, Bangkok 2. The framework of the study was based on the 3 types of leadership, the comparative status of leadership, the duration of operation, size of school, and the highest education.

The sampling group of this research was the executives of the secondary school in the Educational Service Area, Bangkok 2. The method of sampling size used was the Simple Random, by comparing sampling group in the Krejcie and Morgan table. The returned questionnaire total was 217 sets, which considered 100% feedback. The questionnaires consisted of 50 questions covering the leadership of the executive of the secondary school under the Office of Educational Service Area, Bangkok 2. Validity and Reliability of the questionnaires were 0.6-1.00 of IOC, the Cronbach's Alpha Coefficient has the validity at 0.9602 Least Significant Difference (LSD). The statistical

methods used were frequency of the mean of standard deviation, in percentage, and differentiation by t-test and paring.

Keywords: leadership, school administrators, Secondary school under the Office of Educational Service Area, Bangkok 2.

ความนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม มีการเชื่อมโยงติดต่อกันอย่างกว้างขวาง สะดวกรวดเร็ว มีความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2545) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้เกิดความต้องการด้านกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถในด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กำหนดทิศทาง ในการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาสังคมไทย ให้เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้สร้างคนให้เป็นคนดี คนเก่งสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต เครื่องมือที่ช่วยพัฒนาดังกล่าวคือ การศึกษาทุกระดับ รวมทั้ง อาชีวศึกษา ซึ่ง เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547, หน้า 71) ระบุว่าการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การบริหารการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เอื้อต่อความสำเร็จ จำเป็นต้องมีศักยภาพ 4 สมรรถภาพที่มีและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา หรือกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้การจัดการศึกษามุ่งบรรลุจุดหมายเกิดประสิทธิผลล้วนแต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิดอ่าน และแนวปฏิบัติที่

สร้างสรรค์ของผู้นำขององค์กร เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถ มีทักษะรูปแบบใหม่ ความเป็นมืออาชีพมากขึ้นเสริมสร้างความมีประสิทธิผลของโรงเรียน การตัดสินใจร่วมกัน และการมีส่วนร่วมร่วมกัน การเสริมสร้างวัฒนธรรม การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างการจูงใจเพื่อการสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนก็เช่นกัน แนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดคือการมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ต้องอาศัยผู้ที่มีภาวะผู้นำเป็นพลังจุดประกายและขับเคลื่อนให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถชักชวนหรือชี้นำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ ส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในองค์กรทำให้นุคลากรมีความยินดี เต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงานและองค์กรเข้าด้วยกัน ผู้นำที่ทำทนายในยุคปัจจุบันคือ ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างค่านิยมที่ชัดเจนให้เป็นกรอบพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรได้ดี ทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นตนเองและมองงานในกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิด

การตระหนักรู้ (awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาความสามารถของทีมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน การสร้างเจตคติและกระตุ้นวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ปฏิบัติเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีความยืดหยุ่นเปิดกว้างให้ทุกคนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ มีทักษะด้านความคิด มีความเชื่อในวิสัยทัศน์ รอบคอบต่อการวิเคราะห์ปัญหาและเป็นนักวิสัยทัศน์ที่สามารถมองปัญหาต่าง ๆ ได้ทุกมุมมอง ผู้บริหารจะใช้อำนาจเพื่อการมีอิทธิพลโดยผ่านภาวะผู้นำและการปฏิสัมพันธ์เพื่อควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพโรงเรียน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นตัวพยากรณ์ในการทำนวยประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ดังนั้นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพน่าจะเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนในปัจจุบัน และผู้บริหารโรงเรียนนับว่าเป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพสูง

จากเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่า ภาวะของผู้นำของผู้บริหารจะส่ง ผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในด้านต่างๆ และจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ พบว่าได้มีการศึกษาในด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหาร โดยยังไม่มีการศึกษาการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพองค์กร ซึ่งการศึกษาภาวะผู้นำและประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียน จะสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงเรียนและวงการศึกษต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
สถานภาพ 1.เพศ 2.อายุ 3. วุฒิทางการศึกษา สูงสุด 4. ตำแหน่ง 5.ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน 6. ขนาดของ โรงเรียน	1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง สภาพ (Transformation Leadership) -การมีคุณลักษณะที่สร้างบารมี -การสร้างแรงดลใจ -การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา -การให้ความสำคัญเป็นรายบุคคล 2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) -การให้รางวัลตามสถานการณ์ -การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรุก -การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรับ 3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership)

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 516 คน จากจำนวนทั้งหมด 38 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 216 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie และ Morgan ที่มีระดับความคลาดเคลื่อน .05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เป็น มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ตามโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูป จำแนกเป็น 3 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง

1.1 ด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง สภาพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีภาวะผู้นำในทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับสูง

1.2 ด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในส่วนของการทำงานแบบวางเฉยเชิงรับอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนของการให้รางวัลตามสถานการณ์ และส่วนของการบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรุกอยู่ในระดับสูง

1.3 ด้านที่ 3 ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 (กรุงเทพมหานคร) ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ในส่วนของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

3. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (กรุงเทพมหานคร) ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงสุดต่างกัน ในภาพรวมมีความไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3.1 ด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง สภาพ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (กรุงเทพมหานคร) ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3.2 ด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (กรุงเทพมหานคร) ที่มีวุฒิ

การศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3.3 ด้านที่ 3 ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกัน พบว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมากกว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

4.1 ด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในส่วนของการให้รางวัลตามสถานการณ์ พบว่าผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงสุดต่างกันมีภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ด้านที่ 3 ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย พบว่าผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในขนาดของโรงเรียนต่างกัน ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

5.1 ด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพในส่วนของการให้ความสำคัญเป็นรายบุคคล การมีคุณลักษณะที่สร้างบารมี การสร้างแรงจูงใจ และการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา พบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในขนาดของโรงเรียนต่างกันมีภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 ด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในส่วนของการให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารงานแบบวางแผนเชิงรุกและการบริหารงานแบบวางแผนเชิงรับ พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงสุดต่างกันมีภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน พบว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในขนาดของโรงเรียนต่างกันมีภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ด้านที่ 3 ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย พบว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในขนาดของโรงเรียนต่างกันมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (กรุงเทพมหานคร) ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่ 3 ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษราภรณ์ ชื่นชม (บทคัดย่อ, 2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านมีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (กรุงเทพมหานคร) ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงสุดต่างกัน ในภาพรวมมีความไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ และด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่ 3 ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกมีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายมากกว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากข้อความข้างต้น อาจเป็นเพราะการบริหารแบบวางเฉยนั้นเป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ เป็นไปตาม สภาพเดิม (status quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงาน จะเข้าไปแทรกแซงก็ต่อเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536, หน้า 59) ดังนั้น การที่ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกั นนั้นทำให้ผู้บริหารคิดว่า การที่ผู้บริหารจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสภาพเดิม และผู้บริหารจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน หรือมีบางอย่างผิดพลาด การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ทางการบริหารจากการศึกษามานั้นอาจทำให้ผู้บริหารสามารถนำมาปรับเปลี่ยนและนำมาปรับใช้ เนื่องจาก การศึกษาในปัจจุบันจะต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา และมีการเปลี่ยนแปลงตามโลก ดังนั้น หากผู้บริหารมีกลยุทธ์หรือความรู้ใหม่ ๆ นั้นก็จะทำให้ผู้บริหารนั้นได้ปรับเปลี่ยนการทำงานให้ดีขึ้น

3. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (กรุงเทพมหานคร) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกัน โดยพบว่า ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำต่ำกว่า ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีแต่ไม่เกิน 20 ปี, 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี และระยะเวลาต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษราภรณ์ ชื่นชม (บทคัดย่อ, 2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูผู้สอนพบว่า โดยรวมและรายด้านมีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (กรุงเทพมหานคร) ที่ปฏิบัติงานในขนาดของโรงเรียนต่างกัน ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน ในด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ พบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำสูงกว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในขนาดของโรงเรียนต่างกันมีภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายพบว่า มีภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกัน

จากข้อความข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษราภรณ์ ชื่นชม (บทคัดย่อ, 2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. การบริหารงานส่วนใหญ่ของผู้บริหารจะประสบความสำเร็จได้ หรือนำพองค์กรไปสู่ความสำเร็จจะต้องมีการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือนักเรียนที่เป็นองค์ประกอบ จึงจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการทำงานไปได้

2. ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ต้องไม่แสดงความแตกต่างในเรื่องอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ควรตระหนักถึงวัฒนธรรมในโรงเรียนที่ถือว่าเป็นเรื่องที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนั้นในการทำวิจัยในครั้งต่อไปควรทำการวิจัยโดยเก็บข้อมูลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารงาน

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). *การคิดวิเคราะห์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- บุษราภรณ์ ชื่นชม. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, (อัคราณา)
- Wayne, K. & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration*. The Mc.Graw-Hill Companies.



สภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

The State and Problems in Educational Resources Management of Primary Schools under
Chaiyaphum Service Area Office 2

พิกุล อนุมขัญญ

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหา การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา (2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหา การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ การบริหารทรัพยากรงบประมาณและการบริหารทรัพยากรอาคารสถานที่ ประชากรได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 จำนวน 2,439 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามทฤษฎีจุดจำกัดกลาง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 และค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.67-1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า สภาพการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยทั้งในภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มี เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

คำสำคัญ : การบริหารการศึกษา, ทรัพยากรทางการศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ

Abstract

The purpose of this research is to investigate and to compare the state and problems in educational resources management of primary schools under the Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 2 related to four components; 1) personnel resource management, 2) materials resource management, 3) budget management and 4) facilities management. The population consists of 240 school administrators and 2,239 teachers. The 333 samples were selected using the Central Limit Theorem. Data was collected from a questionnaire, developed by the researcher, resulting in a Cronbach's alpha coefficient level of 0.96 and an index of congruence (IOC) between

0.67 and 1.00. Statistics analyzed are: percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test. The results found that the state in education resources management of primary schools under the Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 2 were at high level for all aspect. The problems in education resources management were found at a low level in all aspects. Comparing the state and problems in education resources management of primary schools, it is shown that administrators and teachers regardless of gender, position held or work experience do not differ in overall opinion on each aspect.

Keywords: education administration, educational resources, primary education service area office 2



ความนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยเป็นการเพิ่มต้นทุนทางสังคมให้แก่ประเทศตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีฉบับแก้ไข ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 กระทรวงศึกษาธิการได้ปฏิรูปการศึกษาในทุกด้าน ระบบการบริหารการศึกษา ทั้งนี้ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยกระทรวงศึกษาทำหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การจัดการศึกษา และกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษาจำนวนประชากรเป็นหลัก และความเหมาะสมด้านอื่น รวมทั้งกำหนดให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้ง จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับ นโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร-ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายนอกจากนั้น ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยตรง การกระจายอำนาจที่จะทำให้การศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะเป็นการสร้างรากฐานและ

ความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง รูปแบบการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาแบบใหม่ที่ต้องทำการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของไทยต่อไป ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆเพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ การพัฒนาระหว่างชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, 74 ก)

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ที่เน้นความสำคัญกับตัวผู้เรียน และเน้นการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานตามโครงสร้างการกระจายอำนาจ การบริหารทรัพยากรจะเป็นกลไกหรือเครื่องมือสำคัญที่กระตุ้นให้สถานศึกษาดำเนินการเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในความดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพราะฉะนั้นการดำเนินการด้านงบประมาณหรือทรัพยากร ที่จะได้รับจากทางรัฐบาลจึงต้องดำเนินการผ่านเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาจะมีฐานะเป็นหน่วยงบประมาณและหน่วยบริหารการเงินของตนเอง แต่ยังคงต้องมีเขตพื้นที่ดูแลอีกชั้นหนึ่ง แนวคิดทางการบริหารการศึกษาที่ต้องการให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด การให้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นตัวกลางประสานระหว่าง

สถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล สถาบันสังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ดังนี้ (1) ให้รัฐเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บ ภาษีเพื่อการศึกษา ได้ตามความเหมาะสมทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด (2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากร ดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุนและใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสม และความจำเป็นทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 54-55)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตามสถานภาพของครูผู้สอน ได้แก่ เพศ ตำแหน่งและ ประสบการณ์ทำงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

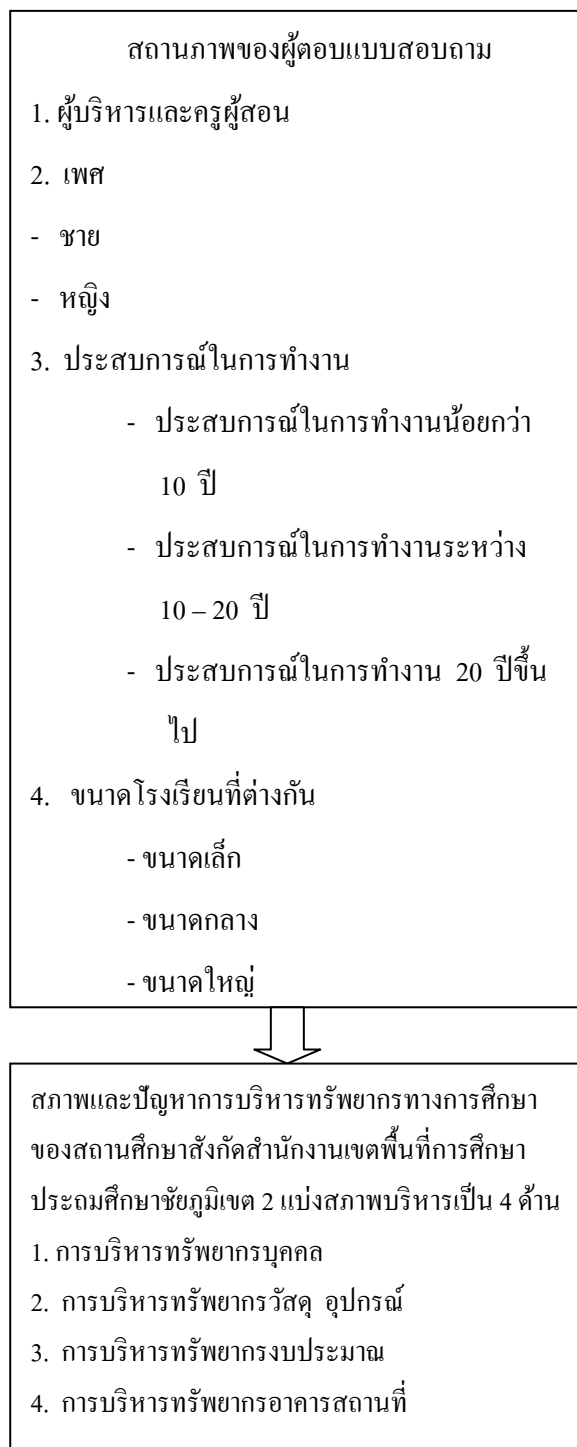
การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ ทบทวนทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมา ปรับใช้กับการกำหนดกรอบแนวคิด และสร้าง เครื่องมือในการวิจัยโดยแบ่งเป็น ทฤษฎี หรือแนวคิดที่ เกี่ยวข้องกับการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย แนวคิด เกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับ หลักการบริหารทรัพยากรทางการศึกษานอกจากนี้แล้ว ยังได้ทำการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศซึ่งประกอบด้วย ไพบุลย์ กล่อมบรรจง (2545) ได้ศึกษาสภาพการใช้ ทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร Briley ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาประเภทปกติ กับ นักศึกษาประเภทพิเศษ ที่มีต่อสภาพแวดล้อมของ มหาวิทยาลัยชุมชนลิเนียร์โดยเน้นศึกษาสภาพแวดล้อม ด้านการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนา นักศึกษา สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและทาง กายภาพ สภาพแวดล้อมด้านสังคมและวัฒนธรรมและ ด้านความประทับใจทั่ว ๆ ไป

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีสถานภาพ ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ต่างกัน
2. ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีปฏิบัติหน้าที่ ทางการสอนในขนาดโรงเรียนที่ต่างกันมีความคิดเห็น ต่อสภาพและปัญหาการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา

ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ต่อสภาพ
และปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัยนี้ได้แก่ ข้าราชการครูผู้
ปฏิบัติหน้าที่บริหารและปฏิบัติการสอนในโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา
2554 จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 240 คน
และครูผู้สอน จำนวน 2,239 คน รวม 2,479 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่
บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาและครูผู้สอนที่
ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
ปีการศึกษา 2554 จากจำนวนประชากร 2,479 คนผู้วิจัย
ประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร
Central Limit Theorem ได้ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน
74 คนและครูผู้สอนจำนวน 259 คน รวม 333 คน และ
ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน
แต่ละอำเภอโดยโรงเรียนขนาดเล็ก ประชากร 806 คน
ได้กลุ่มตัวอย่าง 98 คนโรงเรียนขนาดกลาง ประชากร
933 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 28 คน และโรงเรียนขนาด
ใหญ่ ประชากร 740 คนได้กลุ่มตัวอย่าง 107 คน รวม
333 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการศึกษาในครั้งนี้
เป็นแบบสอบถามสภาพและปัญหาการบริหาร
ทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี

ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ตัวเลือกซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจาก ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม เสนอ ไปยังผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อขอหนังสือในการขอ ความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจาก โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. จัดเตรียมแบบสอบถามพร้อมหนังสือจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเดินทางไปเก็บ แบบสอบถามด้วยตัวเองตาม โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนและเตรียม มาวิเคราะห์ จำแนก ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้ววิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(s) การทดสอบค่า (t- test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทำการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe'

ผลการวิจัย

1. ระดับปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรทาง การศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงลำดับตาม ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านงบประมาณ ด้าน อาคารสถานที่ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และด้านบุคคล เมื่อ

แยกความคิดเห็นออกเป็นแต่ละด้าน พบว่า ด้านบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มี 2 ข้อ ได้แก่ มอบหมายงานโดยการออกคำสั่งเป็นหลักฐาน ให้ครูสามารถปฏิบัติได้ และสถานศึกษามีการ วางแผนอัตราค่าจ้าง การสรรหา และการคัดเลือก บุคลากรเข้าทำงาน ด้านวัสดุ อุปกรณ์โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มี 1 ข้อ ได้แก่ มีการให้ คำแนะนำ ปรีกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพัสดุของเจ้า หน้อยอยู่เสมอ ด้านงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมากที่สุด มี 1 ข้อ ได้แก่ สถานศึกษามีการ แต่งตั้งกรรมการกำหนดนโยบายและแผนงานการใช้ จ่ายงบประมาณจากบุคลากรที่หลากหลาย ด้านอาคารสถานที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่สุด มี 1 ข้อ ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย และวางแผนเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่

ส่วนระดับปัญหาการบริหารทรัพยากรทาง การศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89) และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน ก็พบว่า ทุกด้านมีปัญหอยู่ในระดับน้อย เช่นกัน

2. ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบระดับความคิดเห็น ที่มีต่อสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามเพศ และ ตำแหน่ง ด้วยสถิติ t-test ส่วนประสมการณ์ในการ ทำงาน และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติ One-Way ANOVA

ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ค่า t ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน แสดงว่า การปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งที่เป็นเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ค่า t ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน แสดงว่า การปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สว่างลัย วุฒิสถา (2548, หน้า 94-97) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า สภาพการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต

5 โดยภาพรวมมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมมีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ สุเทพ ยั่งยืน (2547, หน้า 85-86) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากนั้นเป็นผลจากความร่วมมือในการปฏิบัติงานทั้งในระดับผู้บริหารและครูผู้สอนซึ่งเล็งเห็นคุณค่าทรัพยากรทางการศึกษาจึงส่งผลให้ทรัพยากรทางการศึกษาทุกด้านเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ปัญหาการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีปัญหาน้อย ผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับ ขวัญยืน แปลงแดง (2544, หน้า 75) ที่ได้ศึกษาการใช้ทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นเพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาการใช้ทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นเพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบอยู่ในระดับมาก คือ การประสานงานไม่ชัดเจน ทรัพยากรบุคคลมีเวลาไม่เพียงพอ

3. เมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบกับสภาพพื้นที่เอื้ออำนวยในการบริหารงานทรัพยากร

4. เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2

มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและราย
ด้าน ซึ่งสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมากทำให้มี
ปัญหาน้อยการศึกษาในครั้งนี้จึงสามารถสรุปได้ว่า การ
บริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งเพศ
ชายและเพศหญิง ประสบการณ์ในการทำงานและ
ขนาดของโรงเรียนไม่มีผลต่อการบริหารงานทรัพยากร
ทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 จึงแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา
ได้ มีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้เอื้อต่อการจัดการ
เรียนการสอนและสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้อง
กับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา มีการกระจาย
อำนาจการบริหารไปยังหัวหน้าแผนก มีการกำหนด
นโยบายต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรทาง
การศึกษาเพียงพอต่อความต้องการและเกิดประโยชน์
สูงสุด

ข้อเสนอแนะ

การนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาควร
มุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านกระบวนการบริหารงาน
ทรัพยากรทางการศึกษา โดยส่งเสริมสนับสนุนและ
พัฒนาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาใน

ทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่องและจริงจัง และเน้นที่นำ
สังเกตว่า แบบสอบถามที่ผู้วิจัยรับคืนมานั้นมีฉบับที่
ไม่สมบูรณ์ค่อนข้างมากผู้ตอบแบบสอบถามน่าจะให้
ความร่วมมือมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษารoundต่อไป ควรศึกษาใน
เรื่อง สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานด้านวิชาการและ
กระบวนการทางการเรียนการสอนของโรงเรียน
ประถมศึกษาซึ่งกระบวนการบริหารงานทั้งสองจะ
สัมพันธ์กับกระบวนการบริหารการศึกษานี้ จะทำให้
เห็นภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ
ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญยืน แผลงแดง. (2544). การใช้ทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นเพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพบูลย์ กล่อมบรรจง. (2545). การใช้ทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุเทพ ยั้งยืน. (2547). พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อุบลราชธานี. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สังวาลย์ วุฒิสถา. (2548). สภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ
การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). ยุทธศาสตร์การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.



การนำสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ไปเป็นหลักประกันการชำระหนี้

Right Hiring Lead of Immovable Property Become Settlement Guaranty

ศิริพงษ์ โสกา ไพฑูรย์ วุฒิส และ ดร. นัตรชัย รือหาร

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม พ.ศ.2542 ว่ามีปัญหาในการบังคับใช้อย่างไรบ้าง เพื่อแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการดำเนินการวิจัยในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งใช้วิธีการวิจัยเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ โดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากเอกสาร รายงานบทความ บทวิเคราะห์ทั้งจากสื่อมวลชน รายงานวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ กฎหมาย ระเบียบคำสั่ง สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูลในการตีความในลักษณะวิเคราะห์ตามหลักเหตุผล ผลการวิจัยพบว่า เนื้อหาสาระของพระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2542 มีปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาหรืออายุของสัญญาเช่า ความคล่องตัวในการโอนเปลี่ยนมือ การบังคับหลักประกัน เป็นต้น ดังนั้น จึงควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมพ.ศ....ให้บังคับใช้ได้อย่างเป็นธรรม และสอดคล้องกับธุรกิจที่สำคัญของประเทศต่อไป

คำสำคัญ: การเช่าอสังหาริมทรัพย์, หลักประกันการชำระหนี้

Abstract

The objectives of this research was to study the legislation of the Hire of Immovable Property for Commerce and Industry Act B.E. 2542 (Real Estate for Commerce and Industry Act 1999) related to the problems of enforcement, and suggest guidelines for improvement with current society. The research used a method of qualitative research and analysis. Moreover, the data collection used content analysis from documentary research, reports, journals from mass media, academic reports, thesis papers, laws, registrations, decrees, electronic media, and related research for data analysis and interpretation. The results show that the content of the Hire of Immovable Property for Commerce and Industry Act B.E. 2542 (1999) does not adequately address issues with the length of a lease contract, quick transfer of all documents, secured enforcement, etc. Therefore, the Act should be amended to ensure fair enforcement for all important business in Thailand.

Keywords: hiring immovable property, settlement guaranty, real estate law

ความนำ

การประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม พ.ศ.2542 ด้วยความมุ่งหวังให้กลไกตามกฎหมายดังกล่าวเป็นหนึ่งในมาตรการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมแต่ปรากฏว่ามีการจดทะเบียนการเช่าอสังหาริมทรัพย์ตามพระราชบัญญัตินี้เป็นจำนวนน้อยมากจนแทบจะเรียกได้ว่าไม่มีเลย ซึ่งเป็นที่น่าศึกษาว่านโยบายของรัฐที่ให้มีการเช่าอสังหาริมทรัพย์กรณีพิเศษเช่นนี้ผิดพลาดสวนกับความต้องการของภาวะเศรษฐกิจที่เป็นจริง หรือเป็นที่ความบกพร่องของกลไกทางกฎหมายที่ปรากฏอยู่ในตัวกฎหมายนั้นๆ เอง (พระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม, 2542)

ปัญหาและอุปสรรคตลอดจนข้อเท็จจริง ในการใช้บังคับพระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2542 ที่ผ่านมีปัญหาดังต่อไปนี้ (กฤษฎา นารินทร์รักษ์, 2543)

1. สถานะทางกฎหมายของสิทธิการเช่า ประเด็นดังกล่าวนี้ น่าจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากการใช้และการตีความบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยเช่าทรัพย์ ซึ่งความเห็นของนักกฎหมายไทยส่วนใหญ่จะเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันว่าสิทธิการเช่าเป็นบุคคลสิทธิ และมีลักษณะเป็นสิทธิเฉพาะตัว ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของสิทธิการเช่า นับได้ว่ามีความสำคัญที่ได้มีการโต้เถียงกันมากตามสมควร เพราะความประสงค์ที่เป็นจุดใหญ่ใจความสาระสำคัญนั้นจะอยู่ที่ “ความมั่นคงของสิทธิการเช่า” กล่าวคือ กลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบในการจัดทำกฎหมายฉบับนี้ต่างก็เล็งเห็นความสำคัญของ “ความมั่นคงของสิทธิการเช่า” จนต่อมาเมื่อพระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2542 ประกาศใช้บังคับเป็นกฎหมาย จึงได้ปรากฏหลักการที่ยอมรับให้สิทธิการ

เช่าตามร่างพระราชบัญญัตินี้สามารถโอนได้ ให้สิทธิการเช่ามีสถานะเป็น “ทรัพย์สินสิทธิ” แต่ก็ไม่ได้ได้รับการยอมรับและถูกตัดออกในที่สุด

2. การนำสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ตามพระราชบัญญัตินี้ไปประกันการชำระหนี้แม้ว่าจะมีบทบัญญัติชัดเจนให้นำสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ตามพระราชบัญญัตินี้ไปจำนองเป็นประกันการชำระหนี้ได้ก็ตาม แต่โดยสภาพหรือลักษณะของทรัพย์สินที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้เกิดปัญหาในการคุ้มครองสิทธิของกลุ่มเป็นกรณีข้อเท็จจริงที่อาจเกิดขึ้นเมื่อมีการผิดสัญญาเช่า โดยผู้เช่าและผลจากการผิดสัญญา ดังกล่าวผู้ให้เช่าจะมีสิทธิเลิกสัญญาได้เพียงฝ่ายเดียวซึ่งหากผู้ให้เช่าใช้สิทธิเลิกสัญญาก็จะส่งผลให้สิทธิการเช่าตามสัญญานั้น ๆ ระบุรับไปด้วยและหากว่าผู้เช่าได้นำสิทธิการเช่าไปจำนองไว้เป็นประกันการชำระหนี้ของตนไว้กับเจ้าหนี้รายหนึ่งก็จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อสัญญาจำนองนั้นๆ กล่าวคือเมื่อทรัพย์สินอันเป็นวัตถุแห่งสัญญาจำนองสูญสิ้นไปสิทธิจำนองเหนือทรัพย์สินนั้นๆ ก็ย่อมจะระงับตามไปด้วยเพราะไม่มีวัตถุแห่งสัญญาให้สิทธิจำนองเกาะเกี่ยวอีก และในการบังคับสิทธิการเช่าในฐานะที่เป็นหลักประกัน มีปัญหาที่พึงพิจารณาเกี่ยวกับความรวดเร็วในการบังคับหลักประกันโดยเหตุที่สิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ตามพระราชบัญญัตินี้ สามารถนำไปจำนองเป็นประกันการชำระหนี้ได้ เมื่อจะได้มีการบังคับจำนองสิทธิการเช่าจึงต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบังคับคดีแพ่งทั่วไป ซึ่งค่อนข้างมีความล่าช้าอยู่ตามสมควร

3. ปัญหาในการบังคับหลักประกัน ในการบังคับจำนองสิทธิการเช่านั้น ไม่ได้มีผลเป็นเพียงการโอนขายสิทธิการเช่าให้แก่บุคคลภายนอก เพื่อนำเงินมาชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ผู้ร้องขอให้มีการบังคับจำนองเท่านั้น แต่จะมีลักษณะของการให้บุคคลภายนอกนั้นเข้ามาเป็นคู่สัญญาแทนที่ผู้เช่าเดิม อันเป็นการเข้ารับโอนทั้งสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาเช่า ซึ่งอาจเรียกว่า

เป็นการโอนสัญญาหรือสถานะความเป็นคู่กรณีในสัญญานั้นเอง โดยเหตุที่การโอนสัญญาไม่มีบทบัญญัติรองรับในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาว่าจะดำเนินการอย่างไร เพื่อให้การโอนสัญญาแก่ผู้เช่าคนใหม่ในกระบวนการบังคับจำนองสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ตามกฎหมายนี้มีผลสมบูรณ์ใช้บังคับได้ เพราะในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มีเพียงบทบัญญัติว่าด้วยโอนสิทธิเรียกร้องเท่านั้น ไม่มีบทบัญญัติว่าด้วยการโอนหนี้หรือโอนหน้าที่ จะมีพอเทียบเคียงได้ก็คือ การแปลงหนี้ใหม่โดยเปลี่ยนตัวลูกหนี้เจ้าหนี้ ซึ่งจะมีผลให้หนี้เดิมระงับไป ซึ่งแตกต่างจากความต้องการที่จะให้ผู้ซื้อสิทธิการเช่าสืบสิทธิต่อจากผู้เช่าตามข้อกำหนดในสัญญาเดิมที่ควรจะต้องคงอยู่ไม่เปลี่ยนแปลง

จากปัญหาและอุปสรรคตลอดจนข้อเท็จจริง ในการใช้บังคับพระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2542 ดังกล่าว จึงสมควรศึกษาปัญหาและแนวทางในการแก้ไขพระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับทางปฏิบัติและทำให้กลไกตามกฎหมายสามารถฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้มีการจดทะเบียนการเช่าอสังหาริมทรัพย์ตามพระราชบัญญัตินี้มากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนำสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ไปเป็นประกันการชำระหนี้
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของกฎหมายไทยเกี่ยวกับการนำสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ไปเป็นประกันการชำระหนี้
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการนำ

สิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ไปเป็นประกันการชำระหนี้

4. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการนำสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ไปเป็นหลักประกันการชำระหนี้

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดหลักกฎหมายเกี่ยวกับการนำสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ไปเป็นหลักประกันการชำระหนี้ นั้น ถือเป็นแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อระบบภาคธุรกิจเอกชนของประเทศ ในการให้ภาคธุรกิจที่ขาดแคลนเงินทุนที่จะใช้ในการประกอบธุรกิจ ได้เข้าถึงแหล่งเงินทุนหรือสถาบันการเงินเพื่อเงินทุนหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจของประเทศ แม้ประเทศไทยจะมีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยเช่าทรัพย์ บังคับใช้มานานแล้วก็ตาม แต่ก็ไม่สามารถที่จะนำสัญญาเช่าอสังหาริมทรัพย์ไปเป็นหลักประกันการชำระหนี้ด้วยวิธีจำนองเหมือนอสังหาริมทรัพย์ประเภทที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างอื่น ๆ หรืออสังหาริมทรัพย์บางประเภทที่จดทะเบียนจำนองได้ แม้ต่อมาประเทศไทยจะได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับการนำสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ไปเป็นหลักประกันการชำระหนี้ โดยการตราพระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2542 แต่พระราชบัญญัตินี้ยังขาดความชัดเจน ขาดความเหมาะสม ไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติ ทำให้มีการจดทะเบียนการเช่าอสังหาริมทรัพย์ตามพระราชบัญญัตินี้น้อยมาก จึงสมควรแก้ไขให้กฎหมายมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ด้วยวิธีการศึกษาเอกสาร (documentary

research) วิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) โดยตีความในลักษณะวิเคราะห์ตามหลักเหตุผล จากเอกสารรายงานบทความ บทวิเคราะห์ทั้งจากสื่อมวลชน รายงานวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการยอมรับและได้รับการพิมพ์เผยแพร่ทั่วไป

ผลการวิจัย

1. ลักษณะที่สำคัญของสิทธิการเช่า

อสังหาริมทรัพย์ พบว่า (1) การกำหนดระยะเวลาการเช่าโดยข้อกฎหมายนั้นไม่เป็นสาระสำคัญ (2) การโอนเปลี่ยนมือของสิทธิการเช่าที่เกิดขึ้นตามสัญญาเช่า เป็นสินทรัพย์อย่างหนึ่งที่โอนได้

2. การนำสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ไปเป็นหลักประกันการชำระหนี้ในทางพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรม พบว่า ทั้งในอังกฤษและสหรัฐอเมริกา ต่างก็ยอมรับเป็นการทั่วไปที่จะให้นำสิทธิการเช่านี้ไปเป็นหลักประกันการชำระหนี้ได้

3. แนวคิดพื้นฐานของพระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2542 พบว่า น่าจะไม่เหมาะสม เพราะกฎหมายฉบับนี้มีหลักการประสงค์จะให้เอกชนต่างด้าวถือครองกรรมสิทธิ์ในที่ดิน จึงได้กำหนดระยะเวลาการเช่าไว้ระหว่าง 30 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง เนื่องจากในทางปฏิบัติมีสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์จำนวนมากที่มีระยะเวลาไม่ถึง 30 ปี

การอภิปรายผล

1. ลักษณะที่สำคัญของสิทธิการเช่า

อสังหาริมทรัพย์ ในประเด็นแรก พบว่า การกำหนดระยะเวลาการเช่าโดยข้อกฎหมายนั้นไม่เป็นสาระสำคัญ อธิบายได้ว่า เป็นเพราะข้อพิจารณาตาม

ความจำเป็นของคู่กรณีในสัญญา สิ่งที่จะเป็นสาระสำคัญเกี่ยวกับระยะเวลาได้แก่การกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและการสิ้นสุดแห่งการเช่า เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้รู้ถึงช่วงเวลาที่จะใช้ประโยชน์ตามสัญญา อันเป็นฐานแก่การคำนวณผลประโยชน์ตอบแทนระหว่างกัน หากการกำหนดเวลาจะมีบทบาทอยู่บ้างก็จะเกี่ยวข้องในเรื่องของแบบพิธีในการทำสัญญาเท่านั้น ในประเด็นต่อมาพบว่า ความสามารถในการโอนเปลี่ยนมือของสิทธิการเช่าที่เกิดขึ้นตามสัญญาเช่ามีหลักที่ยอมรับกันทั่วไปว่าสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์เป็นสินทรัพย์อย่างหนึ่งที่โอนได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ให้เช่า แต่ไม่ได้หมายความว่าความยินยอมของผู้ให้เช่าจะไม่อาจมีบทบาทใด ๆ ได้เลย เพราะในขณะเดียวกันกฎหมายก็ยอมรับถึงการวางข้อกำหนดห้ามโอนสิทธิการเช่า การเช่าช่วง ของผู้ให้เช่าไว้ด้วยเช่นกัน ซึ่งมักจะกำหนดให้ความยินยอมของผู้ให้เช่าเป็นเงื่อนไขของการโอนซึ่งสิทธิการเช่า อย่างไรก็ดี ใ้ว่าผู้ให้เช่าจะมีดุลพินิจอย่างไรไม่มีข้อจำกัดในการให้หรือไม่ให้ความยินยอม โดยมีการกำหนดกรอบไว้เช่นกันว่าหากผู้ให้เช่าจะปฏิเสธไม่ให้ความยินยอมต่อการโอนหรือการเช่าช่วง ผู้ให้เช่าจะต้องมีเหตุผลอันสมควรด้วย

2. การนำสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ไปเป็นหลักประกันการชำระหนี้ นั้น พบว่าทั้งในอังกฤษและสหรัฐอเมริกาดังก็ยอมรับเป็นการทั่วไปที่จะให้นำสิทธิการเช่านี้ไปเป็นหลักประกันการชำระหนี้ได้ ซึ่งตามหลักกฎหมายของอังกฤษวิธีการที่ไ้กันจะได้แก่การนำเทคนิคของการโอนสิทธิเรียกร้องมาใช้ การใช้เทคนิคทางกฎหมายของการเช่าช่วง และการก่อภาระที่เรียกว่า Charge เหนือสิทธิการเช่าในลักษณะที่คล้ายคลึงกับการจำนองของไทย ดังเห็นได้จากตัวอย่างคำพิพากษาของศาลในคดี Re: Panama, New Zealand, etc. Co. ซึ่งเป็นคำพิพากษาแรก ๆ ที่แสดงว่าศาลยอมรับหลักกฎหมาย Floating Charge โดยศาลเห็นว่า

การที่บริษัทออกหนังสือรับรอง (debenture) ว่า บริษัทใช้ทรัพย์สินทั้งหมดที่บริษัทมีอยู่ในปัจจุบันหรือที่จะได้มาในอนาคตมาเป็นประกันการชำระหนี้ ผู้ค้นพบว่าบริษัทใช้ทรัพย์สินทั้งหมดของบริษัทเป็นประกันการชำระหนี้แล้ว สำหรับทรัพย์สินที่บริษัทสามารถนำมาเป็นหลักประกันการชำระหนี้แบบ Floating Charge ได้นั้น ศาลมีคำพิพากษาในคดี Re : Colonial Trusts Corp ว่า นอกจากทรัพย์สินทั้งหมดที่บริษัทใช้ในการประกอบธุรกิจ บริษัทจะใช้ทรัพย์สินประเภทใดประเภทหนึ่ง (Class of assets of the company) เป็นประกันการชำระหนี้ก็ได้ และในคดี Hoare v. British Columbia Association ศาลยอมรับว่าบริษัทสามารถใช้สินค้านำไปขาย (Stock-in-trade) บัญชีลูกหนี้ (Book debt) และกำไรจากการประกอบธุรกิจมาเป็นหลักประกันได้ด้วย (ปรกรณ์ นิลประพันธ์, 2557)

สำหรับสหรัฐอเมริกาจะใช้วิธีการ Mortgage ซึ่งมีทั้งที่มีลักษณะใกล้เคียงกับของไทยที่เป็นการก่อสิทธิเหนือทรัพย์สินและการโอนไปซึ่งสิทธิในทรัพย์สินขึ้นอยู่กับว่าในรัฐนั้น ๆ จะยึดถือแนวทฤษฎีเกี่ยวกับ Mortgage ในลักษณะใด และในกระบวนการบังคับหลักประกัน มีทั้งกระบวนการที่ต้องดำเนินการผ่านระบบศาลและการให้อำนาจแก่ผู้รับหลักประกันที่จะดำเนินการขายหลักประกันได้เองโดยไม่ต้องผ่านกระบวนการของระบบศาลด้วย

3. เมื่อศึกษาเปรียบเทียบหลักการเกี่ยวกับลักษณะของสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2542 พบว่าพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดระยะเวลาการเช่าไว้ระหว่าง 30 ปีขึ้นไปถึง 50 ปี ซึ่งน่าจะไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงเท่าใดนัก เพราะในทางปฏิบัติสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์จำนวนมากที่มีระยะเวลาไม่ถึง 30 ปี นอกไปจากนี้ การกำหนดให้สามารถเปลี่ยนมือได้ของสิทธิการเช่าตามพระราชบัญญัตินี้ แม้จะมี

หลักการที่คล้ายคลึงกับของกฎหมายต่างประเทศที่วางหลักทั่วไปให้โอนได้โดยไม่ต้องขอความยินยอมจากผู้ให้เช่า เว้น สำหรับกรณีที่ได้ตกลงกันเป็นอย่างอื่น แต่ก็มีได้มีการกำหนดกรอบของการตกลงเป็นอย่างอื่นไว้ ซึ่งหากผู้ตกลงกันไปให้ขึ้นอยู่กับความยินยอมของผู้ให้เช่าแล้ว ย่อมเป็นการลบล้างเจตนารมณ์ของกฎหมายได้ไม่ยากนัก นอกไปจากนี้ การกำหนดเงื่อนไขรายละเอียดและขั้นตอนต่างๆ ในกฎกระทรวงที่มีลักษณะเกินกว่าอำนาจตามกฎหมายแม่บทและยังเป็นการก่อภาระโดยไม่จำเป็นแก่เอกชนผู้ประสงค์จะจดทะเบียนการเช่าตามกฎหมายนี้ ย่อมมีผลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญที่ปรากฏว่ามีเอกชนไม่เข้ามาใช้กลไกการเช่าอสังหาริมทรัพย์ตามกฎหมายนี้กันเท่าใดนัก ทั้งๆ ที่การยินยอมให้เช่าได้ระยะเวลานานกว่าที่กำหนดเดิม และการให้นำไปเป็นหลักประกันการชำระหนี้ด้วยวิธีการจำนองได้ จะเป็นเครื่องมือจูงใจอันสำคัญแก่ภาคเอกชนก็ตาม สำหรับในประเด็นการนำสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ไปเป็นหลักประกันการชำระหนี้ นั้น แต่เดิมภาคธุรกิจเอกชนก็ประสงค์ที่จะนำสินทรัพย์ดังกล่าวไปเป็นหลักประกันการชำระหนี้ แต่มีข้อติดขัดอยู่ที่ระบบประกันหนี้ด้วยทรัพย์สินตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่เปิดช่องให้กระทำได้ แต่ก็มิได้หมายความว่าสินทรัพย์ประเภทนี้ถูกกลืนหายไปเสียทีเดียว เพราะในภาคปฏิบัติของธุรกิจเอกชนยังคงใช้วิธีการของการโอนสิทธิเรียกร้องตามมาตรา 303-308 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, 2468) มาปรับใช้อยู่แต่ก็ดำเนินไปด้วยความไม่แน่นอนใจนัก เพราะลักษณะโครงสร้างของนิติสัมพันธ์เป็นเพียงการสร้างบุคคลสิทธิแก่ผู้รับสิทธิการเช่าเป็นหลักประกันเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นสิทธิที่มีต่อผู้ให้เช่า หรือกรณีมีเจ้าหนี้อื่นของผู้เช่าเข้ามาเกี่ยวข้อง หากได้มีสิทธิทำนองเดียวกับเจ้าหนี้ผู้รับจำนอง ผู้รับจำนองที่เป็นเจ้าหนี้มีประกันอันมีสิทธิได้รับชำระหนี้ก่อนเจ้าหนี้สามัญและได้รับการ

คุ้มครองสิทธิในคดีล้มละลายแต่อย่างใดแม้ว่าในพระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2542 จะมีบทบัญญัติกำหนดให้นำสิทธิการเช่าตามกฎหมายนี้ไปเป็นประกันการชำระหนี้ด้วยวิธีจำนองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ก็ตาม แต่บทบัญญัติในหลายๆ ส่วนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการคุ้มครองตัวทรัพย์สินที่จำนองและกระบวนการบังคับจำนองยังไม่มีความเหมาะสมเพียงพอกับลักษณะพิเศษของทรัพย์สินที่จำนองที่เป็นสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์แต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะ

พระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2542 ควรมีการแก้ไขในประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. การกำหนดลักษณะสิทธิการเช่า ได้แก่ (1) ให้ยกเลิกข้อจำกัดเรื่องกำหนดระยะเวลาการเช่า หรืออย่างน้อยที่สุดควรจะคงไว้เพียงกำหนดเวลาขั้นสูงสุดของการเช่าก็น่าจะเพียงพอ (2) ให้มีการวางกรอบเกี่ยวกับการปฏิเสธไม่ให้ความยินยอมในการโอนเปลี่ยนมือของผู้ให้เช่าที่ดินไว้ให้มีความชัดเจน เพื่อมิให้เกิดการปฏิเสธอย่างอำเอใจปราศจากเหตุผลอันควร และ (3) ให้ยกเลิกกฎกระทรวงทั้งหลายที่ออกตามความในกฎหมายฉบับนี้ที่มีผลเป็นการจำกัดขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายในทางอ้อมเอื้ออำนวยเฉพาะแต่กิจการขนาดใหญ่ หรือการกำหนดเขตที่ตั้งพื้นที่ที่ดินหรือก่อให้เกิดภาระอันไม่จำเป็นแก่เอกชนผู้ประกอบการ

2. การนำไปเป็นประกันการชำระหนี้ ได้แก่ (1) ให้ยกเลิกบทบัญญัติที่ให้นำสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ตามกฎหมายนี้ ไปใช้วิธีการจำนองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพราะมีความไม่สอดคล้องต้องกันในการที่สำคัญและไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองสิทธิของผู้รับหลักประกันที่

เหมาะสม (2) ให้ใช้กลไกการประกันหนี้ด้วยทรัพย์สินไม่จะเป็นการก่อสิทธิ การคุ้มครองสิทธิของผู้เกี่ยวข้องกับการบังคับหลักประกัน (3) ให้ใช้ระบบทะเบียนที่ควบคุมตัวทรัพย์สินที่เช่าเป็นสำคัญด้วยการจดทะเบียนสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์เป็นประกันการชำระหนี้ และ (4) ในบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของผู้รับหลักประกันนั้น สมควรที่จะกำหนดขึ้นไว้ให้ชัดเจน โดยเห็นว่า น่าจะกำหนดขึ้นไว้ในส่วนของกฎหมายหลักประกันทางธุรกิจน่าจะเหมาะสม

3. การปรับปรุงแก้ไขหลักการและเหตุผลของกฎหมาย กล่าวคือ ควรจะได้มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐานที่ประสงค์จะให้กฎหมายฉบับนี้มาทดแทนการให้เอกชนต่างด้าวถือครองกรรมสิทธิ์ในที่ดิน อันเป็นประเด็นสำคัญในช่วงที่มีการออกกฎหมายนี้ขึ้นบังคับใช้ โดยให้เปลี่ยนมาเป็นการสนับสนุนรองรับ ให้ความมั่นคง และอำนวยความสะดวกให้แก่ที่สำคัญต่างๆ สำหรับการเช่าที่ดินเพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมเป็นการทั่วไป ไม่จำกัดเฉพาะการเช่าที่จะใช้ในกิจการขนาดใหญ่มูลค่าการลงทุนสูง หรือการเช่าเฉพาะในกิจการประเภทหนึ่ง หรือการเช่าที่ดินในเขตพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง โดยเฉพาะเจาะจง

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา นรินทรรัศย์. (2543). ปัญหาการนำสิทธิการเช่าอสังหาริมทรัพย์ระยะยาวมาประกันหนี้. วิทยานิพนธ์
นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปกรณ นิลประพันธ์.(2557). แนวความคิดใหม่ในการนำทรัพย์สินมาเป็นประกันการชำระหนี้. ค้นเมื่อ 27 พฤษภาคม
2557. จาก <http://www.scribd.com/doc/159888270>.
- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์. (2468). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๔๒/-/หน้า ๑/๑๑ พุทธศักราช ๒๔๖๘. ค้นเมื่อ 27
พฤษภาคม 2557. จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law4/%bb03/%bb03-20-9999-update.pdf>.
- พระราชบัญญัติการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม. (2542). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๑๖/ตอนที่
๓๕ ก/หน้า ๑๐/๑๘ พฤษภาคม ๒๕๔๒. ค้นเมื่อ 27 พฤษภาคม 2557. จาก
<http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%a195/%a195-20-2542-a0001.pdf>.



รูปแบบการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทย ในประเทศไทย

The Decision-Making Models for the Ecotourism of Thai Tourists in Thailand

ชัตติยา ชัชวาลพาณิชย์ และดร.สุดาพร สวมม่วง

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อค้นหารูปแบบการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทย ประชากรที่ศึกษา คือ นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เข้าท่องเที่ยวเป็นครั้งที่ 2 ขึ้นไปในอุทยานแห่งชาติ หรือนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เข้าอุทยานแห่งชาติเป็นวันสุดท้ายของกำหนดการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศชาวไทย 2 กลุ่ม คือ นักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไปและนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัย กลุ่มละ 460 ตัวอย่าง ณ อุทยานแห่งชาติ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ คือ ปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศด้านการแสวงหาข้อมูล นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญด้านจิตวิทยาในเรื่องทัศนคติ และให้ความสำคัญด้านการสื่อสารทางการตลาดของปัจจัยส่วนประสมการตลาด โดยคำนึงถึงคุณค่าการรับรู้ของนักท่องเที่ยว ส่วนกลุ่มนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัย พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศคือปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศด้านการแสวงหาข้อมูล การสื่อสารทางการตลาดและการบริการ โดยคำนึงถึงระยะเวลาในการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว

คำสำคัญ : การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ, จิตวิทยา, ส่วนประสมการตลาด, ปัจจัยการตัดสินใจ

Abstract

The purpose of this survey research is to find a model for decision-making with respect to domestic ecotourism in Thailand. The population are Thai tourists who visit national parks at least two times in the National Park or Thai tourists who travel in National Park on the last day of the schedule. The data were collected by using survey questionnaires of two types: one for Thai casual eco-tourists and one for dedicated tourists, which were collected at national parks. The statistics were tested by using Structural Equation Models. The research finds that the most important components influencing decision-making for casual eco-tourists are factors of information search, psychological factors of attitude, marketing mix in terms of promotion and perceived value. For dedicated tourists, the most important decision-making factors are information search and perception are the most important psychological factors, while promotion is the most important factor influencing the marketing mix. The travel period was the most important factor of decision-making for dedicated tourists

Keywords: ecotourism, psychology, marketing mix

ความนำ

การท่องเที่ยวในประเทศไทยถึงแม้จะได้รับ
ความนิยมจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติตลอดมา แต่
กระนั้นรายได้จากการท่องเที่ยวของประเทศไทย จาก
ชาวต่างประเทศก็ได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง
จากวิกฤตเศรษฐกิจโลก ปัญหาความไม่สงบทาง
การเมือง และการแพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ อีกทั้ง
ปลายปี 2554 ประเทศไทยได้ประสบปัญหาอุทกภัย
ครั้งใหญ่ทำให้พื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศได้รับ
ผลกระทบเส้นทางเดินทางหลาย ๆ เส้นทางต้องถูกระงับใช้
แหล่งท่องเที่ยวหลาย ๆ แห่ง ได้รับความเสียหาย ทำให้
จำนวนชาวต่างชาติที่เข้ามาเที่ยวในประเทศไทยลด
น้อยลง ดังนั้นเพื่อสร้างรายได้และสร้างงานจากการ
ท่องเที่ยวให้กับประเทศ และเพื่อสนองตอบกระแสการ
ท่องเที่ยวที่เปลี่ยนไปหลังเกิดเหตุการณ์ภัยพิบัติทั่วโลก
ที่เปลี่ยนจากการท่องเที่ยวอย่างไร้ความรับผิดชอบต่อ
สิ่งแวดล้อมเป็นการท่องเที่ยวที่ใส่ใจและรับผิดชอบต่อ
สิ่งแวดล้อม รัฐบาลได้วางนโยบายรณรงค์ให้คนไทย
หันมาท่องเที่ยวในประเทศไทยมากขึ้นและสร้าง
กระแสให้การท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต โดยเน้น
คุณค่าในเรื่องการปลูกฝังจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อมด้วย 5
แนวคิดสำคัญ คือ “เข้าใจ สำนึก สร้างสรรค์ ด้วยกัน
ด้วยหัวใจ” (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2554)

การท่องเที่ยวเชิงนิเวศซึ่งเป็นหนึ่งใน
โครงการรณรงค์การท่องเที่ยวของรัฐบาลที่ก่อให้เกิด
ความตระหนักในคุณค่าและห่วงใยสิ่งแวดล้อม และจะ
ทำให้คนไทยหันมาท่องเที่ยว และใช้จ่ายในประเทศไทย
มากขึ้น อุทยานแห่งชาติ ถือเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่
รัฐบาลจัดให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยให้มีการ
จัดกิจกรรมการท่องเที่ยว เช่น การศึกษาธรรมชาติ
การเดินป่าดูนกชมวิว และการตั้งแคมป์ ในปี 2552
อุทยานแห่งชาติ สามารถสร้างรายได้เป็นเงินจำนวน
454,049,060 บาท โดยมีนักท่องเที่ยวชาวไทยท่องเที่ยว
ในเขตอุทยานแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 9,159,299 คน

แต่อย่างไรก็ตาม หลังจากปัญหาอุทกภัยครั้งใหญ่ในปี
2554 ทำให้จำนวนนักท่องเที่ยวลดน้อยลง เหลือเพียง
8,306,851 คน (กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพืช
พันธุ์, 2554)

การตลาด ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการ
กระตุ้นให้นักท่องเที่ยวชาวไทย
หันมาสนใจการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพิ่มขึ้น และยังมี
ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ใน
การตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว อย่างไรก็ตาม
การตลาดสำหรับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่ผ่านมาใน
เขตอุทยานแห่งชาติ ได้เกิดปัญหานอกเหนือจาก
จำนวนนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ลด
น้อยลงหลังจากเกิดอุทกภัยแล้ว ปัญหาอีกประการ
หนึ่ง คืออุทยานที่เป็นที่รู้จักจะได้รับความนิยมในการ
ท่องเที่ยวอย่างมาก ทำให้ต้องรองรับนักท่องเที่ยวที่
มากเกินไปจนการรับรองได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงฤดู
หนาว ในทางกลับกันสำหรับอุทยานอื่น ๆ ที่ไม่เป็นที่
นิยมของนักท่องเที่ยวจะมีปริมาณนักท่องเที่ยวน้อย ทำ
ให้รายได้จากการท่องเที่ยวไม่มากนัก ดังนั้นการที่จะจูง
ใจหรือกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวชาวไทยมาท่องเที่ยวเชิง
นิเวศในแหล่งที่ไม่เป็นที่นิยมนั้น จำเป็นต้องอาศัย
เครื่องมือทางการตลาดที่เรียกว่าส่วนประสมการตลาด
ซึ่ง Kumar (2010) ได้อธิบายว่าในการใช้ส่วนประสม
การตลาดให้ได้ประสิทธิภาพที่ดีนั้นจำเป็นต้องมี
การศึกษา เข้าใจและเข้าถึงพฤติกรรมการตัดสินใจของ
นักท่องเที่ยว เพื่อจะได้วางแผนการตลาดและวาง
แผนการส่งเสริม บริการได้ตรงตามความต้องการและ
สร้างความพึงพอใจสูงสุดสำหรับนักท่องเที่ยวที่มา
ท่องเที่ยว โดยเสนอส่วนประสมการตลาดสำหรับธุรกิจ
บริการประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือบริการ
(product) ราคา (price) ช่องทางการจัดจำหน่าย (place)
การสื่อสารการตลาด (promotion) บุคลากร (people)
กระบวนการบริการ (process) และสภาพทางกายภาพ
(physical evidence)

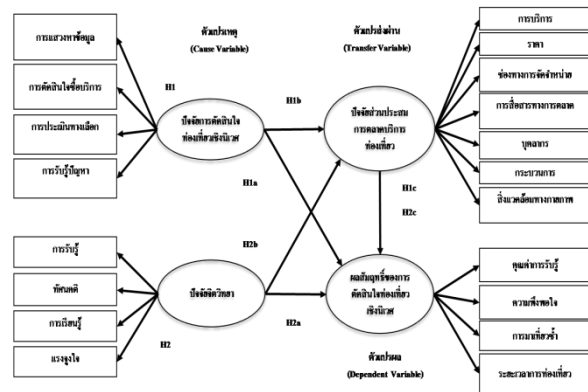
ในการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศ นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมนักท่องเที่ยวของผู้บริโภค โดยเฉพาะรูปแบบการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเพื่อใช้ในการเรียนรู้และเป็นแนวทางในการทำการตลาดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศให้ได้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและได้ตรงตามกลุ่มเป้าหมายและความต้องการของนักท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการศึกษาถึงรูปแบบการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทยจึงมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้จะมีประโยชน์ต่อการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักอุทยานแห่งชาติ และบริษัทนำเที่ยวในการออกแบบและวางกลยุทธ์การตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพและจัดส่วนประสมทางการตลาดต่าง ๆ กระตุ้นและสนองความต้องการของผู้ซื้อที่เป็นเป้าหมายได้ถูกต้องตรงกับความต้องการของนักท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อค้นหารูปแบบการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทยในประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทยในประเทศไทย” โดยกรอบแนวคิดการวิจัยนี้มีพื้นฐานแนวคิดมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและสมมติฐานของการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานขึ้น รวม 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 (H₁) : ปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยว มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทย ซึ่งประกอบด้วยสมมติฐานย่อย 3 ข้อดังต่อไปนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1 (H_{1a}) : ปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทย

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.2 (H_{1b}) : ปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศมีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทย

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.3 (H_{1c}) : ปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทยผ่านปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยว

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 (H₂): ปัจจัย

จิตวิทยาปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยว มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทย ซึ่งประกอบด้วยสมมติฐานย่อย 3 ข้อดังต่อไปนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.1 (H_{2a}): ปัจจัยจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทย

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.2 (H_{2b}): ปัจจัยจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทย
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.3 (H_{2c}): ปัจจัยจิตวิทยามีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทยผ่านปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยว

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยใช้แนวความคิดกระบวนการตัดสินใจของ Kotler and Keller (2009) อธิบายขั้นตอนของกระบวนการการตัดสินใจสำหรับศึกษาพฤติกรรมนักท่องเที่ยว สามารถแบ่งกระบวนการออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ การรับรู้ถึงปัญหา (problem recognition) การแสวงหาข้อมูล (information search) การประเมินทางเลือก (evaluation of alternatives) การตัดสินใจของผู้ซื้อ (buyer's decision) พฤติกรรมหลังการซื้อ (post purchase evaluation) ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวทั้งนั้น นอกจากนี้ในการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว ที่กล่าวโดย Schiffman and Kanuk (2007) ว่าปัจจัยจิตวิทยามีอิทธิพลในการเกิดพฤติกรรม การศึกษาถึงการตัดสินใจของ

นักท่องเที่ยวจะต้องมีความเข้าใจถึงจิตวิทยาของคนและขอบเขตที่เกี่ยวข้อง โดยปัจจัยจิตวิทยาประกอบด้วย การสนใจ การรับรู้ การเรียนรู้ บุคลิกภาพ ทักษะ แต่อย่างไรก็ตามพฤติกรรมการท่องเที่ยวในนักท่องเที่ยวอาจไม่เกิดขึ้นถ้านักท่องเที่ยวไม่รู้ถึงความต้องการมากพอ ดังนั้น นักการตลาดใช้เครื่องมือทางการตลาดที่เรียกว่า ส่วนประสมทางการตลาดบริการ ซึ่งประกอบด้วย บริการ (product) ราคา (price) ช่องทางการจัดจำหน่าย (place) การสื่อสารการตลาด (promotion) บุคลากร (people) กระบวนการบริการ (process) และสภาพทางกายภาพ (physical evidence) เพื่อใช้สร้างความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุดสำหรับนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยว (Kotler, Hayes & Bloom, 2002)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลทฤษฎีที่มีเนื้อหาและรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย การวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เข้าท่องเที่ยวเป็นครั้งที่ 2 ขึ้นไปในอุทยานแห่งชาติ และนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เที่ยวอุทยานแห่งชาติเป็นวันสุดท้ายของกำหนดการเที่ยวในเขตอุทยานแห่งชาติ 5 อันดับแรก โดยศึกษาประชากรนักท่องเที่ยวในช่วงเวลา มกราคม พ.ศ. 2556 ถึง กรกฎาคม พ.ศ. 2556 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป 460 ตัวอย่าง นักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัย 460 ตัวอย่าง มีตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 920 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลมี 2 ประเภท ได้แก่ (1) การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (in-depth interview) เป็นการเก็บข้อมูลโดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก กับนักท่องเที่ยวยาวชาวไทยที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (2) แบบสอบถาม หลังจากได้รับผลการสัมภาษณ์จะเลิกแล้ว จึงนำมาเป็นข้อมูลประกอบการออกแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามชนิดปลายปิด ประกอบด้วย 5 ส่วน จำนวน 74 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้อง โดยข้อคำถามมีค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) มากกว่า 0.7 หลังจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถาม ทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นโดยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach,1990) หลังจากมีการปรับปรุงแบบสอบถามจนสมบูรณ์แล้ว จึงดำเนินการนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล

ใช้วิธีการแบ่งขนาดตัวอย่างเป็นส่วน

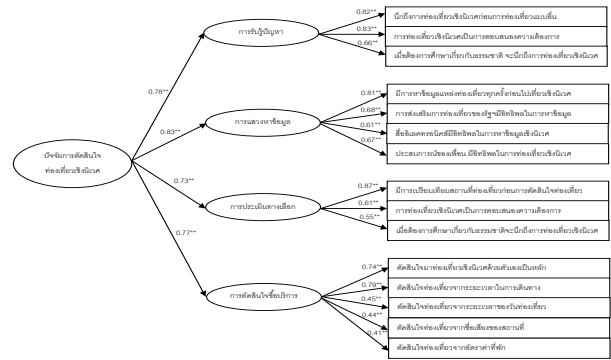
หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ โดยการสุ่มนักท่องเที่ยวชาวไทย ช่วงวันจันทร์ถึงวันอาทิตย์ โดยแจกแบบสอบถามนักท่องเที่ยวชาวไทย หนึ่งคนวันหนึ่งคน ณ บริเวณจุดประชาสัมพันธ์ของอุทยานแห่งชาตินั้น ๆ และใช้คำถามเพื่อคัดกรองประเภทนักท่องเที่ยว

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

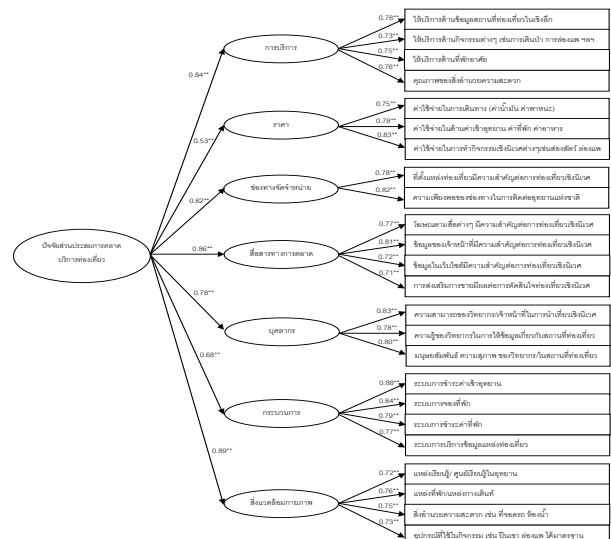
1.1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง

ยืนยันของตัวบ่งชี้ปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป



ภาพ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ปัจจัยด้านการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป

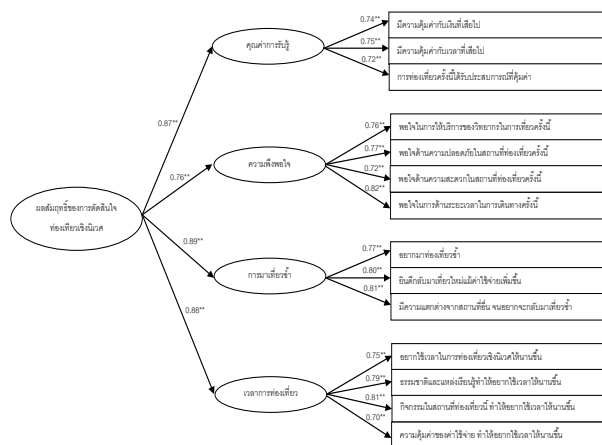
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไปพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 15 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่บ่งบอกถึงปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป โดยตัวแปรดังกล่าวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.41-0.87 ดังแสดงในภาพ 2



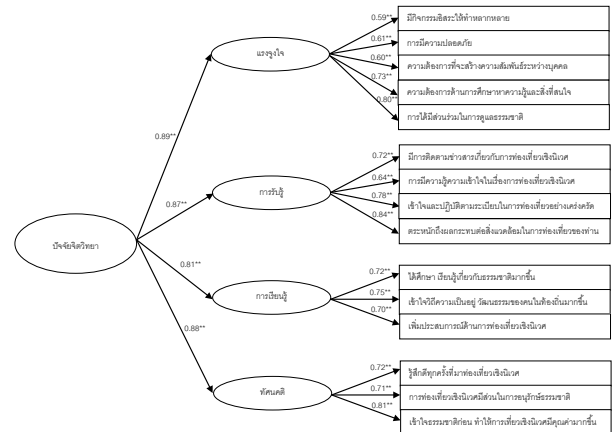
ภาพ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและอันดับที่สองของปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไปพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 24 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่บ่งบอกถึงปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป โดยตัวแปรดังกล่าวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.53-0.89 ดังแสดงในภาพ 3

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและอันดับที่สองของปัจจัยจิตวิทยาของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไปพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 15 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่บ่งบอกถึงปัจจัยจิตวิทยาท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป โดยตัวแปรดังกล่าวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.59-0.89 ดังแสดงในภาพ 4



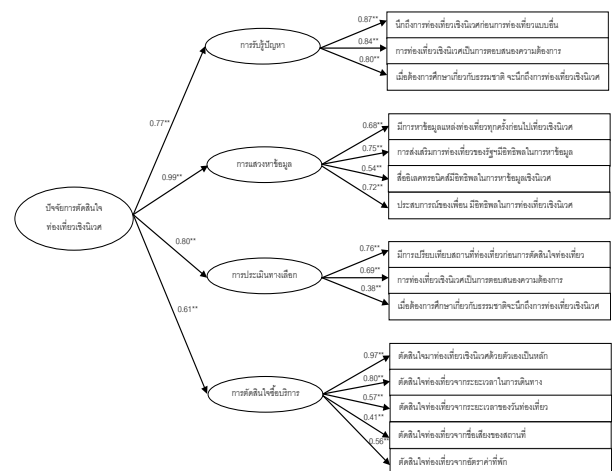
ภาพ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ปัจจัยจิตวิทยาของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป



ภาพ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไปพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 14 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่บ่งบอกถึงปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป โดยตัวแปรดังกล่าวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.70-0.89 ดังแสดงในภาพ 5

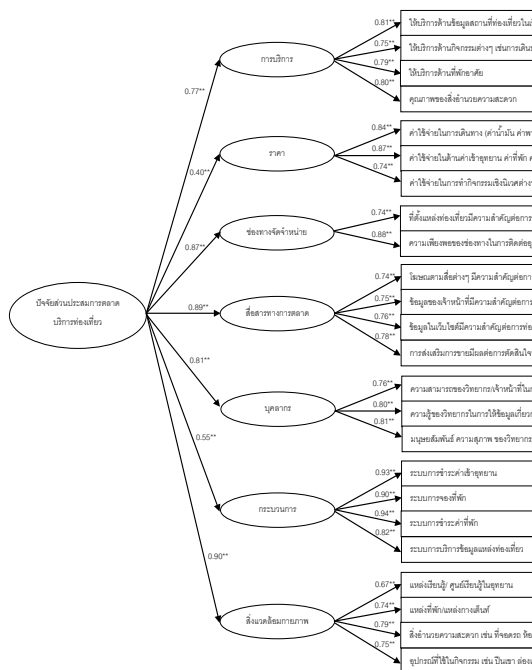
1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัย



ภาพ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ปัจจัยด้านการ

ตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
ผจญภัย

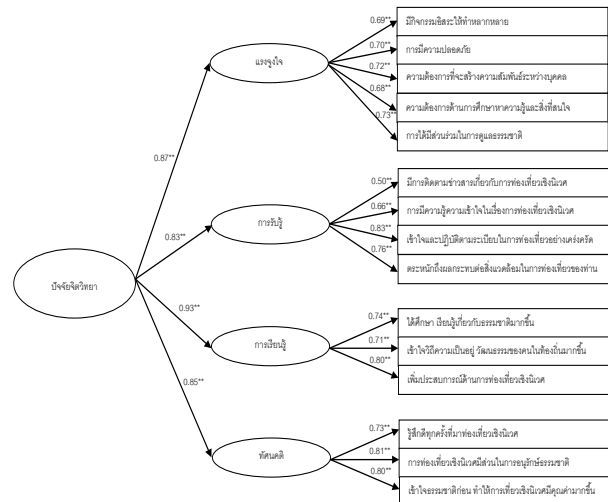
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ
ที่หนึ่งและที่สองของตัวบ่งชี้องค์ประกอบปัจจัยการ
ตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
ผจญภัยพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมี
นัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 15 ตัว เป็นตัว
บ่งชี้ที่สำคัญที่บ่งบอกถึงปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยว
เชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัย โดยตัวแปร
ดังกล่าวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.41-0.99
ดังแสดงในภาพ 6



ภาพ 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่
หนึ่งและอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ปัจจัยส่วนประสม
การตลาดของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ
ที่หนึ่งและอันดับที่สองของปัจจัยส่วนประสมการตลาด
บริการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัยพบว่า
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ
แสดงว่าตัวแปรทั้ง 24 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่บ่งบอก
ถึงปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยวของ
นักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัย โดยตัวแปรดังกล่าวมีค่า

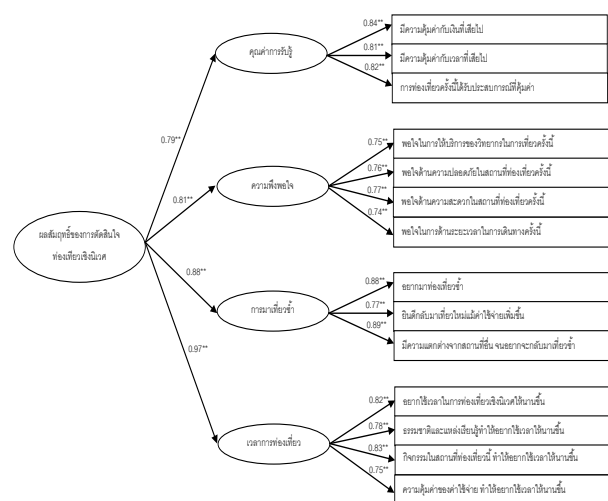
น้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.40-0.94 ดังแสดงใน
ภาพ 7



ภาพ 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่
สองของตัวบ่งชี้ปัจจัยจิตวิทยาของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
ผจญภัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ
ที่หนึ่งและอันดับที่สองของปัจจัยจิตวิทยาของ
นักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัยพบว่า ค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัว
แปรทั้ง 15 ตัว

เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่บ่งบอกถึงปัจจัยจิตวิทยา
ท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัย
โดยตัวแปรดังกล่าวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่
ระหว่าง 0.50-0.93 ดังแสดงในภาพ 8



ภาพ 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศพหุภพ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศพหุภพพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 14 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่บ่งบอกถึงปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศพหุภพโดยตัวแปรดังกล่าวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.74-0.97 ดังแสดงในภาพ 9

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแฝงของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรผล					
	Mkt $R^2 = 0.91$			Out $R^2 = 0.92$		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE
Dec	0.23*	0.23*	-	0.33*	0.23*	0.13*
	(0.10)	(0.10)	-	(0.12)	(0.11)	(0.04)
	2.25	2.25	-	2.47	2.02	1.97
Phy	0.74**	0.74**	-	0.65**	0.38*	0.27*
	(0.10)	(0.10)	-	(0.12)	(0.19)	(0.13)
	7.32	7.32	-	5.16	2.02	2.10
Mkt	-	-	-	0.37*	0.37*	-
	(0.16)	(0.16)	-	(0.16)	(0.16)	-
	2.25	2.25	-	2.25	2.25	-

ค่าสถิติ $\chi^2 = 100.21, df = 84, P\text{-value} = 0.10958, RMSEA = 0.021, SRMR = 0.020,$

$GFI = 0.987, AGFI = 0.949, *p < .05, **p < .01$

หมายเหตุ: ตัวในวงเล็บหมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน DE=อิทธิพลทางตรง

IE=อิทธิพลทางอ้อม TE=ผลรวมอิทธิพล

ผลการทดสอบความสอดคล้องของการวิเคราะห์สมการโครงสร้างของเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ปัจจัยจิตวิทยา และปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อ

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของการวิเคราะห์สมการโครงสร้างของเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ปัจจัยจิตวิทยา และปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไปพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 100.21, df = 84, P\text{-value} = 0.10958, RMSEA = 0.021, SRMR = 0.020, GFI = 0.987, AGFI = 0.949$) ดังข้อมูลในตาราง 1

ผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศพหุภพว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

($X^2=103.82$, $df=98$, $P\text{-value}=0.32461$, $RMSEA=0.011$, ตาราง 2

$SRMR=0.017$, $GFI=0.977$, $AGFI=0.955$) ดังข้อมูลใน

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแฝงของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัย

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล					
	Mkt $R^2 = 0.83$			Out $R^2 = 0.95$		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE
Dec	0.47*	0.47*	-	0.67**	0.48*	0.19*
	(0.18)	(0.18)	-	(0.23)	(0.24)	(0.09)
	2.51	2.51	-	2.89	2.00	2.02
Phy	0.50**	0.50**	-	0.31	0.11	0.20
	(0.18)	(0.18)	-	(0.22)	(0.20)	(0.13)
	2.71	2.71	-	1.34	0.51	1.47
Mkt	-	-	-	0.40**	0.40**	-
	-	-	-	(0.18)	(0.18)	-
	-	-	-	2.15	2.15	-

ค่าสถิติ $X^2 = 103.82$, $df=98$, $P\text{-value}=0.32461$, $RMSEA=0.011$, $SRMR=0.017$, $GFI=0.977$, $AGFI=0.955$

, * $p<.05$, ** $p<.01$

หมายเหตุ: ตัวในวงเล็บหมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน DE=อิทธิพลทางตรง

IE=อิทธิพลทางอ้อม TE=ผลรวมอิทธิพล

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานในกลุ่มนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยว มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป ปัจจัยจิตวิทยา ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยว มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป ดังข้อมูลในตาราง 3

ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานในกลุ่มนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัย พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ

ท่องเที่ยว มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัย แต่ปัจจัยจิตวิทยาปัจจัยปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยว ไม่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัย ดังข้อมูลในตาราง 3

ตาราง 3 สรุปผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรตามสมมติฐานของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัย

สมมติฐานการวิจัย	นักท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ทั่วไป		นักท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ผจญภัย	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Dec)				
H1a: ปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ	✓		✓	
H1b: ปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยว	✓		✓	
H1c: ปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ผ่านปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยว	✓		✓	
ปัจจัยจิตวิทยา (Phy)				
H2a: ปัจจัยจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ	✓			✓
H2b: ปัจจัยจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยว	✓			✓
H2c: ปัจจัยจิตวิทยามีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัยผ่านปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยว	✓			✓

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องรูปแบบของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศชาวไทย พบว่า นักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั้ง 2 ประเภท ให้ความสำคัญของการแสวงหาข้อมูลมาเป็นอันดับหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับณัฐชา ชำรงโชติ (2552) ที่พบว่า นักท่องเที่ยวที่เป็นวัยรุ่นมีพฤติกรรมก่อนการท่องเที่ยว คือมีการหาข้อมูลก่อนเดินทาง โดยการค้นหาข้อมูลการท่องเที่ยวจากอินเทอร์เน็ตและนิตยสารการท่องเที่ยวก่อนมาท่องเที่ยวเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยจิตวิทยา พบว่า นักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป ให้ความสำคัญด้านทัศนคติมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือการรับรู้ ในขณะที่

นักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัยให้ความสำคัญด้านการรับรู้ รองลงมาคือแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Correia and Pimpao (2008) ที่กล่าวว่า การรับรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจ

เมื่อพิจารณาด้านส่วนประสมการตลาด พบว่า นักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั้ง 2 ประเภทให้ความสำคัญกับการสื่อสารทางการตลาดรองลงมาคือการบริการและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cejvanovic, Duric and Vujic (2009) ที่กล่าวว่าวิธีการสื่อสารการตลาด มีความสำคัญต่อการนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและกิจกรรมทางการท่องเที่ยว สำหรับการ

วางแผน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการแข่งขัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Li and Petrick (2008) ที่กล่าวว่า การสื่อสารทางการตลาด เป็นแนวคิดสำคัญในการตลาด ดังจะเห็นได้ว่านักท่องเที่ยวเชิงนิเวศชาวไทยเลือกมาท่องเที่ยวด้วยตนเองจึงให้ความสำคัญในด้านการสื่อสารทางการตลาดมากกว่า และเมื่อพิจารณาด้านผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ นักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไปให้ความสำคัญกับคุณค่าการรับรู้ ในขณะที่นักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัยให้ความสำคัญในองค์ประกอบระยะเวลาการท่องเที่ยว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hume and Mort (2010) ที่กล่าวว่า คุณภาพการบริการมีผลต่อความพึงพอใจในเชิงบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chitty, Ward and Chua (2007) ที่ว่าภาพลักษณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณค่าที่รับรู้ คุณค่าที่รับรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจ

ปัจจัยการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป และนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัย มีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศซึ่งสอดคล้องกับโมเดลการตัดสินใจซื้อของ Schiffman and Kanuk (2007)

ส่วนปัจจัยจิตวิทยามีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไปและนักท่องเที่ยวผจญภัยต่างกัน โดยปัจจัยจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั่วไป ผ่านปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้อง Schiffman and Kanuk (2007) ที่ว่าปัจจัยจิตวิทยามีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Correia and Pimpao (2008) เรื่องกระบวนการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวชาว

โปรตุเกสที่ท่องเที่ยวในอเมริกาใต้และแอฟริกา ซึ่งกล่าวว่าการรับรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจท่องเที่ยว

แต่สำหรับรูปแบบการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผจญภัย พบว่า ปัจจัยจิตวิทยามีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศผ่านปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการท่องเที่ยวเท่านั้น จากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ปัจจัยจิตวิทยาไม่ว่าจะด้านทัศนคติ การรับรู้ การเรียนรู้ แรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศทั้งทางด้าน คุณค่าการรับรู้ ความพึงพอใจ การมาเที่ยวซ้ำ ระยะเวลาการท่องเที่ยว แสดงว่าเมื่อนักการตลาดเพิ่มขึ้นหรือลดลงของปัจจัยด้านจิตวิทยาอาจจะไม่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการตัดสินใจของ Schiffman and Kanuk (2007) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจิตวิทยามีผลต่อกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภค แต่สอดคล้องกับอัครเดช (2556) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจิตวิทยาไม่มีผลต่อความพึงพอใจ อาจเป็นเพราะปัจจุบันผู้ประกอบการให้ความสำคัญทางการตลาดมากกว่าเรื่องของจิตใจ และบางครั้งผู้บริโภคไม่ได้เป็นผู้ตัดสินใจทำ ปัจจัยจิตวิทยามีผลน้อย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ภาครัฐที่กำกับดูแลการท่องเที่ยว หรือหน่วยงานด้านการท่องเที่ยว ควรนำข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวเชิงนิเวศชาวไทยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ส่วนประสมการตลาดในการสร้างคุณค่าการรับรู้ ความพึงพอใจ การมาท่องเที่ยวซ้ำ ระยะเวลาการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยวชาวไทยและนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการ

ท่องเที่ยวในอุทยานแห่งชาติที่มีขนาดเล็กเพื่อเพิ่มส่วนแบ่งตลาดของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

2. ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศควรนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางบริหารจัดการรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพื่อให้นักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวเชิงนิเวศเกิดคุณค่าการรับรู้ ความพึงพอใจและกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ ซึ่งจะส่งผลต่อยอดขายและรายได้ของบริษัทต่อไป

3. นักวิชาการและผู้สนใจ หากต้องการศึกษาเรื่องรูปแบบการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของคนไทยควรให้ความสำคัญเรื่องกลยุทธ์การตลาด ผลการวิจัยนี้พบว่า กลยุทธ์การตลาดและผลสัมฤทธิ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศมีความสัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการทำการวิจัยข้อมูลการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของชาวต่างชาติ ที่เข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย เนื่องจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ที่เข้ามาท่องเที่ยวเชิงนิเวศในประเทศไทยนั้นมีจำนวนมาก ดังนั้นเพื่อให้รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอบริการท่องเที่ยวได้สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติและสามารถนำข้อมูลไปวางแผนในแต่ละพื้นที่ได้เป็นอย่างดี การทำการวิจัยข้อมูลการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของชาวต่างชาติจึงถือว่ามีความประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง

เอกสารอ้างอิง

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช. (2554). สถิติเงินรายได้อุทยานแห่งชาติ รายงานประจำปี 2544. ค้นจาก

<http://www.dnp.go.th/nprd/develop/income.php>.

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2554). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พ.ศ. 2555-2559. ค้นจาก

http://www.mots.go.th/more_news.php?cid=66&filename=index.

ณัฐชา ชำรงโชติ. (2552). รูปแบบพฤติกรรมการค้นหาข้อมูลของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซียที่มาเที่ยวเมืองพัทยา. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 14(2), 83-93.

อัครเดช จำเดิม. (2556). กลยุทธ์การตลาดของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 3(2), 114-124.

Cejvanovic, F., Duric, A. & Vujic, T. (2009). The competitiveness of tourism and rural tourism offer in Bosnia and Herzegovina through application of the marketing approach. *European Association of Agricultural Economists in Its Series*, 113(9), 113-115.

Chitty, B., Ward, S., & Chua, C. (2007). An application of the ECSImodel as predictor of satisfaction and loyalty of backpacker hotels. *Marketing Intelligence & Planning*, 25(6), 563-580.

Correia, A., & Pimpao, A. (2008). *Decision-making processes of Portuguese tourist travelling to South America and Africa*. New York: Harper Collins.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

- Hume, M., & Mort, G. S. (2010). The consequence of appraisal emotion, service quality, perceived value and customer satisfaction on repurchase intent in the performing arts, *Journal of Service Marketing*, 24(2), 170-182.
- Kotler, P. & Keller, (2009). *Marketing management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kotler, P., Hayes, T., & Bloom, P. N. (2002) *Marketing professional service: Forward-thinking strategies for booting your business, your Image and your profits*. America: Prentice Hall.
- Kumar, P. (2010). *Marketing of hospitality & tourism services*. India: Tata McGraw-Hill Education.
- Li, X. & Petrick, J. (2008). Tourism marketing in an era of paradigm shift. *Journal of travel research*, 46(3), 235-244.
- Schiffman, L. G. & Kanuk, L.L. (2007). *Consumer behavior*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.



R2R: Routine to Research กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

R2R: Routine to Research in Educational quality development

มุกดา สิตลานุชิต

บทคัดย่อ

R2R: Routine to Research กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นแนวทางที่เป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารการศึกษาที่จะนำมาใช้ในองค์กรเพื่อพัฒนาคนให้พัฒนางานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หลังจากมีการดำเนินการนำ R2R ไปใช้ในหน่วยงานทางบริการสุขภาพ และหน่วยงานที่ส่งเสริมคุณภาพงานทางสุขภาพอย่างประสบความสำเร็จและเป็นรูปธรรม จึงควรมีการสนับสนุนให้ผู้บริหารการศึกษาใช้ R2R ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนและคุณภาพการศึกษา

คำสำคัญ: R2R, พัฒนาคน, พัฒนางาน, พัฒนาคุณภาพการศึกษา, ผู้บริหารการศึกษา, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

R2R: Routine to Research in educational quality development are guidelines which challenge educational administrators to assist organization members in job development that affects educational quality development. R2R has been successfully used in health service units and health promotion offices. There should be support for the educational administrators to use R2R tools in creating a learning organization for employee development and educational quality.

Keywords: R2R, member development, job development, educational quality development, educational administrators, learning organization.



ความนำ

“R2R” หรือ “Routine to Research” หมายถึง “การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย” เป็นคำนิยามโดยศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2551) หัวใจของ R2R คือการพัฒนาไปพร้อมกับพัฒนาคน (วิจารณ์ พานิช, 2551) R2R จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้คนยุคนี้เกิดการปฏิวัติการเรียนรู้ของตนเองโดยการทำงานวิจัยในงานประจำและเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้พัฒนางานประจำ

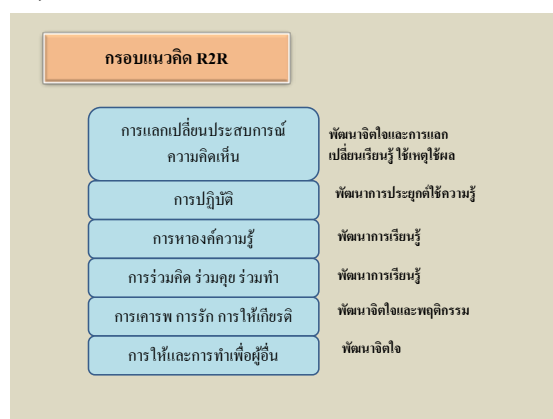
วิวัฒนาการของ R2R

R2R ได้ถือกำเนิดมาเป็นเวลาปีพ.ศ. 2547 โดยแนวคิดนี้ได้เริ่มต้นจากการที่ ศาสตราจารย์นายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร อดีตคณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ต้องการให้บุคลากรในโรงพยาบาลศิริราช รู้จักคิดและแก้ไขปัญหางานประจำของตัวเองด้วยการทำงานวิจัย จึงได้จัดตั้งคณะกรรมการและหน่วยงานพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในโรงพยาบาลศิริราช ได้ทำ R2R กันถ้วนหน้า ซึ่งในเวลาต่อมาสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข หรือ สวรส. ก็ได้เล็งเห็นถึงประโยชน์ของ R2R ในการบริหารจัดการความรู้เพื่อไปสู่การพัฒนา ระบบสุขภาพให้เข้มแข็ง จึงได้เชิญชวนให้ โรงพยาบาลศิริราช ขยายแนวคิดนี้ออกไปในระดับประเทศ จนกระทั่งเกิดเป็นการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากงานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ครั้งที่ 1 ในปีพ.ศ. 2551 (สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล, 2556) ปัจจุบันเป็นครั้งที่ 7 และได้มีองค์กร 5 แห่งลงนามความร่วมมือทางวิชาการ R2R ในการพัฒนาคน พัฒนางานเพื่อสุขภาพที่ยั่งยืนของมวลชน อันได้แก่ กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สถาบันรับรองสถานพยาบาล สำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุขและ คณะแพทย์

มหาวิทยาลัยมหิดล (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2557)

กรอบแนวคิด R2R

กรอบแนวคิด R2R มีฐานแนวคิดเป็นการพัฒนาคนไปสู่การพัฒนางานและองค์กรอย่างยั่งยืน โดยแสดงได้เป็น 6 ฐาน ดังภาพที่ 1 (ประสิทธิ์ วัฒนาภา, 2557)



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดของ R2R (ประสิทธิ์ วัฒนาภา, 2557)

ฐานแรกสุดเป็นฐาน “การให้และการกระทำให้ผู้อื่น” เป็นจุดแรกของงานประจำ ร่วมคิดร่วมทำเพื่อหาองค์ความรู้ใหม่จากการปฏิบัติโดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นพัฒนาคนทั้งจิตใจ การเรียนรู้จากการประยุกต์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกบุคคลให้เหตุใช้ผล คิดวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ รวมถึงการคิดวิพากษ์จนเกิดมุมมองใหม่และผลงานใหม่ (ประสิทธิ์ วัฒนาภา, 2557)

หลักการของการพิจารณา R2R

ระเบียบวิธีวิจัยในงาน R2R สามารถใช้ระเบียบได้หลายหลาก ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ งานวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หลักในการพิจารณาว่างานศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็น R2R หรือไม่ให้ออกจาก 4 ส่วน ได้แก่ (วิจารณ์ พานิช, 2551)

1. โจทย์วิจัยหรือคำถามวิจัยของงาน R2R ต้องมาจากงานประจำเป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานประจำ

2. ผู้ทำวิจัย ต้องเป็นผู้ทำงานประจำนั่นเอง และเป็นผู้แสดงบทบาทหลักของการวิจัย

3. ผลลัพธ์ของการวิจัย ต้องวัดที่ผลที่เกิดขึ้นต่อการให้บริการ

4. การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ผลการวิจัยต้องวนกลับไปก่อผลเปลี่ยนแปลงต่อการให้บริการผู้อื่นโดยตรง หรือต่อการจัดบริการ จะเห็นได้ว่าระเบียบวิธีวิจัยของ R2R ต้องเป็นงานวิจัยในงานประจำโดยผู้ทำงานนั้นและผลลัพธ์ของงานวิจัยเกิดขึ้นต่องานประจำนั้น ๆ

ความแตกต่างของ R2R กับวิจัยทั่วไป

ความแตกต่างของ R2R กับงานวิจัยทั่วไปมีความแตกต่างตรงที่โจทย์ R2R ต้องมาจากปัญหาในงาน มาจากงานประจำที่ทำกันอยู่และต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น โดยผู้วิจัยต้องเป็นผู้ทำงานประจำนั่นเองและต้องทำหน้าที่หลักในการวิจัยด้วย ส่วนผลลัพธ์ของงานวิจัยต้องวัดผลได้จากตัวผู้รับบริการจากเรา หรือผู้ป่วยโดยตรง และการนำผลการวิจัยไปใช้สามารถนำไปปรับปรุงการทำงานและการบริการให้ดีขึ้นในบริบทของแต่ละองค์กร งานประจำมีอยู่ในบุคคลทั้งประเทศที่ต้องการการพัฒนาด้วยงานวิจัย ในขณะที่งานวิจัยทั่วไป (ที่ไม่ใช่งานประจำ) มีอยู่น้อยนิด งานประจำนั้นเป็นวิถีชีวิตและเมื่อมีการวิจัยเป็นวิถีชีวิต ก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ใหญ่หลวงต่อชีวิตคนทั้งมวลและสังคม (ประเวศ วะสี, 2557) ผลกระทบของ R2R จึงได้ทั้งพัฒนาในคน ในงานและในสังคมอย่างต่อเนื่องและกว้างขวาง

R2R กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากแนวคิดของ R2R ในการวิจัยในงานประจำ และมีวิวัฒนาการที่คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเพื่อพัฒนาบริการสุขภาพเมื่อ 10 ปีที่ผ่านมา R2R กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษายังเป็นเพียงช่วงเริ่มต้นที่นักวิชาการทางการศึกษาดังที่ ศาสตราจารย์ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี (2555) ได้กล่าวถึงการนำ R2R ไปใช้ในการศึกษาว่า “...ปัจจุบันภาคการศึกษาถือว่าเข้ามามีบทบาทในเรื่องงานวิจัย R2R ยังไม่มากพอ ฉะนั้นจะต้องมาช่วยกันคิดต่อว่าจะทำอย่างไรให้แต่ละสถาบัน โดยเฉพาะในระดับ ป.ตรี ได้นำเรื่องนี้บรรจุไว้ในการเรียนการสอน ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้เกิดประโยชน์อย่างมหาศาลในอนาคต รวมไปถึงการดึงโรงพยาบาล หน่วยงานสาธารณสุขทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อขยายเครือข่าย R2R ซึ่งนับว่าเป็นโจทย์ที่สำคัญ” ข้อเสนอแนะนี้สอดคล้องกับ เกลิม วราวิทย์ (2557) ที่ได้เสนอแนะแนวทางให้มีการนำงานประจำสู่งานวิจัยในการจัดระบบการศึกษากับระบบการสาธารณสุข ในหลายประเด็นได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การคัดเลือกนักศึกษา การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากรสนับสนุนวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล และผลลัพธ์จากการสืบค้นการนำเสนอการนำแนวคิด R2R ไปใช้อ้างอิงในการพัฒนาการศึกษามีจำนวนไม่มากและเป็นเพียงจุดเริ่มต้น ดังนี้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (2555) ได้จัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำ R2R มาพัฒนากระบวนการทำงานให้มีมาตรฐาน และนำงานวิจัยสถาบันมาเป็นกลไกขับเคลื่อนและพัฒนางานประจำให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรังสิต (2557) ได้นำ R2R ไปเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยมีแนวคิดว่าปัจจุบันการดำเนินงานด้านการอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเอกชนที่ต้อง

เผชิญหน้ากับความท้าทายมากขึ้น การใช้แนวคิด R2R หรือ Routine to Research เปรียบเสมือนนวัตกรรมหรือเครื่องมืออย่างหนึ่งในด้านการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นกลไกผลักดันให้บุคลากรในองค์กรชวนชวนศึกษาค้นคว้า นำหลักของกระบวนการทำวิจัยมาใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานประจำวัน รวมถึงพัฒนาต่อยอดงานประจำวัน ๆ นอกจากนั้นองค์กรยังได้รับประโยชน์จากการทำงานบนฐานความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (2557) ได้จัดโครงการจัดประชุมวิชาการเพื่อการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย โดยมุ่งเน้นพยาบาลวิชาชีพ คณาจารย์ นักวิชาการสาธารณสุขและบุคลากรสายสนับสนุนที่สนใจ เพื่อให้ สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่ตนเองปฏิบัติเป็นประจำและสามารถต่อยอดเป็นงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการที่ต้องการได้

จากข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการศึกษาได้มีการนำ R2R มาพัฒนาคนเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานในช่วงเริ่มต้นบ้างแล้วโดยมีผู้บริหารการศึกษาเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้บุคลากรจะทำงานอย่างเป็นระบบได้ต้องประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ (ปนัดดา จันทวิสิริรัตน์, 2557) ดังนี้ (1) สร้างวัฒนธรรมของการให้บริการ (2) สร้างวัฒนธรรมของการอยากเรียนรู้ (3) รู้กระบวนการเรียนรู้ (4) รู้กระบวนการวิจัย โดยผู้บริหารองค์กรสนับสนุนการสร้างบรรยากาศ โดยยกย่องผู้ที่พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนการใช้ R2R ในการพัฒนาที่นำไปสู่การพัฒนาความรู้และการพัฒนา

คน เป็นกลยุทธ์ของการใช้ R2R พัฒนาคนนำไปสู่การพัฒนาความรู้และพัฒนางาน

ประสบการณ์การใช้แนวคิด R2R ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

หน้าที่สำคัญของอาจารย์คือการสอน การพัฒนางานประจำสู่การวิจัยจึงเป็นการพัฒนาดตนเองและพัฒนาการสอนควบคู่กันไป จากประสบการณ์ของผู้เขียนได้พัฒนาการสอนโดยคิดนวัตกรรมจำนวน 2 เรื่อง ชุดแรกเป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทได้ทำสื่อการสอน “มุกดา โมเดล” (มุกดา สิตลานุชิต, 2531) ที่ใช้เป็นสื่อการสอนเรื่องการวัดความดันเลือดค่าส่วนกลาง เป็นหุ่นต้นแบบที่สร้างขึ้นเป็นชุดแรกของโลกโดยไม่ได้คัดลอกจากผู้ใด ชุดที่สองต่อมาได้การพัฒนาการสอนการพัฒนาระบบการคิดในกระบวนการพยาบาล โดยออกแบบแผนผังแนวคิด (concept mapping) ที่สอดคล้องกับการพัฒนาระบบการคิดในกระบวนการพยาบาล ที่จดลิขสิทธิ์ชื่อ “มุกดา โมเดล” ที่ผ่านกระบวนการการวิจัยในการพัฒนาในการพัฒนาระบบการคิดในกระบวนการพยาบาลในนักศึกษาพยาบาล (มุกดา สิตลานุชิต, พิมใจ ทวีพัทธ์ และแสงอรุณ ใจวงศ์ผาบ, 2553) และนำไปใช้พัฒนาระบบการคิดในกระบวนการพยาบาลในพยาบาลวิชาชีพ (มุกดา สิตลานุชิตและแสงอรุณ ใจวงศ์ผาบ, 2554) ตลอดจนสามารถนำไปพัฒนาพยาบาลวิชาชีพและพัฒนา นักศึกษาพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

คุณค่าของการนำงานประจำสู่การวิจัย

นอกจากจะพัฒนาและพัฒนางานทั้งในระดับบุคคลและองค์กรแล้ว สิ่งที่ได้มากกว่านั้นคือความภาคภูมิใจในตนเองโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากงานนั้นเป็นนวัตกรรมและประสบความสำเร็จในการนำไปใช้

สรุป

แม้ความสำเร็จในการนำ R2R ไปใช้ในพัฒนางานประจำในระบบบริการสุขภาพที่พัฒนามาแล้วและพัฒนาความร่วมมือเป็นระดับประเทศ แต่ในระดับสถาบันการศึกษายังอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการส่งเสริมบุคลากรให้นำ R2R ไปพัฒนางานประจำเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาควรเริ่มส่งเสริมการนำ R2R มาพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและมีเครือข่ายในการใช้ R2R เป็น

เครื่องมือในการพัฒนาคนทำงาน พัฒนางานและนำพาองค์กรสู่การเรียนรู้ คุณค่าของการพัฒนาที่จะส่งผลให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาอย่างกว้างขวางต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกษม วัฒนชัย. (2555). *ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากงานประจำสู่งานวิจัย Routine to Research (R2R) ครั้งที่ 5 “วิถี R2R: เรียบง่าย คุณภาพ ครบวงจร” ระหว่างวันที่ 10-12 กรกฎาคม 2555 ณ ศูนย์การประชุมอิมแพ็ค ฟอรั่ม เมืองทองธานี*. ค้นจาก <http://www2.manager.co.th/Politics/ViewNews.aspx?NewsID=9550000085861>
- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. (2557). *โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนางานประจำสู่การวิจัย “R2R .”* ค้นจาก <http://nu.cpru.ac.th/thai/?p=668>
- เฉลิม วราวิทย์ (2557). *R2R and Transformative Learning. การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากงานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ครั้งที่ 7 “เสริมพลัง สร้างคุณภาพ สู่สุขภาวะ” วันที่ 24 กรกฎาคม 2557 ณ ศูนย์การประชุมอิมแพ็ค ฟอรั่ม เมืองทองธานี*. ค้นจาก <http://www.r2rthailand.org/news/detail/1595>
- ปนัดดา จันทวิศิริรัตน. (2557). *R2R and Transformative Learning. การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากงานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ครั้งที่ 7 “เสริมพลัง สร้างคุณภาพ สู่สุขภาวะ” วันที่ 24 กรกฎาคม 2557 ณ ศูนย์การประชุมอิมแพ็ค ฟอรั่ม เมืองทองธานี*. ค้นจาก <http://www.r2rthailand.org/news/detail/1595>
- ประสิทธิ์ วัฒนภา. (2557). *R2R และ Transformative Learning. นิตยสารสุขภาพ สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ, 6(22), 56-57.*
- ประเวศ วะสี. (2557). *R2R เครื่องมือเสริมพลัง สร้างคุณภาพ สู่สุขภาวะ. นิตยสารสุขภาพ สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ, 6(22), 17.*
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2555). *จดหมายข่าววิจัยสถาบัน มทส.* ค้นจาก <http://web.sut.ac.th/2012/images/upload/newsletter/15/15/newsletter.pdf>

- มุกดา สิตตานุชิต. (2531). การศึกษาผลของการสอนโดยใช้หุ่นจำลองประกอบ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนของความจำ เรื่อง การวัดความดันเลือดดำส่วนกลางในนักศึกษาพยาบาล ที่มีระดับความสามารถต่างกัน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มุกดา สิตตานุชิตและแสงอรุณ ใจวงศ์ผาบ. (2554). การพัฒนาต้นแบบการพัฒนาระบบการคิดในกระบวนการพยาบาล ในอาจารย์พี่เลี้ยงของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7(13), 76-83.
- มุกดา สิตตานุชิต, พิมใจ ทวีพัทธ์ และแสงอรุณ ใจวงศ์ผาบ. (2553). การศึกษาผลการใช้มุกดาโมเดลในการพัฒนาระบบการคิดในกระบวนการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ชัยนาท. การประชุมวิชาการราชภัฏสุราษฎร์ธานี ครั้งที่ 6 การวิจัยเพื่อพัฒนาพื้นที่ ประจำปี 2553. สุราษฎร์ธานี: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2551). *R2R: Routine to Research :สยบงานจำเจด้วยการวิจัย สู่โลกใหม่ของงานประจำ*.
ค้นจาก Website [http:// www.hsri.or.th](http://www.hsri.or.th)
- ศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรังสิต. (2557). *โครงการฝึกอบรมสำหรับอาจารย์และบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต เรื่อง การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย Routine to Research (R2R)*. ค้นจาก <http://www.rsu.ac.th/hrd/resources/document/R2R2556.pdf>
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (2551). *จากงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research R2R): เสริมพลังสร้างสรรค์และพัฒนา*. ค้นจาก <https://www.gpo.or.th/rdi/Present11.ppt>
- สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล. (2556). *ผลักค้น - พัฒนา: ก้าวสู่ 1 ทศวรรษ วิจัย R2R*. HSRI Forum, 2 (4), 4.
ค้นจาก http://old.hsri.or.th/sites/default/files/hsriforum-4_2013.pdf
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2557). *5 องค์การสุขภาพหนุนทำ R2R*. ค้นจาก <http://www.thaihealth.or.th/Content/19671-5%20องค์กรสุขภาพหนุนทำ%20R2R.htm>



ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

**Conflict Management Strategies of School Administrators
under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2**

กัลยา หงษ์พรหม และ ดร.สุวัฒน์ เงินถ้ำ

บทคัดย่อ

การวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่า t-test และทดสอบค่า F-test ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ความขัดแย้ง ในภาพรวม อยู่ในระดับการปฏิบัติ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความขัดแย้ง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ยุทธศาสตร์การเอาชนะ ยุทธศาสตร์การเจรจาต่อรอง ยุทธศาสตร์การร่วมมือ ยุทธศาสตร์การหลีกเลี่ยง ยุทธศาสตร์การยอมให้ ยุทธศาสตร์การเผชิญหน้า และยุทธศาสตร์การประนีประนอม

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์การบริหาร, การบริหารจัดการความขัดแย้ง, เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

Abstract

The objectives of this survey research are (1) to study the conflict management strategies of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 and (2) to compare the conflict management strategies of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 regarding gender, work experience at a position and school size. The samples are 270 government teachers of Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. The data was collected through a 5-rating scale questionnaire and analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test and F-test. The results are as follows: the conflict management strategy application of school administrators as a whole are highly rated when considering each strategy. The administrators' strategy performance is rated from highest level to lowest as

follows: competition, bargaining, collaboration, avoiding, accommodation, confrontation as well as compromising strategies.

Keywords: management strategy, conflict management

ความนำ

สถานภาพสังคมในปัจจุบันพบว่ามีความวุ่นวาย สับสน และยังไร้ทิศทาง ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นล้วนเกิดจากคนทั้งนั้น กิเลสของคน ความโลภ ประารถนาในทรัพย์สินอำนาจที่ไม่สิ้นสุดของมนุษย์ ในขณะที่ทรัพยากรมีจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการของทุกคนได้ ทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า ความขัดแย้ง (วันชัย วัฒนศัพท์, 2547) ในปัจจุบันความขัดแย้งในระดับบุคคล องค์กรและสังคมทั่วไปมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้นอันส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันและการทำงานกันอย่างไม่ราบรื่น แม้จะเป็นสิ่งที่ไม่ไม่มีใครปรารถนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความขัดแย้ง ตรงใดที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกับคนอื่นในสังคม ความแตกต่างทำให้คนเกิดความขัดแย้ง (ชนัดดา เหมือนแก้ว, 2543, หน้า 94) การจัดการกับความขัดแย้งจึงนับว่าเป็นความสำคัญและท้าทายความสามารถของผู้บริหารทุกคน ผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะแก้ปัญหาไม่เหมือนกันถึงแม้จะเป็นปัญหาในลักษณะเดียวกันก็ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีต ความรู้ ความสามารถ อายุและบุคลิกภาพเฉพาะตัว และปัญหาความขัดแย้งบางอย่าง ผู้บริหารคนหนึ่งอาจแก้ปัญหาได้แต่อีกคนหนึ่งอาจแก้ไม่ได้หรือแก้ไขได้อาจใช้เวลาที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล (สจ๊อ อ้นันต์พคุณ, 2542, หน้า 113) สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ นอกจากนั้นยังพบว่ามีความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอีกด้วย เช่น กลุ่มผู้บริหารมีความขัดแย้งกับครู และกับนักเรียน ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีครูจำนวนมากก็มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันซึ่ง

ทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลงได้ (อรุณี ขอบพิมาย, 2546, หน้า 2)

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีจำนวนทั้งสิ้น 67 โรงเรียน เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 67 คน มีข้าราชการครูจำนวน 992 คน พบว่า มีปัญหาอันเนื่องมาจากการบริหารการศึกษาอยู่ เป็นต้นว่า ปัญหาคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปัญหาการขัดแย้งในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี, 2549, หน้า 75-78) ปัจจุบันงานในสถานศึกษามีความสลับซับซ้อนและมีปริมาณมากขึ้น นอกจากงานวิชาการแล้วยังมีงานอื่น ๆ เช่น งานธุรการและการเงิน งานบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 12)

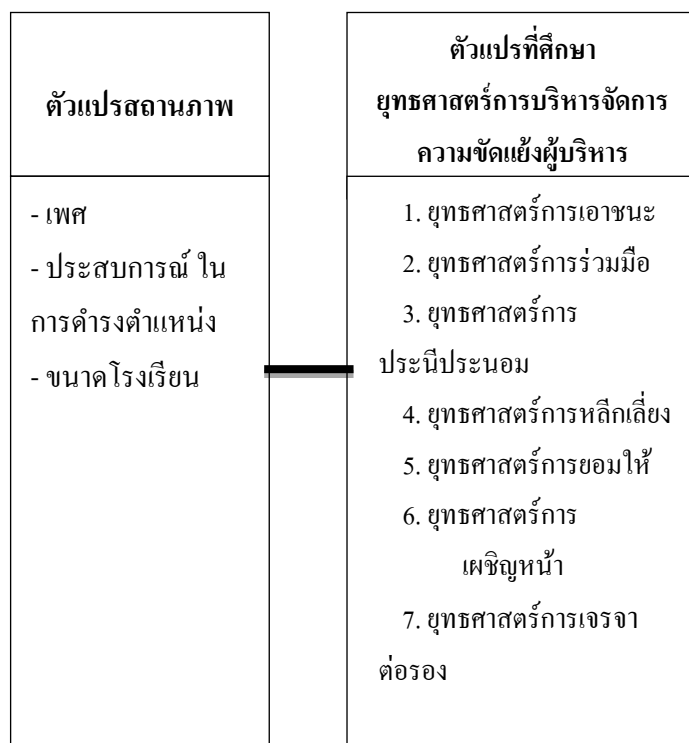
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษายุทธศาสตร์การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ว่ามียุทธศาสตร์การบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างไร ตลอดจนเพื่อเปรียบเทียบยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยศึกษาทฤษฎีแนวคิดและผลงานวิจัยจากแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและ

ต่างประเทศ ซึ่งคาดหวังว่าการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษาและได้แนวคิดใช้ในการแก้ปัญหา ความขัดแย้ง ซึ่งจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงการ บริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนด นโยบายและวางแผนในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างตรงจุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ความขัดแย้งของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและขนาด โรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ชาย และ หญิงมี ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความขัดแย้งที่ แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ ในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมียุทธศาสตร์การ บริหารจัดการความขัดแย้งแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนที่มี ขนาดต่างกัน มียุทธศาสตร์บริหารจัดการความ ขัดแย้งแตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษายุทธศาสตร์การ บริหารจัดการความขัดแย้งภายในสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และเพื่อนำ

เปรียบเทียบยุทธศาสตร์การจัดการความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงเสนอรายละเอียด แนวคิด
หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดแบ่งหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและลักษณะของความขัดแย้ง

สมยศ นาวิการ (2538, หน้า 302) ได้กล่าวว่า
ความขัดแย้งภายในองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่มีอาจหลีกเลี่ยงได้
และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นไม่ว่าองค์กรจะถูกออกแบบ
หรือดำเนินการอย่างไรก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534, หน้า 7) ได้ให้
แนวคิดไว้ว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนา แต่ก็
เป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยงพ้นตราบดีที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่
และอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม ได้มีผู้ให้ความหมายของ
ความขัดแย้งไว้

ซุงและแมกกินสัน (Chung and Megginson.
1981, pp. 252, อ้างถึงใน อรุณี ขอบพิมาย, 2546, หน้า 12)
ให้ความหมายว่า ความขัดแย้งเป็นการต่อสู้กันระหว่าง
บุคคล ความขัดแย้งเกิดเมื่อบุคคลหรือกลุ่ม ประสบกับ
เป้าหมายที่ทั้งสองฝ่ายไม่พึงพอใจ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534, หน้า 11) กล่าว
ว่า ความขัดแย้งคือ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างกันใน
ค่านิยม ความสนใจ แนวคิด วิธีการ เป้าหมาย ต้องมา
ติดต่อกันทำงานด้วยกันหรืออยู่ร่วมในสังคมเดียวกัน โดย
ที่ความแตกต่างนี้เป็นสิ่งที่ไม่สอดคล้องกันหรือไปด้วยกัน
ไม่ได้

สุนันทา เลาพันธ์ (2540, หน้า 212)
ให้ความหมายของความขัดแย้งว่า เป็นกระบวนการ
ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่มีการแสดงออกที่
เป็นปฏิปักษ์ต่อกันซึ่งสืบเนื่องมาจากความแตกต่าง
ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 772)
ให้ความหมายว่า ความขัดแย้งคือ การไม่เห็นพ้องที่เกิด
จากความแตกต่างระหว่างบุคคลสองคน หรือกลุ่มสอง
กลุ่มหรือมากกว่า ภายใต้ความขัดแย้งขององค์กร บุคคล
หรือกลุ่มอาจขัดขวางเป้าหมายหรืองานระหว่างกัน

สร้อยตระกูล (ดิยานนท์) อรรถมานะ
(2541, หน้า 228) ให้แนวคิดว่า ความขัดแย้งเป็น
กระบวนการความพยายามของบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่ม
บุคคลหนึ่งกระทำการอย่างตั้งใจ เพื่อขัดขวางความ
พยายามของอีกบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มหนึ่ง ซึ่ง
ยังผลให้บุคคลหรือกลุ่มดังกล่าว เกิดความคับข้องใจ
และมีความตึงเครียดในการที่จะบรรลุเป้าหมายหรือ
ผลประโยชน์ของเขา

วันชัย วัฒนศัพท์ (2547) ได้กล่าวถึง
ความขัดแย้งนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ทุกระดับ ไม่ว่า
จะเป็นในระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว สังคม รัฐ
ไปจนถึงระดับโลกถ้าไม่ได้รับการแก้ไขที่ถูกแล้วสิ่ง
ที่ตามมาคือความรุนแรง และนำไปสู่ความเสียหาย
หรือสูญเสียในที่สุด

จากความหมายความขัดแย้งข้างต้น สรุป
ได้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ความเห็นที่แตกต่างกัน
ระหว่างบุคคลสองฝ่าย ที่ตกอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถ
ตัดสินใจหรือหาข้อยุติให้เป็นที่น่าพอใจทั้งสองฝ่ายได้

2. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความ ขัดแย้ง

วินิจ เกตุขำ (2535, หน้า 193-196)
ได้เสนอวิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งภายใน
องค์กรไว้ 9 วิธี 1.การเผชิญหน้า 2. การร่วมมือ
แก้ปัญหา 3.การยอมตาม 4.การเกลี้ยกล่อม
5. การเจรจาต่อรอง 6.การเอาชนะ 7.การหลีกเลี่ยง
8.การประนีประนอม 9.การปรับโครงสร้างของ
องค์กร

อรุณ รักธรรม (2535, หน้า 808-809)
ได้เสนอแนะวิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งใน
องค์กรไว้ 6 วิธี ดังนี้ (1) การเพิกเฉย (2) การ
หลีกเลี่ยง (3) การประนีประนอม (4) การใช้อำนาจ
วินิจฉัย (5) การใช้เสียงข้างมาก (6) การเผชิญหน้า

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2542, หน้า 242-
243) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความ

ขัดแย้งระหว่างบุคคลซึ่งเป็นบุคคลนิยมใช้ คือ (1) การประนีประนอม (2) การเผชิญหน้าอย่างสุภาพ (3) การคล้อยตามผู้ได้เปรียบ (4) การขอความช่วยเหลือจากบุคคลที่สามผู้มีอำนาจและมีส่วนเกี่ยวข้อง

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2541, หน้า 227-228) ให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งไว้ ดังนี้ (1) การแก้ไขข้อขัดแย้งตามแบบที่มีมาแต่ดั้งเดิม (2) การแก้ไขข้อขัดแย้งโดยการอาศัยการออกแบบองค์การใหม่ (3) การแก้ไขข้อขัดแย้งโดยวิธีการเผชิญหน้า

สุนันทา เลาพันธ์ (2540, หน้า 200-201) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของหัวหน้างานไว้ 5 รูปแบบโดยใช้แทนด้วยสัตว์ 5 ชนิด ดังนี้ (1) แบบการเอาชนะ (2) แบบการยอมตาม (3) การหลีกเลี่ยง (4) แบบความร่วมมือ (5) แบบประนีประนอม

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
2. รวบรวมข้อมูลที่ศึกษาแล้วเบื้องต้น นำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม
3. ศึกษาแนวคิด หลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ
4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตรงตามนิยามที่กำหนดไว้
5. เสนอแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นชอบและตรวจสอบความสมบูรณ์
6. ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ของแบบสอบถามโดยการให้ผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาวิเคราะห์

หาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือค่า IOC (Index of Item Objective)

7. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 30 คนแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach'Alpha Coefficient)

8. นำแบบสอบถามที่หาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเกิดการร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวนทั้งสิ้น 992 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คนโดยมีวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

1. รวบรวมประชากร จากสถานศึกษาทั้งหมด 67 โรงเรียน เป็นข้าราชการครูจำนวน 992 คน

2. รวบรวมจำนวนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 และแบ่งขนาดของสถานศึกษาเป็น 3 ขนาด ได้แก่โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 16 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 25 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 26 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 67 โรงเรียน

3. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง
กำหนดขนาดของเกร์จีซีและมอร์แกน (Krejcie R.V. and
Morgan, 1970, pp. 608, อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2544,
หน้า 140) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 270
คน

4. เทียบสัดส่วน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง โดยสุ่ม
กลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)
ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นระดับชั้น (strata) ได้กลุ่ม
ตัวอย่าง ขนาดเล็ก จำนวน 19 คน ขนาดกลาง จำนวน 57
คน ขนาดใหญ่ จำนวน 194 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นโดย
แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ
(Checklist) สอบถามเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ และ
ขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความ
ขัดแย้งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความ
ขัดแย้ง 7 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์การเอาชนะ
ยุทธศาสตร์การร่วมมือ ยุทธศาสตร์ประนีประนอม
ยุทธศาสตร์การหลีกเลี่ยง ยุทธศาสตร์การเผชิญหน้า
ยุทธศาสตร์การยอมให้ และยุทธศาสตร์การเจรจาต่อรอง
มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต

ตอนที่ 3 เป็นแบบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม
ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยกำหนดขั้นตอนการ
วิเคราะห์ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่ง
เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์การดำรง
ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนของผู้บริหาร
สถานศึกษา มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง
ความถี่และคำนวณหาค่าร้อยละ

3. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็น
ข้อมูลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความ
ขัดแย้งตามการรับรู้ของข้าราชการครูต่อผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิเคราะห์
ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการเปรียบเทียบ
ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความขัดแย้งตามการ
รับรู้ของข้าราชการครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ โดยการ
ทดสอบค่าที ขนาดของโรงเรียน โดยใช้ค่า F-test
ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม
ตัวอย่าง ด้วยวิธีการ Scheffe's

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากสำนักงาน
โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 เพื่อ
อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียน

2. ประสานงานขอความอนุเคราะห์จาก
ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2
ทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดที่เป็น
กลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามไปแจกที่สถานศึกษาที่
เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำ

แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง และ
ความสมบูรณ์

ผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความขัดแย้ง ในภาพรวม อยู่ในระดับการปฏิบัติ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความขัดแย้ง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ยุทธศาสตร์การเอาชนะ ยุทธศาสตร์การเจรจาต่อรอง ยุทธศาสตร์การร่วมมือ ยุทธศาสตร์การหลีกเลี่ยง ยุทธศาสตร์การยอมให้ ยุทธศาสตร์การเผชิญหน้า และยุทธศาสตร์การประนีประนอม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย และ เพศหญิง มียุทธศาสตร์การบริหารจัดการความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมียุทธศาสตร์การบริหารจัดการความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มียุทธศาสตร์บริหารจัดการความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านการเอาชนะ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ยุทธศาสตร์ด้านการเอาชนะ ในภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติ มาก ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรพล มนตรีภักดิ์ ได้กล่าวว่า การเอาชนะ หมายถึง วิธีการที่บริหารจัดการกับความขัดแย้ง โดยการใช้อำนาจหรืออิทธิพลหรือช่องทางต่าง ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ถึงแม้อำนาจนั้นจะไปขัดกับตำแหน่ง

หน้าที่ ความสามารถของใครก็ตาม และรวมไปถึงการต่อสู้ เพื่อสิทธิหรือความเชื่อที่ตนเองเห็นว่าถูกต้อง เพื่อให้ตนเองชนะไม่สนใจกับประโยชน์ของผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาวุธ โอชาพงศ์ (2547) ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครู ต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการเอาชนะมากที่สุด

2. ยุทธศาสตร์ด้านการเจรจาต่อรอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ยุทธศาสตร์ด้านการเจรจาต่อรอง ในภาพรวม อยู่ในระดับการปฏิบัติ มาก ซึ่งสถานศึกษาก็เช่นเดียวกันมีอาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างนักเรียนกับนักเรียน ระหว่างนักเรียนกับครู ระหว่างสายครูผู้สอนด้วยกัน หรือเป็นความขัดแย้งระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่กระบวนการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร ในการแก้ปัญหา โดยการเจรจาต่อรอง สอดคล้องกับ (สมหวัง วิทยาปัญญาพันธ์, 2546) ได้ให้ความหมายของการเจรจาต่อรอง ไว้ว่า การหาข้อตกลงร่วมกันระหว่าง 2 ฝ่าย ขึ้นไป โดยใช้สันติวิธี เน้นไปที่การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ และลดเงื่อนไขกันบ้าง จนหาข้อยุติปัญหา และข้อขัดแย้งได้อย่างไรก็ตามความขัดแย้งอาจทำให้เกิดผลดีเกิดความคิดสร้างสรรค์ ได้พัฒนาสิ่งใหม่ๆ มาสู่องค์กรได้

3. ยุทธศาสตร์ด้านการร่วมมือ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกใช้ ยุทธศาสตร์ด้านการร่วมมือ ในภาพรวม อยู่ในระดับการปฏิบัติ ปานกลาง สอดคล้องกับ ลำจวน ชื่นธงชัย ได้กล่าวว่า การร่วมมือ หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดการกับความขัดแย้งอย่างเปิดเผยโดยตกลงร่วมมือกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขความขัดแย้งเป็น

พฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งจะให้เกิดความพอใจทั้งแก่ตนเองและบุคคลอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ อนุมาศ (2546) ศึกษาสาเหตุและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของงานฝ่ายปกครองในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วิธีการจัดการความขัดแย้งในระดับปานกลาง คือ การร่วมมือ

4. ยุทธศาสตร์ด้านการหลีกเลี่ยง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เลือกใช้ ในภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง สอดคล้องกับ ตำจวน ชื่นธงชัย ได้กล่าวว่า การหลีกเลี่ยง หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดการกับความขัดแย้ง โดยยอมรับว่าเป็นปัญหาแต่ มีความคิดเห็นว่าความขัดแย้งนั้น เป็นเรื่องเล็กน้อยจึงเพิกเฉยกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ไม่เกี่ยวข้องไม่ได้แย้งโดยเชื่อว่าความขัดแย้งจะลดลงเมื่อเวลาผ่านไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา เพาะแป้น (2552) ศึกษาเปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าใช้วิธีการหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง

5. ยุทธศาสตร์ด้านการเผชิญหน้า พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เลือกใช้ยุทธศาสตร์ด้านการเผชิญหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติ ปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดในการบริหารจัดการความขัดแย้งของ โฮวาทและลอนดอน (Howat & London, 1980, pp. 172-175) ได้สรุปวิธีการจัดการความขัดแย้งด้วย วิธีเผชิญหน้า (confrontation) เป็นวิธีการจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารกล้าเผชิญกับปัญหาโดยตรงและเปิดเผย หยิบยกปัญหามาพิจารณาถึงที่ที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน หาวิธีแก้ไข ความขัดแย้ง ไม่ทอดทิ้งปัญหาจนกว่าจะจัดการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

6. ยุทธศาสตร์ด้านการยอมให้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เลือกใช้ยุทธศาสตร์ด้านการยอมให้ ในภาพรวม อยู่ในระดับการปฏิบัติ ปานกลาง สอดคล้องกับ วัชรพล มนต์รักกิติ ได้กล่าวว่า การยอมให้

หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่ผู้บริหารเน้นการเอาใจผู้อื่น ปลอมให้ผู้อื่นดำเนินการไปตามที่เขาชอบ แม้ตนเองจะไม่เห็นด้วยก็ตาม เนื่องจากไม่ต้องการให้เกิดการบาดหมางใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ กังน้อย (2545, หน้า70-71) ศึกษา และเปรียบเทียบยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนใช้ยุทธวิธีการจัดการความ ขัดแย้ง แบบการยอมให้ ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชากรณ์ พึ่งอารมณ์ (2551) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา การยอมให้ อยู่ในระดับปานกลาง

7. ยุทธศาสตร์การประนีประนอม ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เลือกใช้ยุทธศาสตร์ด้านการประนีประนอม ในภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติ ปานกลาง สอดคล้องกับตำจวน ชื่นธงชัย ได้กล่าวว่า การประนีประนอม หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดการกับความขัดแย้งพยายามหาข้อแลกเปลี่ยนให้มาพบกันครึ่งทาง ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องยอมเสียสละสิ่งที่ตนปรารถนาบ้างเพื่อจะตกลงกันได้ เป็นวิธีการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าได้บ้างดีกว่าไม่ได้เลย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กำจัด คงหนู (2537, หน้า 73) ได้วิจัยเรื่องวิธีจัดการความขัดแย้งของศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 5 ผลวิจัยพบว่า การจัดการความขัดแย้งของศึกษาธิการใช้วิธีประนีประนอม เป็นวิธีใช้ในระดับปานกลาง

8. เปรียบเทียบยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความขัดแย้ง จำแนกตาม เพศผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน ใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความ

ขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง เบตตี้ (Betty, 1984, pp. 2810–A อ้างถึงใน บงกช ยวนะเดมิย์, 2538, หน้า 39) ได้ทำ การวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีแก้ความขัดแย้งของ ผู้จัดการชายและหญิงที่มีประสบการณ์ ในวิทยาลัยชุมชน สหรัฐอเมริกา พบว่า วิธีการแก้ความขัดแย้งของผู้จัดการ เพศชายและเพศหญิง ที่มีประสบการณ์ ในวิทยาลัยชุมชน สหรัฐอเมริกา ไม่มีความแตกต่างกัน

9. เปรียบเทียบยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ความขัดแย้ง จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรง ตำแหน่ง ใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของกัจจิต กงหนู (2537, หน้า 173) ได้วิจัยเรื่อง วิธีจัดการความขัดแย้งของ ศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 5 ผลวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการฝึกอบรมศึกษาธิการอำเภอ ที่แตกต่างกันมีวิธีในการจัดการกับความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

10. เปรียบเทียบยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ความขัดแย้ง จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนในภาพรวม ไม่แตกต่างกันจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ย่อมแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มิได้ใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ความขัดแย้งแตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ยุทธศาสตร์ด้านการเอาชนะยุทธศาสตร์ด้านการหลีกเลี่ยง ยุทธศาสตร์ด้านการยอมให้ ยุทธศาสตร์ด้านการ เผชิญหน้า ส่วนยุทธศาสตร์ด้านการร่วมมือ โรงเรียน ขนาดกลางใช้ยุทธศาสตร์ด้านการร่วมมือ แตกต่างจาก โรงเรียนขนาดใหญ่ ยุทธศาสตร์ด้านการประนีประนอม โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่และ โรงเรียนกลางแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ยุทธศาสตร์ด้านการเจรจาต่อรอง โรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับเสกโรจน์ ถ้วนถวิล (2541, หน้า 131-134) ได้ศึกษาสาเหตุของความ ขัดแย้งและวิธีการจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง

พบว่าการเลือกใช้วิธีจัดการกับความขัดแย้งของ ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอายุ ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการ เลือกใช้วิธีจัดการกับความขัดแย้งแต่ละวิธีไม่ แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มี ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร สถานศึกษายังมีความรู้ความเข้าใจ ในยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการความขัดแย้งนาน จนลืมใช้ ยุทธศาสตร์ที่หลากหลายในการปฏิบัติแทนที่จะ เลือกใช้ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการความ ขัดแย้งที่มีประสิทธิผล

2. หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ควรให้ความสำคัญพัฒนาทักษะด้านนี้ให้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ควรมี การจัดประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยการ นำผลการวิจัยในเรื่องยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ความขัดแย้ง ไปสอดแทรกในที่ประชุม เพื่อเป็น แนวทางในการสร้างบรรยากาศในเชิงบวก และเป็น การกระตุ้นสู่การพัฒนาที่ดีในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยกับผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2. การทำวิจัยกับตัวแปรอื่นๆ เช่น
สาเหตุของความขัดแย้ง การมีทักษะการบริหารการ

จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กำจัด ลงหนู. (2537). *วิธีการจัดการกับความขัดแย้งของศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษาที่ 5. ปรินญาณิพนธ์การศึกษา*
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- จิตต์อร่าม ศิรินิกร. (2540). *ความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการ*
จัดการกับความขัดแย้งในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด เขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เจริญ โกลสีอำนวย. (2530). *วิธีแก้ความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขต*
กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ชนัดดา เหมือนแก้ว. (2543). *เมื่อเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง. วิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2(2), 94-99*
- พิชิต ฤทธิ์เจริญ. (2544). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร.*
- ณรงค์ กังน้อย. (2545). *ยุทธวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด*
สุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏ
นครปฐม.
- ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ. (2538). *วิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้าน*
วิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บงกช ขวนะเดมิย์. (2538). *การศึกษาวิธีแก้ความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรมสามัญศึกษาในเขต*
การศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2542). *การบริหารความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.*
- ไพฑูรย์ นามบุญลือ. (2544). *การจัดการความขัดแย้งใน โรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนจังหวัด*
หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลำจวน ชื่นธงชัย. (2551). *การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*
ชัยภูมิเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วรศักดิ์ สมฤทธิ์. (2541). *แบบพฤติกรรมที่แสดงออกในสถานการณ์ความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาส*
ทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัชรพล มนตรีภักดี. (2550). *พฤติกรรมความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 1.*
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วันชัย วัฒนศัพท์. (2547). ความขัดแย้งหลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- วินิจ เกตุขำ. (2535). มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิภากรณ์ พึ่งอารมณ. (2551). พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ข้าราชการครูสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วีระพงษ์ แสงโกษณ์. (2535). ศึกษาวิธีการแก้ไขความขัดแย้งตามแบบของ โธมัส-คิลแมนของผู้บริหาร โรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2542). กลวิธีการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เสน่ห์ โสมมนัส. (2538). การศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน
ประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาน
มิตร.
- สร้อยตระกูล (ต๋วยานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2534). ความขัดแย้งการบริหารเพื่อความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ตะเกียง.
- สุนันทา เลานันทน์. (2540). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: แสงแดดเมดิสติกเกอร์แอนดีไซน์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2549). เอกสารฝ่ายบุคลากร. เอกสารอัดสำเนา: ผู้แต่ง.
- สุกัญญา เพาะแป้น. (2552). เปรียบเทียบวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- สุรัช อนุมาศ. (2546). สาเหตุและวิธีการจัดการความขัดแย้งของงานฝ่ายปกครองในมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.
- สุรางค์ โล่สัมฤทธิ์ชัย. (2536). สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาใน
เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เสกโรจน์ ถ้วนถวิล. (2541). สาเหตุของความขัดแย้งและวิธีจัดการกับความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒประสานมิตร.
- สมเดช กุศรี. (2541). พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในสถานการณ์ขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2538). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. (2546). กลยุทธ์ในการสื่อสารองค์กร. ค้นจาก www.melerum.com the twelve Dime sione of
strategic intrcnal communion, By Thomas J lee.

- อรุณ รักธรรม. (2536). *การบริหารความขัดแย้ง* (พิมพ์ ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- อรุณี ขอบพิมาย. (2546). *การศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัด นครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- อาวุธ โอชาพงษ์. (2547). *ความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราช นครินทร์.
- Betty, P. (1985). *The Relationship between management experience and conflict management style of men and of women in community college administration*. *Dissertation Abstracts International*, 46, 2810-A.



ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัดปัญญานันทาราม

ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

Dharma - Practitioner's Satisfaction through Nekkhammaparami Panyanandharam

Temple, Khlong Subdistrict, Khlongluang District, Pathumthani Province

พระมหาสุริยันต์ บุญยอด และ ดร.สุวัฒน์ เงินกล้า

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐานของผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี วัดปัญญานันทาราม (2) เพื่อศึกษาความสามารถในการนำความรู้ ความเข้าใจ ในหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐานไปใช้ในชีวิตประจำวันของผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี วัดปัญญานันทาราม (3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี ณ วัดปัญญานันทาราม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี ณ วัดปัญญา นันทาราม จำนวน 284 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 แบบคือ (1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษพิสัย ของผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี (2) แบบสอบถามเพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการนำหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐานไปใช้ในชีวิตประจำวัน และศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักธรรมและวิปัสสนากรรมฐานอยู่ในระดับที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี เพศหญิงมีระดับความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐาน มากกว่าเพศชาย ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี มีความสามารถในการนำความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐานไปใช้ในชีวิตประจำวัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, ผู้ปฏิบัติธรรม, เนกขัมมบารมี

Abstract

This survey research had three objectives, namely; 1) to realize how much Nekkhammaparami practitioners at Panyanandharam Temple understood the threefold training (Morality, Concentration, Wisdom) and insight meditation, 2) to determine the ability of Nekkhammaparami practitioners at Panyanandharam Temple in applying those Dharma and insight meditation principles to their daily life, and finally, 3) to identify the level of satisfaction those Nekkhammaparami practitioners got from their practicing. The sampling group consisted of 284

Nekkhammaparami practitioners at Panyanandharam Temple. Two tools of data collection have been applied in this study; (1) In - depth interview, to study the domain of cognitive, affected and psychomotor in applying the principles to daily life of these Nekkhammaparami practitioners and (2) Questionnaires, to measure the knowledge, understanding and ability of these Nekkhammaparami practitioners in applying the Principles to their daily life and the level of satisfaction they have gained from practicing. The statistical data analysis was frequency, percentage, standard deviation, t-test, F - test and co-variance analysis (Scheffe's method). The research found that these Nekkhammaparami practitioners possessed a high enough level of knowledge and understanding in Dharma (Tri sika) and mental insight exercise principles to allow them to effectively apply them to their daily life. It is also found that female practitioners possessed higher levels of understanding than male practitioners. In general, these Nekkhammaparami practitioners demonstrated a high level of ability to apply the principles in their daily life. As a whole, they are most certainly satisfied with their achievement at the highest level.

Key words: satisfaction, practitioners, Nekkhammaparami

ความนำ

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันพัฒนาไปอย่างก้าวไกลในทางด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านที่อยู่อาศัย ยานพาหนะ เทคโนโลยี เป็นต้น แต่การพัฒนาทั้งหมดนั้นเป็นการพัฒนาในทางวัตถุเป็นส่วนมาก ส่วนความเจริญทางด้านจิตใจนั้นกลับเสื่อมลงอย่างเห็นได้ชัดคงจะเห็นได้จากปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม

ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ชาวพุทธไม่ปฏิบัติตามคำสอนทางพระพุทธศาสนา คือ ระบบสังคมที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่และความเจริญทางด้านวัตถุที่หลั่งไหลเข้ามาสู่ประเทศไทย ค่านิยมด้านวัตถุจากตะวันตก รวมถึงวิถีชีวิต วิถีสังคมที่ถูกหล่อหลอมด้วยแนวคิดบริโภคนิยม สถานบันเทิงเรีงรมย์ และแหล่งอบายมุขอีกมากมาย ทำให้ประชาชนถูกดึงดูดเข้าสู่วิถีชีวิตแบบใหม่ ทอดทิ้งวิถีชีวิตแบบเดิม เพิ่มความเห็นแก่ตัว แข่งขันกันมากขึ้น ละทิ้งวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามดั้งเดิม ไม่สนใจการทำบุญ การเข้าวัดปฏิบัติธรรม วัดซึ่งเคยเป็นศูนย์กลางของชุมชน หรือเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชนจึงถูกลดบทบาทลงโดยปริยาย

ญาณภัทร ยอดแก้ว (2551, หน้า 2-4) กล่าวว่า ในยุคปัจจุบันอาจมีสถานการณ์บางอย่างที่ทำให้เกิดข้อกังขาในความเป็นเมืองพุทธของประเทศไทย สถานการณ์ที่ว่่านั้นได้แก่ สภาพปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นไม่เว้นแต่ละวัน รวมถึงวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย กล่าวคือ ในปัจจุบันนี้สังคมไทยประสบกับปัญหาต่างๆมากมาย โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวกับความเสื่อมทางด้านศีลธรรมจรรยาของประชาชนในชาติ

จากผลเบื้องต้นนั้นการปฏิบัติธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตสำหรับมนุษย์ เนื่องจากเป็นหนทางที่ทำให้รู้จักตนเอง รู้สภาวะธรรมตามความเป็นจริง โดยมีหลักสำคัญคือการเจริญสติกับขณะปัจจุบัน เมื่อมนุษย์ทุกคนสามารถดำรงชีวิตอย่างมีสติได้มากขึ้น ความ ผิดพลาด ความพลั้งเผลอทางกายวาจา และ ใจจะลดน้อยลง จึงส่งผลให้การทำงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช ทรงให้ความสำคัญต่อการประพฤติปฏิบัติธรรม พระองค์ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทว่า “การ

ปฏิบัติส่งเสริมและทำนุบำรุงพระศาสนานั้น แม้จะมี
แง่มุมและรายละเอียดในเนื้อหาการปฏิบัติ ข้อปฏิบัติ
หรือในวิธีปฏิบัติ อย่างไรก็ตามท่านทั้งหลายไม่ควรจะ
ทิ้งหลักการที่ว่า เราจำเป็นต้องส่งเสริมการศึกษาและ
ปฏิบัติธรรมะขั้นพื้นฐานให้มาก ทั้งนี้เพราะธรรมะขั้น
พื้นฐานนั้น คนทั่วไปเรียนรู้ได้ง่ายเข้าใจได้ชัดและ
ปฏิบัติได้ผล..เมื่อชาวพุทธรู้ธรรมะปฏิบัติธรรมกัน
อย่างถูกต้องทั่วถึงมากขึ้น การปฏิบัติเบียดเบียนพระ
ศาสนาให้เศร้าหมองก็จะลดน้อยลงและพระศาสนา
จะเจริญมั่นคงขึ้น เพราะชาวพุทธเราด้วยกันทำนุบำรุง
โดยประการดังกล่าวนี้” (คณฺย จันทรเจ้าฉาย, 2550,
หน้า 40-42)

การปฏิบัติธรรมบวชนกขัมมบารมีจึงเป็น
วิธีการหนึ่งที่พุทธศาสนิกชนได้ประพฤติปฏิบัติธรรม
ด้วยการศึกษาพระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าโดย
ปฏิบัติตนตนให้อยู่ในกรอบของพระธรรมวินัย เพื่อ
เป็นการนำตนให้พ้นจากความทุกข์ในที่สุด

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ
ศึกษาความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม (ศีล สมาธิ
ปัญญา) วิปัสสนากรรมฐาน ตลอดจนการนำไปปฏิบัติ
ในชีวิตประจำวัน และความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติ
ธรรมเนกขัมมบารมี วัดปัญญานันทาราม ตำบลคลอง
หก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม
(ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐานของผู้
ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี วัดปัญญานันทาราม ตำบล
คลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาความสามารถในนำความรู้ ความ
เข้าใจ ในหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนา
กรรมฐาน ไปใช้ในชีวิตประจำวันของผู้ปฏิบัติธรรม
เนกขัมมบารมี วัดปัญญานันทาราม ตำบลคลองหก
อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติธรรม
เนกขัมมบารมีวัดปัญญานันทาราม ตำบลคลองหก
อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2551,
หน้า 213) กล่าวว่า จันทะ คือความพอใจ ความต้องการ
ที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะ
ทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

สุวณณา ไบเจริญ (2540, หน้า 27) ได้ให้
ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ
หมายถึงความรู้สึกที่ดี ที่ชอบ และพอใจของบุคคลอัน
เป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจที่ได้รับ ทำให้
เกิดความรู้สึกตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติสิ่งนั้นให้
บรรลุตามเป้าหมายและประโยชน์สูงสุดซึ่งผลจาก
ความพึงพอใจคือความต้องการ

วราภรณ์ กัณหะสิริ (2545, หน้า 132) ได้ให้
ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึงระดับ
ความพึงพอใจของประชาชนที่เกิดขึ้นหลังได้รับบริการ
ว่า เจ้าหน้าที่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือ
แก้ไขปัญหาที่ตนประสบอยู่ได้หรือไม่ และทำให้
ประชาชนเกิดความภาคภูมิใจมากน้อยเพียงใด

ญาณภัทร ยอดแก้ว (2551, หน้า 67) กล่าวว่า
ความพึงพอใจนั้นเกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นหลัก
ลักษณะสำคัญของความรู้สึกพึงพอใจคือ พพอใจ ยินดี
ชอบใจ เห็นด้วย สมหวังซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วอาจแบ่ง
ความหมายได้ 2 แง่มุมได้แก่ เหตุและผล คือ

1. ในแง่เหตุ ความพึงพอใจ หมายถึง ความ
เต็มใจ ความรัก ความชอบใจที่จะทำงานต่าง ๆ เพื่อให้
งานประสบผลสำเร็จ ความพึงพอใจในลักษณะนี้เป็น
เหตุให้บุคคลนำความรู้ ความสามารถที่มีออกมาใช้
อย่างเต็มที่ในการทำงาน หรือเป็นแรงจูงใจให้บุคคล
ทำงานหรือร่วมงานต่าง ๆ อย่างมีความสุขใจ ซึ่ง
สอดคล้องกับหลักคำสอนเรื่องอิทธิบาท 4 (คุณธรรมที่

ทำให้ประสบความสำเร็จในกิจต่าง ๆ ในทางพระพุทธศาสนา) ข้อแรกที่ว่า ฉันทะ คือ ความพอใจในกิจนั้น ๆ นั้นเอง

2. ในแง่ผล ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกด้านบวกที่เกิดจากการได้รับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่ชอบใจ พอใจ ประทับใจ ยินดี และสมหวัง เป็นต้น ความพึงพอใจลักษณะนี้ เป็นความพึงพอใจที่เป็นผลของการปฏิบัติงานของผู้อื่นหรือปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ที่มากระทบอารมณ์ของตนแล้วทำให้รู้สึกดี เช่น รู้สึกว่าสถานที่สบาย บรรยากาศร่มรื่น เส้นทางสะอาด อาหาร-น้ำปานะอร่อย เป็นต้น ในทางพระพุทธศาสนา อาจจัดความรู้สึกที่เป็นบวกเหล่านี้ไว้ในกลุ่มของ “สุขเวทนา” คือความสุขสบายทางกายทางใจ

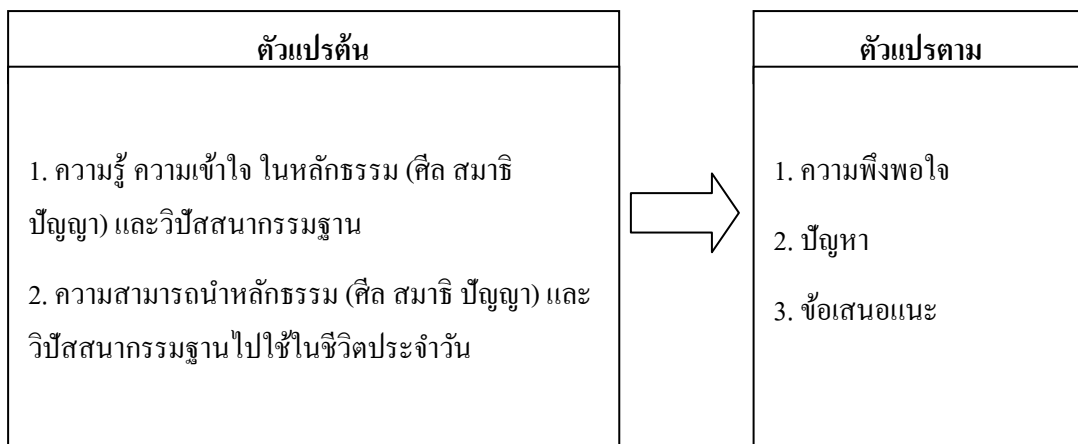
พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ ให้ความหมายของคำว่าเนกขัมมะ หมายถึง การออกจากกาม, การออกบวช, ความปลอดโปร่งจากสิ่งล่อเร้า

เขี้ยววน (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, หน้า 106)

พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ให้ความหมายของคำว่าเนกขัมมะ หมายถึง การละเหี่ยวเร้นออกไปบวชเป็นนักบวช การละชีวิตทางโลกไปสู่ชีวิตอันบริสุทธิ์เป็นการปลดปล่อยตนจากโลกียวิสัยไปบำเพ็ญเพียร เพื่อปลอดจากราคะและตัณหา ปกติใช้เรียกการออกบวชของนักบวชทุกประเภท และใช้ได้ทั้งชายและหญิง (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ. 9 ราชบัณฑิต), พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์, หน้า 426)

เนกขัมมบารมี หมายถึง การนุ่งขาวห่มขาว และสังวรระวังอยู่ด้วยความสงบสำรวมทั้งทางกาย วาจา และใจ ด้วยความตระหนักในพระธรรมวินัยที่ตนได้ตั้งใจรักษา เพื่อให้เกิดความสงบสุขตามที่ตนปรารถนา ไม่ประพฤติก้าวล่วงศีลที่ตนรักษาศีลทั้ง 8 ข้อ (สวคมนตรีแปลไทย ฉบับนักเรียน, 2550, หน้า 10)

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน
2. ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

3. ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน
4. ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

5. ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีที่มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

6. ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีที่สามารถนำหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐานไปใช้ในชีวิตประจำวันแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้มาปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี วัดปัญญานันทาราม ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 980 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้มาปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี วัดปัญญานันทาราม ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานีที่มาปฏิบัติธรรมจำนวน 284 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามาน (อ้างอิงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 285)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire)

ทดสอบผู้เข้าปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีเพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐาน ตลอดจนความสามารถในการนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ความพึงพอใจ และปัญหา ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นอื่น ๆ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ในหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบทดสอบความรู้ โดยแต่ละข้อคำถามมีตัวเลือกให้ตอบ 4 ตัวเลือก ซึ่งผู้ตอบเลือกคำตอบได้เพียง 1 คำตอบเท่านั้น เกณฑ์การแปลผลเพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจใช้วิธีวัดแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Referenec) บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ (2546, หน้า 158)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถนำหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐานไปใช้ในชีวิตประจำวัน มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานและการพึงธรรม ปฏิภา(ลักษณะ)ของพระวิปัสสนาจารย์ ความพอเพียงของอาหาร-น้ำปานะและการบริการของเจ้าหน้าที่ ความเหมาะสมของสถานที่พักที่ปฏิบัติธรรมและการบริการของเจ้าหน้าที่ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 100)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open ended) ปัญหา และข้อเสนอแนะ

โดยแบบสอบถามทั้งหมด มีจำนวน 51 ข้อ และมีการหาค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .8179

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้แจ้งความประสงค์ที่จะส่งแบบสอบถาม และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกับผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีขณะปฏิบัติธรรมอยู่ที่วัดปัญญานันทาราม

2. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 284 ฉบับ และอำนวยความสะดวกต่อการส่งกลับโดยติดแสตมป์ พร้อมชื่อที่อยู่ผู้วิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 284 ฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่าแบบสอบถามทุกฉบับสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แบบสอบถามทั้ง 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าจำนวนร้อยละ

ตอนที่ 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐานของผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์หาค่าจำนวนร้อยละ

ส่วนที่ 2 ความสามารถในการนำหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐานไปใช้ในชีวิตประจำวัน ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี จำแนกตามด้าน และรวมข้อของแต่ละด้าน ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(1) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี จำแนกตามเพศ ใช้สถิติอนุมานการทดสอบค่า t-test

(2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ อาชีพ, ระดับการศึกษา, ความรู้ ความเข้าใจ ใน

หลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐาน, การนำความรู้ ความเข้าใจ ในหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐาน ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ใช้สถิติอนุมาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไข ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1.ระดับความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรม(ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐานของผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัดปัญญานันทาราม

1.1 ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัดปัญญานันทาราม มีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐาน อยู่ในระดับสูง มีจำนวนมากที่สุด คือ 168 คน คิดเป็นร้อยละ 59.15 มีระดับความรู้ ความเข้าใจในระดับปานกลาง มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 39.79 และมีความรู้ความเข้าใจในระดับต่ำ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.06

2. ความสามารถในการนำความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมและวิปัสสนากรรมฐานไปใช้ในชีวิตประจำวันของผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัดปัญญานันทาราม

2.1 ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีมีความสามารถในการนำความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมและวิปัสสนากรรมฐานไปใช้ในชีวิตประจำวัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัดปัญญานันทาราม

3.1 ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัดปัญญานันทาราม มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้
ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี วัดปัญญานันทาราม

(1) ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัด
ปัญญานันทารามที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจ
แตกต่างกัน

(2) ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัด
ปัญญานันทารามที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจ
แตกต่างกันอย่าง

(3) ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี วัด
ปัญญานันทารามที่มีอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจไม่
แตกต่างกัน

(4) ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี วัด
ปัญญานันทารามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึง
พอใจไม่แตกต่างกัน

(5) ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี วัด
ปัญญานันทารามที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจใน
หลักธรรม(ศีล สมาธิ ปัญญา)และวิปัสสนากรรมฐาน
ต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

(6) ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัด
ปัญญานันทารามที่มีการนำหลักธรรม (ศีล สมาธิ
ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐาน ไปใช้ในชีวิตประจำวัน
ต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

4. ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะของผู้
ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัดปัญญานันทาราม

5.1 ด้านวิปัสสนากรรมฐาน พบว่า ผู้
ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัดปัญญานันทาราม ไม่
สามารถควบคุมจิตให้สงบได้ มีขณะนั่งสมาธิเกิด
ความง่วงนอน และมียุกัดทำให้เสียสมาธิ รวมถึงมี
ปัญหาหัวเข่า ทำให้ไม่สามารถนั่งสมาธิได้สะดวก

ข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรม
เนกขัมมบารมี วัดปัญญานันทาราม มีความต้องการให้
พระวิปัสสนาจารย์ช่วยแนะนำเทคนิคการทำสมาธิ
เพิ่มเติม ตลอดจนติดต่องค์การบริหารส่วนตำบล
เพื่อให้พ่นยาไล่ยุง และควรมีการเดินทางจงกรมให้มากกว่า

นั่งสมาธิ ส่วนผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพให้นั่งเก้าอี้แทน
การนั่งพื้น

5.2 ด้านปฏิบัติ(ลักษณะ)ของพระ
วิปัสสนาจารย์ พบว่า พระวิปัสสนาจารย์เน้นบรรยาย
เนื้อหาสาระมากเกินไป ทำให้ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมม
บารมีง่วงนอน และพระวิปัสสนาจารย์พูดเสียงเบา ทำ
ให้ผู้ฟังได้ยินไม่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรม
เนกขัมมบารมีมีความต้องการให้นั่งปฏิบัติมากกว่า
บรรยายเนื้อหาสาระ และพูดให้เสียงดัง มีเสียงสูงเสียง
ต่ำ

5.3 ด้านอาหาร-น้ำปานะ พบว่า
อาหารเช้าไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่บริการเรื่องอาหารพูด
เสียงดัง และใช้คำพูดไม่สุภาพ รวมถึง น้ำดื่มไม่สะอาด

ข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรม
เนกขัมมบารมีมีความต้องการให้ทางวัดทำอาหารเช้า
ให้เพียงพอกับจำนวนคนที่มาปฏิบัติธรรม ควรมีการ
อบรมนิสัยเจ้าหน้าที่บริการเรื่องอาหาร และควรเปิด
ร้านค้าขายน้ำดื่มภายในวัด

5.4 ด้านอาคารสถานที่ และสิ่ง
อำนวยความสะดวก พบว่า จำนวนห้องน้ำที่ศาลา ณ
ระนอง และที่พักมีไม่เพียงพอ ศาลา ณ ระนองไม่
สามารถรองรับคนที่มาปฏิบัติได้ทั้งหมด อากาศไม่
ถ่ายเท และร้อน มีเสียงรบกวนจากนักเรียนที่มาเข้าค่าย
พุทธบุตร ไฟทางเดินบางจุดไม่มี ทำให้ไม่สะดวกใน
การเดินทางไป-กลับที่พัก

ข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้ปฏิบัติธรรม
เนกขัมมบารมีมีความต้องการให้สร้างห้องน้ำที่ศาลา ณ
ระนองและที่พักเพิ่มเติม ให้วัดติดตั้งเครื่องปรับอากาศ
ในศาลาปฏิบัติธรรม แยกสถานที่พักระหว่างเนกขัมม
บารมีกับค่ายพุทธบุตร และติดตั้งไฟทางเดินเพิ่มเติม

5.5 ด้านอื่น ๆ พบว่า ทางแยกบางจุด
ไม่มีป้ายบอกทางมาวัด และไม่มีรถประจำทางผ่านวัด

ทำให้การเดินทางมาวัดไม่สะดวก สำหรับคนที่ไม่มียานยนต์ส่วนบุคคล

การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัดปัญญานันทาราม มีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐาน อยู่ในระดับระดับสูงมากที่สุด รองลงมาคือระดับปานกลาง และระดับต่ำตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอาทิตย์ ยานันท์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาอุบาสกอุบาสิกาตามแนวพุทธวิธี ศึกษาผลสัมฤทธิ์โครงการเพิ่มโอกาสสวชนเนกขัมมบารมีของวัดปัญญานันทาราม ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้เข้ามาบวชนเนกขัมมบารมีส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีความรู้ความเข้าใจเรื่องศีลมากที่สุด รองลงมาได้แก่เป็นเรื่องปัญญาและสมาธิตามลำดับ สอดคล้องกับ

2. ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีมีความสามารถในการนำความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมและวิปัสสนากรรมฐานไปใช้ในชีวิตประจำวัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสรชัย วังคำ (2553, หน้า 133) ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินผลสัมฤทธิ์หลักสูตรฝึกอบรมคุณธรรมค่ายพุทธบุตร พุทธธรรม พบว่าเยาวชนมีการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ระดับมาก สอดคล้องกับ วิไล อุ่นเจ้าบ้าน (2554, หน้า 74) ศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาพฤติกรรมการนำศีล 5 ไปใช้ในชีวิตประจำวันของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร พบว่าผู้บริหารและสมาชิกองค์กรบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร มีระดับพฤติกรรมการ

นำศีล 5 ไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัดปัญญานันทารามมีความพึงพอใจในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณภัทร ยอดแก้ว (2551, หน้า 191) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาโครงการปฏิบัติธรรมเนื่องในวันสำคัญ กรณีศึกษาวัดเอก อำเภอกระเสสินธุ์ จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมเนื่องในวันสำคัญของวัดเอก อำเภอกระเสสินธุ์ จังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจต่อโครงการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.1 ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัดปัญญานันทารามที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในภาพรวมทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ พระมหาขุนทอง อุดควโร (สนนพา) (2554, หน้า 73) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการสภาพแวดล้อมโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวม พบว่า นักเรียนที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน

3.2 ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัดปัญญานันทารามที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในภาพรวมทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ พระอุเทน อุเทโน (2554, หน้า 84) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า นักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกัน

3.3 ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัดปัญญานันทารามที่มีอาชีพต่างกันมีความพึงพอใจในภาพรวมทุกด้านแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

3.4 ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี วัดปัญญานันทารามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในภาพรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.5 ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมี วัดปัญญานันทารามที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรม(ศีล สมาธิ ปัญญา)และวิปัสสนากรรมฐานต่างกันมีความพึงพอใจ ในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.6 ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีวัดปัญญานันทารามที่มีการนำหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐานไปใช้ในชีวิตประจำวันต่างกัน มีความพึงพอใจในภาพรวมทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีที่มีการนำหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐานไปใช้ในชีวิตประจำวันในระดับมากที่สุด มีความพึงพอใจแตกต่างกันกับผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีที่มีการนำหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐานไปใช้ในชีวิตประจำวันในระดับมากและปานกลาง ซึ่งเป็นไปได้ว่า ผู้ปฏิบัติธรรมเนกขัมมบารมีที่มีการนำหลักธรรม (ศีล สมาธิ ปัญญา) และวิปัสสนากรรมฐานไปใช้ในชีวิตประจำวัน ในระดับมากที่สุด มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติธรรมให้มากยิ่งขึ้นไปอีก และไม่ย่อมนในการทำสมาธิ เพราะฉันทะคือความพึงพอใจในทางพระพุทธศาสนาได้เกิดในตัวของผู้ผู้นั้นอย่างแรงกล้า ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ว่า “ฉันทะ คือความพอใจ ความต้องการที่จะทำ ไฟใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป” (พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า 213) ทำให้ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ด้วยว่าเมื่อเกิดฉันทะขึ้นในตัวใครแล้ว ผู้นั้นย่อมต้องการทำแต่สิ่งที่ดีงาม และทำประโยชน์นั้นให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ว่า “สิ่งที่ฉันทะ

ต้องการคือ ความจริงและสิ่งที่ดีงาม แล้วมีความหมายขยายออกไปว่า ต้องการความรู้จริง ต้องการทำในสิ่งที่ดีงามหรือภาวะที่ดีงามเกิดขึ้น อยากทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์สำเร็จผลเป็นจริงขึ้น” (พุทธธรรม, หน้า 493-494)

4. ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ

4.1 ด้านวิปัสสนากรรมฐานส่วนใหญ่ พบว่า ไม่สามารถควบคุมจิตให้สงบได้และเกิดความง่วงนอน ได้แนะนำให้พระวิปัสสนาจารย์ช่วยแนะนำเทคนิคการทำสมาธิเพิ่มเติมและควรมีการเดินจงกรมให้มากกว่านั่งสมาธิเพื่อลดความง่วงนอน

4.2 ด้านปฏิปทา(ลักษณะ)ของพระวิปัสสนาจารย์ ส่วนใหญ่พบว่า พระวิปัสสนาจารย์เน้นบรรยายเนื้อหาสาระมากเกินไป โดยได้แนะนำว่าควรเน้นปฏิบัติมากกว่าบรรยายเนื้อหาสาระ

4.3 ด้านอาหาร-น้ำปานะ ส่วนใหญ่พบว่า ในบางวันอาหารเข้าไม่เพียงพอ และเจ้าหน้าที่ใช้คำพูดไม่สุภาพ ได้แนะนำให้ ควรทำอาหารให้เพียงพอ และมีการอบรมเจ้าหน้าที่เรื่องการใช้คำพูด

4.4 ด้านอื่น ๆ ส่วนใหญ่พบว่า เส้นทางมาวัดทางแยกบางจุด ไม่มีป้ายบอกทาง และไม่มีรถประจำทางผ่านวัดทำให้การเดินทางมาวัดไม่สะดวก ได้แนะนำให้ให้วัดติดป้ายบอกทางมาวัดเพิ่มเติม และวัดควรมีบริการรถรับ-ส่งผู้ปฏิบัติธรรม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ด้านอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ส่วนใหญ่พบว่า ห้องน้ำที่ศาลา และที่พักมีไม่เพียงพอ และอากาศร้อน ได้แนะนำให้ ควรสร้างห้องน้ำเพิ่ม และติดตั้งเครื่องปรับอากาศในศาลา

2. ด้านอื่น ๆ ส่วนใหญ่พบว่า เส้นทางมาวัดทางแยกบางจุด ไม่มีป้ายบอกทาง และไม่มีรถประจำทางผ่านวัดทำให้การเดินทางมาวัดไม่สะดวก ได้

แนะนำว่าให้วัดติดป้ายบอกทางมาวัดเพิ่มเติม และวัด
ควรมีบริการรถรับ-ส่งผู้ปฏิบัติธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กชปณฺณ สุทฺธปัญญากุล. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักไตรสิกขา(ศีล สมาธิ และปัญญา) กับ
พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ญาณภัทร ขอดแก้ว. (2551). การพัฒนาโครงการปฏิบัติธรรมเนื่องในวันสำคัญ กรณีศึกษาวัดเอก อำเภอกะแสสินธุ์
จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2546). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). พุทธธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2557). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์ (พิมพ์ครั้งที่ 28).
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาขุนทอง อคฺควโร (สนนํพา). (2554). ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการสภาพแวดล้อม ในโรงเรียน
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี. พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, โดยมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอาทิตย์ ยานันท์. (2552). การพัฒนาอุบาสกอุบาสิกาตามแนวพุทธวิธี: ศึกษาผลสัมฤทธิ์โครงการเพิ่มโอกาสบวช
เนกขัมมบารมี ของวัดปัญญานันทาราม ตำบลคลองหก. พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, โดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอุเทน อุเทโน. (2554). ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนม
ทวน จังหวัดกาญจนบุรี. พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, โดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2530). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ.
- สวตมนต์แปลไทยฉบับนักเรียน. (2550). (พิมพ์ครั้งที่ 2). เอส.อาร์.พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- วราภรณ์ กันหสิริ. (2545). ความพึงพอใจในการให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย
ศึกษาเฉพาะกรณี เคาเตอร์ประชาสัมพันธ์ทำอากาศยานกรุงเทพฯ. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สุวัฒน์ ไบเจริญ. (2540). ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการของธนาคารออมสิน สาขาขอนแก่น. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



**ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจกับการบริหารความขัดแย้ง
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา**

**Relationships Between Power Behaviors and Conflict Management of School
Administrators in Banna District**

ทิพอาภา วัลย์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ ลิกขานันท์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ระดับการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษา (3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในอำเภอบ้านนา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) (2) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) (3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา ในภาพรวมคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประนีประนอม ($r=0.563$) และการบริหารความขัดแย้งพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการควบคุมสภาพแวดล้อม ($r=0.533$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจการบังคับกับการบริหารความขัดแย้งด้านการประนีประนอม เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.566$) คู่ที่มี รองลงมา พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการควบคุมสภาพแวดล้อม กับการบริหารความขัดแย้งด้านการประนีประนอม ($r=0.61$) และพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจด้าน เชี่ยวชาญและด้านอำนาจตามกฎหมายกับการบริหารความขัดแย้งด้านการยอมให้เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r=0.261$)

คำสำคัญ : พฤติกรรมของการใช้อำนาจของผู้บริหาร, การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this survey research were to study: (1) the level of school administrators' empowerment behaviors, (2) the level of conflict management in schools and (3) the relationship between empowerment behaviors and conflict management of school administrators in Banna district. Samples are taken from 175 Banna elementary teachers in academic year 2013. The experimental instrument was the 5-level rating scale "opinionnaire." The data

was analyzed by using percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient. The findings indicate that (1) the level of school administrators' empowerment behaviors in Banna district as a whole is at a high level ($\bar{X} = 4.37$), (2) the conflict management of school administrators is at a high level overall ($\bar{X} = 4.29$), (3) the relationship between the empowerment behaviors and the conflict management of school administrators according to teachers' opinions as a whole indicated that the most related pair was the compromise power aspect and ecological power ($r = 0.533$). In each aspect it is found that the coercive power and the compromise aspect is the most related pair ($r = 0.566$). Second, is the ecological power and the compromise aspect ($r = 0.561$). The expert power aspect and the legitimate power aspect is the lowest related pair ($r = 0.261$).

Keywords: administrators power behaviors, effectiveness of schools

ความนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง และมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2551, หน้า 23-24) และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 30) ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาดังปรากฏในมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้าน วิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553ซึ่งให้แยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 3)

ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทของตนให้เหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลักถ้าผู้บริหารแสดงบทบาทหน้าที่ของตนได้เหมาะสมถูกต้องจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ได้บังคับบัญชามีความสุขซึ่งส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผล (อาคม วัชรสง, 2547, หน้า 83) ผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพในการจัดสรรทรัพยากร การตัดสินใจ และแรงจูงใจให้มีการตัดสินใจ ผู้บริหารที่ขาดศักยภาพดังกล่าวถือเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าที่ไร้อำนาจ อำนาจเป็นสิ่งจำเป็นโดยทั่วไปเมื่อพูดถึงอำนาจหลายคน จะมองอย่างน่าสงสัย หวาดระแวง หรือพาลไม่ชอบเอาเสียเลยจนถึงขั้นเกิดความไม่ไว้วางใจในผู้ที่แสวงหาอำนาจ อย่างไรก็ตาม อำนาจก็เป็นอีกสิ่งที่ไม่ได้ ไม่มีสังคมหรือองค์กรใดที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจาก

อำนาจเพราะหากไม่มีกิจกรรมแห่งการใช้อำนาจ
องค์กรหรือบ้านเมืองก็ไร้ซึ่งระเบียบ เกิดความวุ่นวาย
และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ และ
ขัดแย้งกับความจริงที่ว่าคนส่วนใหญ่ไม่ไว้วางใจผู้มี
อำนาจ แต่ผู้คนมักทำในสิ่ง ตรงข้าม ในที่ทำงาน
ลูกน้องจำนวนมากทำงานให้แก่ผู้มีอำนาจมากกว่าผู้ไม่
มีอำนาจ หัวหน้าที่ใช้อำนาจมีแนวโน้มที่จะทำตัวเป็น
เผด็จการกับลูกน้อง ก่อให้เกิดการจัดการที่ไม่มี
ประสิทธิผลไว้แบบแผนปิดกั้นและมีการบังคับจิตใจ
นำไปสู่ความผิดหวัง เสียขวัญและขาดประสิทธิภาพใน
หมู่ลูกน้อง ดังนั้นการใช้อำนาจอย่างชาญฉลาดจะ
ก่อให้เกิดประสิทธิผล
การบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา
ผู้บริหารต้องมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษา
และมีวุฒิภาวะในการใช้อำนาจที่มีให้เกิดประสิทธิผล
ต่องานโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของBernard
(1984, p. 165) กล่าวคือ ผู้บริหารการศึกษาจะ
ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่
จะต้องดำเนินการตอบสนองต่อการใช้อำนาจหน้าที่
ของตนจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ดังนั้นการใช้อำนาจ
ในแต่ละประเภทต้องใช้ในสถานการณ์ที่ต่างกันและจะ
ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาต่างกันด้วย
ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้และเลือกใช้อำนาจที่มีอยู่
อย่างรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อให้เกิดประสิทธิผล
สูงสุดต่อสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีภาระหน้าที่ที่จะต้อง
ให้ความสนใจ ต่อสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
และเอาใจใส่ที่จะหาทักษะการจัดการ กับความขัดแย้ง
อย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่
บุคลากรของสถานศึกษา และเพื่อให้การบริหารงาน
ของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ปัญหาที่
เกิดขึ้นดังกล่าวนี้มีสาเหตุมาจากความขัดแย้งทั้งสิ้น
บางครั้งมีสาเหตุที่เกิดจากองค์ประกอบส่วนบุคคล
หรืออาจเกิดจากปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และอาจเกิด

จากสภาพขององค์การนับว่าเป็นปัญหาของข้าราชการ
ครูในจังหวัดนครนายกที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา
จะต้อง พิจารณาและหาทักษะแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง
ที่เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้ง
ของสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม
การใช้อำนาจกับการบริหารความขัดแย้ง ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในอำเภอบ้านนา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การใช้อำนาจของผู้บริหาร

อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของ Yukl
(2006, pp. 150-151) แยกได้ดังนี้

1. อำนาจอ้างอิง หมายถึง พฤติกรรมหรือ
การแสดงออกของบุคคลในลักษณะการมี
บุคลิกลักษณะสามารถพุดจาโน้มน้าวให้ครูและ
บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจประพุดิตนเป็น
แบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรใช้ความสามารถ
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนได้รับการ
ยอมรับจากครู และบุคลากรมีบุคลิกภาพดี ยิ้มแย้ม
แจ่มใส แต่งกายถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะเป็น
แบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรได้ มีกระบวนการการ
ทำงานและตัดสินใจเป็นที่ประทับใจแก่ครูและ
บุคลากร

2. อำนาจเชี่ยวชาญ หมายถึง การแสดงออก
ถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้
ความสามารถในการบริหารการศึกษาในการจัดการ
และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี เช่นการวางแผน
ในการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ

สามารถอธิบายและทำให้เกิดความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานในสถานศึกษาตามหลักวิชา ใช้ความสามารถพิเศษ (เช่น การใช้คอมพิวเตอร์การเล่นเครื่องดนตรีการเล่นกีฬาเป็นต้น) เพื่อให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาได้คล่องขึ้น ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในการเป็นวิทยากรการอบรมให้ความรู้ทางวิชาการแก่บุคคลหรือองค์กร

3. อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การแสดงสิทธิที่ได้มาจากการครอบครองตำแหน่งในสถานศึกษาจึงมีสิทธิอันชอบที่จะมอบหมายงาน เช่น กำกับดูแลให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของทางราชการแสดงถึงคุณภาพและจริงใจเพื่อให้ครูและบุคลากรยอมรับว่ามีสิทธิสามารถสั่งการ มอบหมายงานหรือชี้แนะให้ทำตาม กำกับให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้านการเงินให้ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยเคร่งครัดติดตามการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ภายหลังการออกคำสั่งแต่งตั้ง

4. อำนาจการให้รางวัล หมายถึง การแสดงสิทธิในการควบคุมให้ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่มีคุณค่าและมีความหมายสำคัญต่อครูและบุคลากร เช่น อธิบายและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษให้ครูและบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ยกย่องชมเชยครูและบุคลากรในที่ประชุม นักเรียน คณะครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อครูและบุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ อำนาจความสะดวกในการจัดหาสวัสดิการให้ครูและบุคลากร มอบของขวัญให้ครูและบุคลากรในวันสำคัญต่าง ๆ

5. อำนาจการบังคับ หมายถึง การแสดงสิทธิการครอบครองหรือลงโทษครูที่กระทำผิดกฎระเบียบวินัย ไม่ประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความยุติธรรม โดยไม่มีอคติโดยการใช้เทคนิคและความละเอียดรอบคอบในการลงโทษครู กรณีครูและ

บุคลากรกระทำผิดวินัยเพียงเล็กน้อยโดยการตักเตือนด้วยวาจากระตุ้นให้ครูและบุคลากรให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรม เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษโดยไม่จำเป็นเร่งรัดให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

6. อำนาจการให้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำ แสวงหา ติดตาม รักษา หรือข้อเสนอแนะกับครูและบุคลากรในการดำเนินการวางแผน หรือดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรจัดหาเครื่องมือที่ทันสมัยมาให้ครูและบุคลากรในการติดตามข้อมูลข่าวสารมีความรู้กว้างขวาง สามารถใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการใช้การติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีและวิธีการที่ทันสมัย บริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศภายในสถานศึกษา

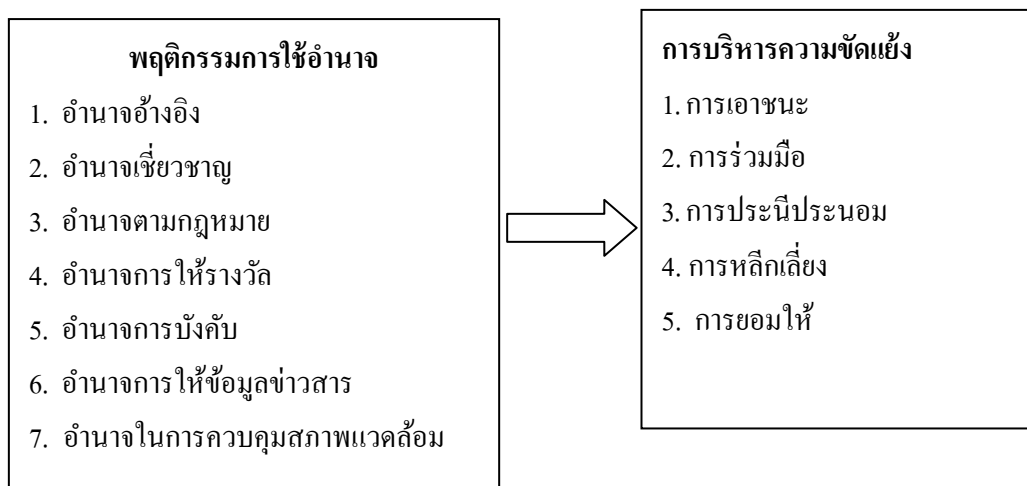
7. อำนาจในการควบคุมสภาพแวดล้อม หมายถึง การกระทำถึงความสามารถที่ควบคุมสภาพทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น ในการจัดการเรียนการสอนควบคุมเวลาสอนโดยใช้สัญญาณที่เป็นเสียงในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้ขาดความต่อเนื่อง ควบคุมและจัดโครงสร้างในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะโดยการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ระหว่าง ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม ที่ดีงามและความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ร่วมกับครูและบุคลากร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนาโดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการใช้อำนาจของ

ผู้บริหารตามแนวคิดของ Yukl (2006, pp. 150-151) ซึ่งแบ่งเป็น 7 ด้าน คืออำนาจอ้างอิง (Referent Power) อำนาจเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจการบังคับ (Coercive Power) อำนาจการให้ข้อมูลข่าวสาร (Information Power) อำนาจในการควบคุมสภาพแวดล้อม (Ecological Power) และ วิจัยจากแนวคิดของ

Thomas & Kilmann อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชากรณ์ , 2540, หน้า 104-105) ในการบริหารความขัดแย้ง ได้แก่ การเอาชนะ(Competition) การร่วมมือ (Collaboration) การประนีประนอม (Compromising) การหลีกเลี่ยง (Avoiding) การยอมให้ (Accommodation) ดังภาพ ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจซึ่งจะใช้แบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในอำเภอบ้านนา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 35 โรงเรียน รวมทั้งหมด 320 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้โดยใช้นาถดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ Kerjcie and Morgan (1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คนใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบตรวจสอบรายการโดยมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ประกอบด้วยสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารจำนวน 28 ข้อเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งจำนวน 25 ข้อเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ที่สุด	5	หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
	4	หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
	3	หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
	2	หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
ที่น้อยที่สุด	1	หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครู ศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านนาเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอนเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน
2. นำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ จำนวน 175 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และกำหนดวันเวลา ขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน
3. เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนและแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ วิเคราะห์ด้วยจำนวน และร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) โดยมีเกณฑ์คะแนนแปลผลค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านและรายข้อ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร, 2549, หน้า 196-227)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งกับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนาซึ่งมีผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้ข้อมูลข่าวสาร (x_4) ($\bar{X} = 4.41$)
2. ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการหลีกเลี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (y_4) ($\bar{X} = 4.44$)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (x^{tot}) กับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา (y^{tot}) เขตอำเภอบ้านนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกอยู่ในระดับมาก ($r = 0.51$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยในภาพรวมคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร (x_{tot}) กับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประนีประนอม (y_3) ($r=0.563$) และการบริหารความขัดแย้งพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการควบคุมสภาพแวดล้อม (x_7) ($r=0.533$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจการบังคับ (X_5) กับการบริหารความขัดแย้งด้านการประนีประนอม (y_3) เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.566$) คู่ที่มี รองลงมา พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการควบคุมสภาพแวดล้อม (x_7) กับการบริหารความขัดแย้งด้านการประนีประนอม (y_3) ($r=0.61$) และพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจด้านเชี่ยวชาญกับด้านอำนาจตามกฎหมาย (x_2 และ x_3) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r=0.261$)

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในอำเภอบ้านนาตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจข่าวสาร และด้านอำนาจเชิงสัมพันธ์ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขัดแย้งกับความคิดเห็นของ Burnette (1993, p. 2173-A) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะการใช้ฐานอำนาจของครูใหญ่ในโคโรไลนาเหนือ พบว่า การใช้อำนาจของครูใหญ่เรียงลำดับมากไปหาน้อยคือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการบังคับ โดยทั่วไป

ครูใหญ่ใช้อำนาจแตกต่างกันโดยไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ระดับของสถานศึกษา ระดับประสบการณ์หรือรวมกันของสิ่งเหล่านี้ ส่วนลำดับความคิดเห็นของครูใหญ่เกี่ยวกับอำนาจที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดถึงน้อยที่สุดคือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิงอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมายและอำนาจการบังคับ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ระดับของสถานศึกษาระดับประสบการณ์หรือรวมกันของสิ่งเหล่านี้ เมื่อวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนาในแต่ละด้าน เป็นรายชื่อจะได้ผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1.1 พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจอ้างอิง (x_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพดี ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่งกายถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.39$) และพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดจาโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.23$)

1.2 ระดับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจเชี่ยวชาญ (x_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความสามารถพิเศษ (เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การเล่นเครื่องดนตรี การเล่นกีฬา เป็นต้น) (x_2) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายและทำให้เกิดความเข้าใจในปัญหา

ที่เกิดขึ้นในการบริหารงานในสถานศึกษาตามหลักวิชา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.54$) และพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.44$)

1.3 พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายและสั่งการให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากำกับดูแลให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบของทางราชการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.38$) และพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความสุขภาพและจริงใจเพื่อให้ครูและบุคลากรยอมรับว่ามีสิทธิสามารถสั่งการมอบหมายงานหรือชี้แนะให้ทำตามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.28$)

1.4 พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนาด้านอำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามอบประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรเมื่อบุคคลเหล่านั้นทำคุณประโยชน์ให้แก่ราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษให้ครูและบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.38$) และพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการจัดหาสวัสดิการให้ครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.30$)

1.5 พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคและความระมัดระวังรอบคอบในการลงโทษครูกรณีครูและบุคลากรกระทำผิดวินัยเพียงเล็กน้อยโดยการดักเตือนด้วยวาจา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบวินัยและ การลงโทษสั่งให้ครูและบุคลากรประพฤติปฏิบัติตามข้อตกลงหรือกฎเกณฑ์ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.39$) และพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาลงโทษครูที่กระทำผิดกฎระเบียบวินัย ไม่ประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความยุติธรรม โดยไม่มีอคติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.25$)

1.6 พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้ข้อมูลข่าวสาร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้กว้างขวาง สามารถใช้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$) และพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาเครื่องมือที่ทันสมัยมาให้ครูและบุคลากรในการติดตามข้อมูลข่าวสารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.38$)

1.7 พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการควบคุมสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจของ

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศ
ในสถานศึกษาให้ร่มรื่น สวยงามมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการใช้อำนาจของ
ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมให้ครูและบุคลากรใช้สื่อ
และนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการ
สอน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$) และพฤติกรรมการใช้
อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมเวลาสอนโดย
ใช้สัญญาณที่เป็นเสียง ในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้ขาด
ความต่อเนื่องและความคุมและจัดโครงสร้างการ
ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรและจัดกิจกรรมกลุ่ม
สัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.38$)

2. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษาในอำเภอบ้านนา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า
การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน
การหลีกเลี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา
ได้แก่ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการประนีประนอมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$) และการ
บริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความ
ร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.10$) ซึ่งสอดคล้องกับผล
การศึกษาของ กุลธิดา ค้อโนนแดง (2547, บทคัดย่อ)
ได้วิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 ใน 5 วิธีตามแนวคิดของโรมัสและคิล
แมนน์ คือ วิธีการเอาชนะ วิธีการร่วมมือแก้ปัญหา
วิธีการประนีประนอม วิธีการหลีกเลี่ยง และวิธีการยอม
ให้ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งทั้ง 5 วิธี
โดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ใน
ตำแหน่งบริหารและขนาดของสถานศึกษา เพื่อ
รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหาร
สถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง
ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เลือกใช้
การบริหารความขัดแย้งวิธีเดียวและส่วนน้อยเลือกใช้

หลายวิธี โดยเลือกวิธีการประนีประนอมมากที่สุด
รองลงมาคือวิธีการร่วมมือแก้ปัญหา วิธีการยอมให้
วิธีการหลีกเลี่ยง และวิธีการเอาชนะ จัดเรียงกับ
ความเห็นของ วิภากรณ์ พิงอาร์ม (2551, หน้า 84)
ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง

พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย
พบว่า (1) พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของข้าราชการ
ครูสังกัดสำนักงานเขตจตุจักรกรุงเทพมหานคร พบว่า
แบบการร่วมมือและการประนีประนอมอยู่ในระดับ
มากส่วนแบบการยอมให้การหลีกเลี่ยงและการเอาชนะ
อยู่ในระดับปานกลาง (2) ข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครที่มีเพศและ
ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติ
กรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุก
แบบส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารความ
ขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้
อำนาจกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
สถานศึกษาในอำเภอบ้านนาในภาพรวมคู่ที่มี
ความสัมพันธ์กันสูงสุด คือพฤติกรรมการใช้อำนาจของ
ผู้บริหาร (x_{tot}) กับการบริหารความขัดแย้งของ
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประนีประนอม (y_3)
($r=0.563$) และการบริหารความขัดแย้งพฤติกรรมการใช้
อำนาจของผู้บริหารด้านการควบคุมสภาพแวดล้อม
(x_7) ($r=0.533$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
พฤติกรรมการใช้อำนาจการบังคับ (x_5) กับการบริหาร
ความขัดแย้งด้านการประนีประนอม (y_3) เป็นคู่ที่มี
ความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.566$) คู่ที่มี รองลงมา
พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการควบคุม

สภาพแวดล้อม (x7)กับการบริหารความขัดแย้งด้านการประนีประนอม (y3) ($r=0.61$) และพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจด้านเชี่ยวชาญและด้านอำนาจตามกฎหมาย(x2 และ x3)กับการบริหารความขัดแย้งด้านการยอมให้(y5)คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r=0.261$) มีความสัมพันธ์กับผลการศึกษาของ ชัชชม ทองแย้ม (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี พบว่า ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน การใช้ อำนาจเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมด้านอ้างอิง ด้านข่าวสาร ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านพึ่งพา ด้านกฎหมาย และด้านการให้รางวัล ส่วนด้านการบังคับอยู่ในระดับน้อยความพึงพอใจของครูต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจข่าวสาร พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจพึ่งพา พลังอำนาจตามกฎหมายและพลังอำนาจการให้รางวัล ส่วนพลังอำนาจการบังคับครูพอใจในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการใช้พลังอำนาจแตกต่างกัน การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครูในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนาเมื่อพิจารณาแล้วพบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจด้านอ้างอิงควรมีการพัฒนา

มากขึ้น รองลงมาคือการใช้อำนาจการให้รางวัลและอำนาจการบังคับ

2. การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนาเมื่อพิจารณาแล้วพบว่าการบริหารความขัดแย้งในด้านความร่วมมือควรมีการพัฒนามากขึ้น รองลงมาคือการบริหารความขัดแย้งด้านการเอาชนะและการยอมให้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้ อำนาจกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านนาเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประนีประนอมจะมีความสัมพันธ์กันสูงสุด และการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารในอำเภอบ้านนา ด้านการควบคุมสภาพแวดล้อมจะมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอำนาจการให้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น

2. ควรทำการศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการหลีกเลี่ยงเพื่อการส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษา

3. ควรทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์กันสูงสุดคือพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประนีประนอมและการบริหารความขัดแย้งพฤติกรรม การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการควบคุมสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กุลธิดา ค้อโนนแดง. (2546). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและ
- วัสดุภัณฑ์..(2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2)*
- พ.ศ. (2545). กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กษิณณ ชินวงศ์. (2550). *การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553. *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- ศักดิ์ไทย สุทธิจิบรร. (2549). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อสร้างสรรค์*. กรุงเทพมหานคร: ดันอ้อแกรมมี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). *ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อสร้างสรรค์*. กรุงเทพมหานคร.
- อาคม วัดโสง. (2547). *หน้าที่ของผู้นำในการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: กลุ่มงานการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Hoover, D. R. (1990). *Relationships among perceptions of principles' conflict management behaviors, levels of conflict and organization climate in high schools*. Doctoral Dissertation, The Pennsylvania State University.
- Kshensky, M. (1990). *Principle power and school effectiveness: A study of urban public middle schools*. *Dissertation Abstracts International*.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizations* (6th ed.). Engwood Cliffs, N. J.: Pearson Prentice Hall.



ปัจจัยการตลาด การรับรู้และทัศนคติที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ อีโคคาร์ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

Marketing Factors, Customer's Perception and Attitude Affecting Decision to Purchase Eco Car in Bangkok Metropolitan Area

ณัฐมาน นาวิวงศ์ และ ดร.เยาวภา ปฐมศิริกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สำรวจปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการตลาด การรับรู้ และทัศนคติและการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร (2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเลือกซื้อรถยนต์อีโคคาร์ (3) วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์ (4) วิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ของผู้บริโภคที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์ (5) วิเคราะห์อิทธิพลของทัศนคติของผู้บริโภคที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือผู้สนใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คนสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ ใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (multiple Regression) และสถิติไคว์สแควร์ (chi-square) ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี มีการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท อาชีพพนักงานบริษัท กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยการตลาดด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และกระบวนการบริการในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ด้านผลิตภัณฑ์ในระดับมากที่สุด (2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้ การศึกษา อาชีพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกซื้อรถยนต์อีโคคาร์ของผู้บริโภค (3) ปัจจัยการตลาดด้านผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค (4) การรับรู้ด้านผลิตภัณฑ์และราคามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค (5) ทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกชอบมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์

คำสำคัญ: ปัจจัยการตลาด, การรับรู้, ทัศนคติ, การตัดสินใจซื้อ, รถยนต์อีโคคาร์

Abstract

The purpose of this research is: (1) to survey personal factors, marketing factors, perception, attitude and consumer buying decisions of the Ecocar in the Bangkok Metropolitan Area, (2) to analyze the relationship between personal factors and buying behavior for the Ecocar, (3) to analyze the influence of marketing factors affecting the buying decision for the Ecocar, (4) to analyze influence of consumer's perception affecting the buying decision for

the Ecocar, (5) to analyze the influence of consumer's attitude affecting the buying decision for the Ecocar. The sample group of 450 people was determined by systematic sampling from people in the Bangkok Metropolitan Area who expressed an interest to buy the Ecocar. Data were collected by questionnaires. The statistical technique used in this research is descriptive statistics including frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation. The statistics used to test the hypothesis are Multiple Regression and Chi-square. The results show that (1) Most of the potential consumers are between age 26-35, with a bachelor's degree, work as employee of a private company, and have a monthly income between 20,000-30,000 baht. Marketing factors in the aspects of social responsibility and vehicle service are the most important for them. Perception factors of the product itself are the most important key for the consumer. (2) Personal factors of gender, age, income, education and occupation have a relationship with buying behavior of the Ecocar in the Bangkok Metropolitan Area. (3) Marketing factors of the product itself affect the consumer's buying decision. (4) Perception of product and service affect the consumer's buying decision. (5) Attitude and personal satisfaction affect the consumer's buying decision for the Ecocar.

Keywords: marketing factors, perception, attitude, consumer's buying decision, Ecocar

ความนำ

จากการที่รัฐบาลให้การสนับสนุนเรื่องนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศ (climate change) แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในปี พ.ศ. 2555-2559 การปฏิรูปการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พัฒนากลไกในการสร้างตลาดสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนในภาคการขนส่งและระบบสาธารณูปโภค สนับสนุนให้ประเทศไทยพัฒนาส่งเสริมการใช้ยานพาหนะที่ใช้พลังงานที่สะอาด โดยส่งเสริมการใช้เชื้อเพลิงชีวภาพและก๊าซธรรมชาติสำหรับยานยนต์ และลดการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง ควบคู่ไปกับการพัฒนารถยนต์ที่มีประสิทธิภาพในการใช้พลังงานให้มากขึ้น

ขณะเดียวกันการเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมันได้สร้างผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคในการเลือกใช้ และเลือกซื้อรถยนต์ ซึ่งเห็นได้จากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้น้ำมันสำหรับการขับ

ใช้รถยนต์อย่างคุ้มค่า การปรับพฤติกรรมการขับขี่ให้ประหยัดน้ำมัน ยังมีผลต่อการพิจารณาเลือกซื้อรถยนต์ ผู้บริโภคมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจเลือกซื้อรถยนต์ “รถยนต์ประหยัดพลังงาน” หรือ อีโคคาร์ หรือ “รถยนต์ที่สามารถใช้พลังงานทางเลือก” โดยรถยนต์ที่จะถูกเรียกว่าเป็น อีโคคาร์ ได้นั้นจะต้องมี 5 คุณสมบัติหลักคือ (1) ต้องมีอัตราการใช้น้ำมันไม่เกิน 5 ลิตรต่อ 100 กิโลเมตร (2) เป็นรถที่ได้มาตรฐาน emission ตาม euro 4 (3) เป็นรถที่ปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ไม่เกิน 120 กรัมต่อกิโลเมตร (4) เป็นรถที่มีมาตรฐานความปลอดภัย UNECE Reg.94. Rev.0 และ UNECE Reg.95. Rev.0 และ (5) เป็นรถยนต์ที่มีขนาดเครื่องยนต์ไม่เกิน 1,300 cc สำหรับเครื่องยนต์เบนซิน และ 1,400 cc สำหรับเครื่องยนต์ดีเซล รถยนต์ อีโคคาร์ จึงเป็นอีกหนึ่งทางเลือกให้กับผู้บริโภคในการเลือกใช้รถยนต์ อีโคคาร์ จะเป็นรถยนต์รุ่นใหม่ซึ่งผลิตในประเทศไทย ภายใต้เทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งจะสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค กล่าวคือ

เป็นรถยนต์นั่งขนาดเล็กที่คล่องตัว ที่มีความ
เหมาะสมสำหรับลักษณะการใช้ชีวิตในเมือง

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
ซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ของผู้บริโภค ปัจจัยการตลาดเป็น
ปัจจัยที่สำคัญ และเป็นแนวคิดที่สำคัญในการ
วางแผนกลยุทธ์การตลาด Koller and Keller (2012)
ได้กล่าวว่า ปัจจัยส่วนประสมการตลาด

ประกอบด้วย ส่วนประสมตลาด 4P's ประกอบด้วย
กลยุทธ์ผลิตภัณฑ์ กลยุทธ์ราคา กลยุทธ์ช่องทางการจัด
จำหน่ายและกลยุทธ์สื่อสารการตลาด เป็นปัจจัย
สำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัย
การตลาด การรับรู้และทัศนคติที่มีผลต่อการ
ตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ของผู้บริโภคใน
กรุงเทพมหานคร ว่ามีปัจจัยด้านใด และมีพฤติกรรม
อย่างไร ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริโภค
เพื่อเป็นข้อมูลที่ทำให้ผู้ประกอบการสามารถนำมาใช้
เป็นแนวทางในการวางแผน และกำหนดกลยุทธ์ทาง
การตลาดให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค
กลุ่มเป้าหมาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย
การตลาด การรับรู้ ทัศนคติ พฤติกรรม
การซื้อและการตัดสินใจซื้อ
ของผู้ซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
ส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเลือกซื้อรถยนต์ไอโคคาร์
ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการตลาด
ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ในเขต
กรุงเทพมหานคร

4. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ที่มีผล
ต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ในเขต
กรุงเทพมหานคร

5. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของทัศนคติที่มีผล
ต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ในเขต
กรุงเทพมหานคร

แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดที่สำคัญในงานวิจัยครั้งนี้

ได้แก่ แนวคิดส่วนประสมการตลาด 4 P's
(Kotler, 2012) ได้กล่าวว่า ปัจจัยส่วนประสม
การตลาด ประกอบด้วย กลยุทธ์ผลิตภัณฑ์ กลยุทธ์
ราคา กลยุทธ์ช่องทางการจัดจำหน่ายและกลยุทธ์สื่อสาร
การตลาด เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
ซื้อของผู้บริโภค และแนวคิดการเลือกรับรู้
(perceptual selection) (Schiffman & Kanuk,
2010) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลมีการเลือกที่จะ
รับรู้สิ่งเร้าใดบ้างในสถานการณ์ทั่วไป บุคคลจะ
ได้รับสิ่งเร้าจำนวนมากมาย แต่จะเลือกให้ความสนใจ
สนใจแค่สิ่งเร้าที่สนใจเท่านั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อการเลือกรับรู้ของผู้บริโภค ประกอบด้วยปัจจัย
ดังต่อไปนี้ (1) ลักษณะของสิ่งเร้า (nature of the
stimulus) หมายถึง ลักษณะของผลิตภัณฑ์
คุณสมบัติทางกายภาพ การออกแบบบรรจุภัณฑ์
ชื่อหรือตราสินค้า และการโฆษณา (2) ความ
คาดหวัง (expectation) ผู้บริโภคมีแนวโน้มจะ
รับรู้ผลิตภัณฑ์และคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ตาม
ความคาดหวังของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจาก
ประสบการณ์ในอดีตของตนเอง รวมทั้งการ
ได้รับคำบอกเล่าของบุคคลหรือสื่อต่าง ๆ (3)
แรงจูงใจ (motive) ผู้บริโภคมักจะรับรู้สิ่งต่าง ๆ
ตามแรงผลักดันหรือความต้องการของตนทฤษฎี

ทัศนคติ Tri component model

(Schiffman&Kanuk, 2010) กล่าวว่าทัศนคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย (1) ความเข้าใจ ส่วนของความรู้สึก (affective) ส่วนของพฤติกรรม (cognitive) สะท้อนถึงความน่าจะเป็นหรือแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมของผู้บริโภค หรืออาจหมายถึงความตั้งใจที่จะซื้อ

2.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยครั้งนี้

ได้แก่ งานวิจัยของ ชวนพิศ เพี้ยผาบ (2551) พบว่าความต้องการซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์ในการใช้เพื่อเดินทางประจำวันและเหตุผลในการซื้อเพื่อความประหยัด ผลงานวิจัยของชรินทร์ วิจิตรแพทย์ (2546) พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30-34 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอาชีพพนักงานเอกชน และมีรายได้ต่อเดือน 25,001-32,500 บาท ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจซื้อรถยนต์รถยนต์ไอโคคาร์ สัญชาติญี่ปุ่นขนาดกลาง และงานวิจัยของ จีรพัฒน์ เฉลยวิจิตร (2551) พบว่าปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อรถยนต์ที่สำคัญมากที่สุด คือ ด้านผลิตภัณฑ์ รองลงมาเป็นด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้าน

บุคลากร ด้านราคา ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านกระบวนการตามลำดับ
องค์ประกอบของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น (independent variables)

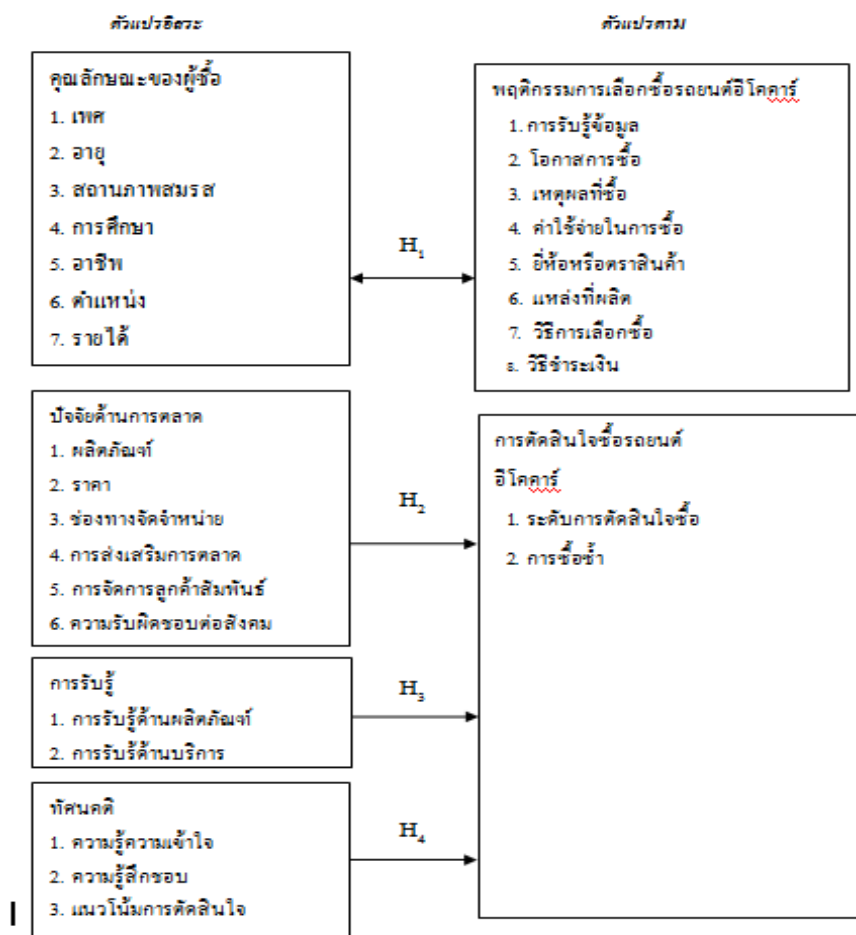
ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ ตำแหน่ง รายได้ (2) ปัจจัยด้านการตลาด ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด การจัดการลูกค้าสัมพันธ์ ความรับผิดชอบต่อสังคม (3) การรับรู้ ประกอบด้วย การรับรู้ด้านผลิตภัณฑ์ การรับรู้ด้านบริการ (4) ทัศนคติ ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกชอบ แนวโน้มการตัดสินใจ

ตัวแปรตาม dependent variables ได้แก่

(1) พฤติกรรมการเลือกซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ ประกอบด้วย การรับรู้ข้อมูล โอกาสการซื้อ เหตุผลที่ซื้อ ค่าใช้จ่ายในการซื้อ ยี่ห้อหรือตราสินค้า แหล่งผลิต วิธีการเลือกซื้อ วิธีชำระเงิน (2) การตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ ประกอบด้วย ระดับการตัดสินใจซื้อ การซื้อซ้ำ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยการตลาด การรับรู้และทัศนคติที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร และกำหนดกรอบแนวคิดดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 องค์ประกอบของตัวแปรและสมมติฐานการวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกซื้อรถยนต์อีโคคาร์ในกรุงเทพมหานคร (H_1)

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยการตลาดมีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์ในกรุงเทพมหานคร (H_2)

สมมติฐานข้อที่ 3 การรับรู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์ในกรุงเทพมหานคร (H_3)

สมมติฐานข้อที่ 4 ทักษะคดีมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์ในกรุงเทพมหานคร (H_4)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ ผู้สนใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม

การหาคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น การหาค่าความเที่ยงตรงด้วยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตามเทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence IOC) โดยข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.6 ทุกข้อ สำหรับการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธี Alpha coefficient ของ Cronbach (1990) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.8 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553) แสดงว่าเครื่องมือแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้

สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ สถิติพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติไคว์สแควร์ และ สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาปัจจัยการตลาด การรับรู้ ทักษะคดีที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการตลาด การรับรู้ ทักษะคดี พฤติกรรมการซื้อและการตัดสินใจของผู้ซื้อรถยนต์อีโคคาร์ในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี เป็นเพศหญิงเท่ากับเพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท อาชีพพนักงานบริษัท กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยการตลาด ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และกระบวนการบริการในระดับมาก การรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง มีการรับรู้ด้านผลิตภัณฑ์มากที่สุด โดยรับรู้ข่าวสารจากสื่อโทรทัศน์มากที่สุด มีแนวโน้มจะซื้อรถยนต์อีโคคาร์ ภายในระยะเวลา 3 เดือนข้างหน้า เหตุผลที่สำคัญที่สุดในการตัดสินใจซื้อคือความสะดวกในการเดินทาง ราคา รถยนต์อีโคคาร์ที่คิดว่าเหมาะสมคือ ต่ำกว่า 400,000 บาท รถยนต์อีโคคาร์ที่สนใจซื้อมากที่สุดคือยี่ห้อ Honda และต้องการชำระค่ารถยนต์ด้วยวิธีชำระเงินสด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับพฤติกรรมการเลือกซื้อรถยนต์อีโคคาร์

พฤติกรรมการเลือกซื้อรถยนต์อีโคคาร์ด้านประเภทของรถยนต์ที่เลือกซื้อ มีความสัมพันธ์กับการศึกษา และรายได้ พฤติกรรม

ด้านเหตุผลในการซื้อที่มีความสัมพันธ์กับ อายุ รายได้ การศึกษา อาชีพ พฤติกรรมด้านช่วงเวลาในการซื้อที่มีความสัมพันธ์กับ อายุ รายได้ การศึกษา อาชีพ พฤติกรรมด้านวันในการซื้อที่มีความสัมพันธ์กับ อายุ รายได้ การศึกษา อาชีพ พฤติกรรมด้านบุคลที่มีอิทธิพลในการซื้อที่มีความสัมพันธ์กับ อาชีพ

พฤติกรรมด้านจำนวนเงินในการซื้อมีความสัมพันธ์กับ อายุ รายได้ การศึกษา อาชีพ พฤติกรรมด้านวันที่ซื้อที่มีความสัมพันธ์กับ อายุ รายได้ อาชีพ พฤติกรรมด้านวิธีการเลือกซื้อรถยนต์มีความสัมพันธ์กับ การศึกษา อาชีพ และ รายได้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอโคคาร์

ตาราง 1

การวิเคราะห์สมการถดถอยของปัจจัยการตลาดและระดับการตัดสินใจซื้อของรถยนต์ไอโคคาร์

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	t	Sig. t	ดัชนีบอกภาวะร่วม	
				Tolerance	VIF
ค่าคงที่	3.946	19.918	.000		
ด้านผลิตภัณฑ์	.061**	3.382	.001	1.00	1.00

$R^2 = 0.40$, SEE = 0 . .529, F = 11.441 ig. of F = .001^a

ระดับนัยสำคัญ (α) = .05* ระดับนัยสำคัญ (α) = .01**

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 1 ตัว (จากตัวแปรต้นจำนวนทั้งหมด 6 ตัว) ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ มีผลต่อการตัดสินใจซื้อด้านระดับการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยที่ตัวแปรผลิตภัณฑ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .161 ค่า t เท่ากับ 3.382 โดยตัวแปรอิสระกล่าวนี้สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 40 สำหรับค่าสัดส่วน

ความแปรปรวนในตัวแปรที่อธิบายไม่ได้ด้วยตัวแปรอื่น ๆ (Tolerance) และค่า VIF มีค่า มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กัน

ผลการวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นสมการเชิงเส้นแสดงความสัมพันธ์ ได้ดังนี้
ปัจจัยการตลาดด้านระดับการตัดสินใจซื้อ =
 $3.946 + .161(\text{ผลิตภัณฑ์})$

ตาราง 2

การวิเคราะห์สมการถดถอยปัจจัยการตลาด และการซื้อซ้ำของรถยนต์อีโคคาร์

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย (b)	t	Sig. t	ดัชนีบอกภาวะร่วม เส้นตรงพหุ	
				Tolerance	VIF
ค่าคงที่	3.653	18.918	.000		
ด้านผลิตภัณฑ์	.160	31.82	.001	1.00	1.00
ราคา	.151	30.50	.001	1.00	1.00

$R^2 = 0.40$, SEE = 0 . .629, F = 10.441 ig. of F = .001^a

ระดับนัยสำคัญ (α) = .05* ระดับนัยสำคัญ (α) = .01**

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 1 ตัว (จากตัวแปรต้นจำนวนทั้งหมด 6 ตัว) ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ มีผลต่อการตัดสินใจซื้อด้านระดับการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยที่ตัวแปรผลิตภัณฑ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .161 ค่า t เท่ากับ 33.82 โดยตัวแปรอิสระกล่าวนี้สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 40 สำหรับค่าสัดส่วน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์

ตาราง 3

การวิเคราะห์สมการถดถอยของการการรับรู้กับระดับการตัดสินใจซื้อของรถยนต์อีโคคาร์

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย (b)	t	Sig. t	ดัชนีบอกภาวะร่วม เส้นตรงพหุ	
				Tolerance	VIF
ค่าคงที่	4.562	19.918	.000		
การรับรู้ด้านผลิตภัณฑ์	.165	3.382	.001	1.00	1.00
การรับรู้ด้านบริการ	.169	3.411	.001	1.00	1.00

$R^2 = 0.43$, SEE = 0 . .529, F = 11.441 ig. of F = .001^a

ระดับนัยสำคัญ (α) = .05* ระดับนัยสำคัญ (α) = .01**

ความแปรปรวนในตัวแปรที่อธิบายไม่ได้ด้วยตัวแปรอื่น ๆ (Tolerance) และค่า VIF มีค่า มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กัน

ผลการวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นสมการเชิงเส้นแสดงความสัมพันธ์ ได้ดังนี้
ปัจจัยการตลาดด้านการซื้อซ้ำ = 3.653 + .160 (ผลิตภัณฑ์) + .151 (ราคา)

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัว (จากตัวแปรต้นจำนวนทั้งหมด 2 ตัว) ได้แก่ การรับรู้ด้านผลิตภัณฑ์ การรับรู้บริการ มีผลต่อการตัดสินใจซื้อด้านระดับการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยที่ตัวแปรการรับรู้ด้านผลิตภัณฑ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .165 ค่า t เท่ากับ 4.562

โดยตัวแปรอิสระนี้สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 43

ผลการวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นสมการเชิงเส้นแสดงความสัมพันธ์ ได้ดังนี้
การรับรู้ด้านการตัดสินใจซื้อ = $4.562 + .165$ (การรับรู้ด้านผลิตภัณฑ์) + $.169$ (การรับรู้ด้านบริการ)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอโคคาร์

ตาราง 4

การวิเคราะห์สมการถดถอยของทัศนคติ ด้านระดับการตัดสินใจซื้อของรถยนต์ไอโคคาร์

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	t	Sig. t	ดัชนีบอกภาวะร่วมเส้นตรงพหุ	
				Tolerance	VIF
ค่าคงที่	3.653	18.918	.000		
ความรู้ความเข้าใจ	.170	34.92	.001	1.00	1.00
ความรู้สึกรับชอบ	.169	32.45	.001	1.00	1.00
$R^2 = 0.48, SEE = 0.519, F = 11.441$ ig. of $F = .001^a$					

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัว (จากตัวแปรต้นจำนวนทั้งหมด 2 ตัว) ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ บริการ มีผลต่อการตัดสินใจซื้อด้านระดับการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยที่ตัวแปรผลิตภัณฑ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .170 ค่า t เท่ากับ 3.653 โดยตัวแปรอิสระกล่าวนี้สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 48

สำหรับค่าสัดส่วนความแปรปรวนในตัวแปรที่อธิบายไม่ได้ด้วยตัวแปรอื่น ๆ (Tolerance) และค่า VIF มีค่า มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กัน

ผลการวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นสมการเชิงเส้นแสดงความสัมพันธ์ ได้ดังนี้
การตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ = $3.653 + .170$ (ความรู้ความเข้าใจ) + $.169$ (ความรู้สึกรับชอบ)

ตาราง 5

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามสมมติฐาน 4 ข้อ

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
H ₁ : ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกซื้อรถยนต์ ในกรุงเทพมหานคร	✓	
H ₂ : ปัจจัยด้านการตลาดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ใน กรุงเทพมหานคร	✓	
H ₃ : การรับรู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์เลือกซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ใน กรุงเทพมหานคร	✓	
H ₄ : ทศนคติมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ใน กรุงเทพมหานคร	✓	

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง“ปัจจัยการตลาดการรับรู้และทัศนคติที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร”ได้ข้อค้นพบดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างผู้ซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี การศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท อาชีพพนักงานบริษัท ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ รายได้การศึกษา อาชีพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมผู้บริโภค (Kotler, 2012) ที่กล่าวว่า ความรู้สึกนึกคิดของผู้ซื้อได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ซื้อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชรินทร์ วิจิตรแพทย์ (2546) พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตัดสินใจซื้อรถยนต์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ มีอายุ 30-34 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอาชีพพนักงานเอกชน และมีรายได้ต่อเดือน

25,001-32,500 บาท และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิดา ดิษฐ์บุญเชิญ (2553) จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีการศึกษาปริญญาตรี ประกอบอาชีพพนักงานเอกชน/ลูกจ้าง และมีรายได้ระหว่าง 20,001–30,000 บาท

ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้ การศึกษา อาชีพ ชีวิตจึงเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ควรนำมาพิจารณาในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำเสนอรถยนต์ไอโคคาร์ที่จะต้องแบ่งกลุ่มของตลาดแยกตามความแตกต่างของพฤติกรรม การเลือกซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ ได้แก่ ประเภทการรับรู้ข้อมูล โอกาสการซื้อ เหตุผลที่ซื้อ ค่าใช้จ่ายในการซื้อ ยี่ห้อหรือตราสินค้า แหล่งที่ผลิต วิธีการเลือกซื้อ วิธีการชำระเงิน

ปัจจัยการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอโคคาร์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

Kotler (2006, 2012) ที่กล่าวว่า ที่กล่าวว่าการตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจของผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ส่วนประสมการตลาด ด้านคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์หรือบริการ นักการตลาดจะต้องออกแบบผลิตภัณฑ์หรือบริการให้มีคุณลักษณะที่ดีพร้อมสมบูรณ์ เน้นคู่แข่ง และเป็นที่ต้องการของผู้บริโภคมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด การจัดการลูกค้าสัมพันธ์ ความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์ในเขตกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องจากการกำหนดราคาผลิตภัณฑ์ หรือบริการให้เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง ผู้ซื้อรถยนต์อีโคคาร์ให้ความสำคัญกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการมากกว่าและรถยนต์อีโคคาร์มีราคาที่ใกล้เคียงกัน ส่วนในเรื่องการจัดจำหน่าย ความสะดวกสบายในการรับบริการ การส่งมอบสู่ลูกค้า สถานที่ และเวลาในการส่งมอบ ส่วนใหญ่เป็นมาตรฐานที่ลูกค้าได้รับจากตัวแทนจำหน่ายในมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้การสื่อสารการตลาด เพื่อให้ลูกค้ารู้จักและตระหนักถึงตัวผลิตภัณฑ์ เกิดความต้องการใช้และตัดสินใจซื้อมากขึ้น เครื่องมือการสื่อสารส่วนใหญ่จะต้องมุ่งเน้นการให้ข้อมูลด้านคุณสมบัติตัวผลิตภัณฑ์ของรถยนต์อีโคคาร์ในด้านประหยัดน้ำมัน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ ส่วนการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์ในเขตกรุงเทพมหานคร อาจเนื่องจากผู้ซื้อรถยนต์อีโคคาร์ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนในวัยเริ่มทำงานและเป็นการซื้อรถยนต์คันแรก จึงยังไม่ได้เห็นความสำคัญต่อการจัด

กิจกรรมลูกค้าสัมพันธ์ ดังนั้นปัจจัยการตลาดด้านผลิตภัณฑ์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวนพิศ เพี้ยผาบ (2551) ที่พบว่าปัจจัยการตลาดที่มีอิทธิพลต่อความต้องการซื้อรถยนต์อีโคคาร์ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย (1) ความต้องการด้านคุณสมบัติของรถยนต์อีโคคาร์ (Eco-Car) มีวัตถุประสงค์ในการใช้เพื่อการเดินทางประจำวัน และเหตุผลในการซื้อเพื่อความสะดวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพัฒน์ เถลยวิจิตร (2551) พบว่าปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อรถยนต์ที่สำคัญมากที่สุด คือ ด้านผลิตภัณฑ์

ดังนั้นปัจจัยการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ควรนำมาพิจารณาในการวางกลยุทธ์นำเสนอรถยนต์อีโคคาร์ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยคุณสมบัติหลักของรถยนต์อีโคคาร์ในด้านการประหยัดน้ำมัน แลสมรรถนะการขับขี่เหมาะสมกับทางเลือกสำหรับประชาชนในสังคมเมือง จึงทำให้รถยนต์อีโคคาร์จึงมีประโยชน์ต่อการใช้ในชีวิตประจำวันมากขึ้น

การรับรู้ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ การรับรู้ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกรับรู้ (perceptual selection) ของ Schiffman and Kanuk (2010) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกรับรู้ของผู้บริโภค ประกอบด้วย ลักษณะของสิ่งเร้า หมายถึง ลักษณะของผลิตภัณฑ์ คุณสมบัติทางกายภาพ ความคาดหวัง ผู้บริโภคมีแนวโน้มจะรับรู้

ผลิตภัณฑ์และคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ตามความคาดหวังของตนเอง

ทัศนคติ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอคาร์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีทัศนคติของ Schiffman and Kanuk (2010 p.249) ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ 1) ส่วนของความเข้าใจ ซึ่งแสดงถึงความรู้ การรับรู้ และความเชื่อถือ (beliefs) ส่วนของความรู้สึก ของผู้บริโภคที่มีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ส่วนของพฤติกรรม ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นหรือแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมของผู้บริโภค

ดังนั้นปัจจัยการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ การรับรู้ และทัศนคติของผู้บริโภค จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอคาร์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้ประกอบการธุรกิจรถยนต์ไอคาร์จึงควรปัจจัยดังกล่าวพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์การตลาด กลยุทธ์บริหารจัดการในบริษัทจำหน่ายรถยนต์ไอคาร์ เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของบริษัทจำหน่ายรถยนต์ไอคาร์ต่อไป

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะกับผู้บริหารบริษัทรถยนต์ในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอคาร์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครมีดังนี้

1. ผู้บริหารบริษัทรถยนต์ไอคาร์ควรมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายที่สนใจซื้อรถยนต์ไอคาร์คือกลุ่มอายุ 26-35 ปี อาชีพพนักงานบริษัท รายได้

เฉลี่ย 20000-30000 บาท ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอคาร์มากที่สุดจากข้อค้นพบในการวิจัย

2. ผู้บริหารบริษัทรถยนต์ไอคาร์ควรมุ่งเน้นกลยุทธ์การตลาดด้านผลิตภัณฑ์ โดยให้ความสำคัญด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ให้มีความหลากหลายด้านลักษณะ สี สัน รูปผลิตภัณฑ์ ของรถยนต์ไอคาร์ เช่นลักษณะ โคเค้น มีความหลากหลายของสี ตัวถังแปลกใหม่ นอกจากนี้ควรมุ่งเน้นในระบบความปลอดภัย สมรรถนะในการขับขี่ และด้านการประหยัดน้ำมัน

3. ผู้บริหารบริษัทรถยนต์ไอคาร์ควรให้ความสำคัญ ด้านการสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับรถยนต์ไอคาร์ โดยใช้สื่อโทรทัศน์ วิทยุ นิตยสาร เพื่อให้ผู้บริโภคมีความเข้าใจในคุณสมบัติรถยนต์ไอคาร์ และเกิดทัศนคติที่ดีในการตัดสินใจซื้อรถยนต์ ไอคาร์

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไอคาร์ของผู้บริโภคเช่น ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในรถยนต์ประเภทอื่น เช่น รถยนต์ไฮบริด และผู้บริโภคมีพฤติกรรมการตัดสินใจซื้ออย่างไรต่อการเลือกซื้อรถยนต์ไฮบริด เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาไปต่อยอดในการประกอบธุรกิจจำหน่ายรถยนต์ต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชรินทร์ วิจิตรแพทย์. (2546). ส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ญี่ปุ่นขนาดกลางของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชวนพิศ เพี้ยผาบ. (2551). ปัจจัยการตลาดที่มีอิทธิพลต่อความต้องการซื้อรถยนต์ อีโคคาร์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จิรพัฒน์ เฉลยวิจิตร. (2551). ปัจจัยการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์มือสองของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2551). Eco Car ทางเลือกของรถยนต์ในอนาคต. ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2552, จาก <http://www.llrescom.trf.or.th /keybook.aspx?yearbook=2552>
- Cronbach, R., & Lee, J. (1990). *Essential of psychology testing* (5th ed.). New York: Hanpercollins.
- Kotler, P. (2000). *Marketing management*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2012). *Marketing management* (14th ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Schiffman, L. G. & Kanuk, L. L. (2010). *Consumer behavior* (9th ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Pearson Prentice Hall.



การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

Human Resource Management Affecting the Quality of Working Life of Staff
in Mahidol University

ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา และรองศาสตราจารย์ ดร. เกียรติชัย เวชภูพานธุ์

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สำรวจปัจจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล (2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล (3) วิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 400 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified-sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test, F-test และสมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression) ผลวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการวางแผนด้านกำลังคน มากที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานให้ความสำคัญต่อด้านความรับผิดชอบมากที่สุด (2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน (3) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรบุคคล, คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

This survey research has three objectives: (1) to survey personal characteristics of human resources management and the quality of work life of Mahidol University employees, (2) to compare the differences between personal characteristics and the quality of work life of Mahidol University employees, and (3) to analyze the influence of human resources management that affect the quality of work life of Mahidol University employees. The respondents were 400 Mahidol University employees. The data collection was elicited during May – June 2013. The sampling method was multi-sampling. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and multiple regression.

The results reveal that: (1) for the personal characteristics of the respondents, most are female, aged between 31-40 years old, with a bachelor's degree, worked at the university more than 10 years, and earn a monthly income between 10,000 – 20,000 baht. For the human resources management aspect, the respondents emphasized human resources planning at very high level. Also for the quality of work life, the respondents emphasized responsibility at very high level, (2) the difference in gender, age, education, experience, and income affected the difference in quality of work life, and (3) the human resources management affected the quality of work life of Mahidol University employees.

Keywords: human resources management, quality of work life

ความนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร บุคคลคือผู้จุดประกายความคิด สร้างสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ทั้งหมด ซึ่งหมายถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในองค์กร เป้าหมายของผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลแบ่งออกเป็น 2 เป้าหมาย คือ บุคลากรและองค์กร เนื่องจากการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะทำให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงาน และช่วยให้องค์กร

ประสบความสำเร็จ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา กระแสของการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ คือ การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป แนวคิดสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กร ทั้งในการบริหารจัดการและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ได้มุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุข และนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต (productivity) ที่มีคุณภาพและเพิ่มมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน

ที่ดี นอกจากจะทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองต่อองค์กรด้วย (Hackman & Suttle, 1977, p. 14)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลต่อหน่วยงาน และผู้บริหารที่ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและนำไปสู่ความผูกพันในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดในการวิจัยของ อิสราภรณ์รัตนเดช (2551)กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านบุคคลส่วนอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิลาเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

2. การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่สำคัญในการวิจัยของ Adams (1975) กล่าวว่า ทฤษฎีความเสมอภาคของแรงจูงใจเป็นความสัมพันธ์อย่างง่าย ซึ่งคนในองค์กรต้องการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม บุคคลจะพึงพอใจมากที่สุดกับการทำงานและรับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ซึ่งอาศัยการเปรียบเทียบระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่นๆ โดยพิจารณาเปรียบเทียบ กับปัจจัยที่ใส่เข้าไปกับผลที่ได้รับออกมา

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทฤษฎีที่สำคัญในการวิจัย ได้ศึกษาแนวคิดของ Walton (1973, p 12) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะการทำงานที่จะตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ Blueston (1974, p. 44) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา

องค์ประกอบตัวแปร

ตัวแปรต้น (independent variables) ได้แก่

1.ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ประสบการณ์การทำงาน (5) รายได้เฉลี่ย

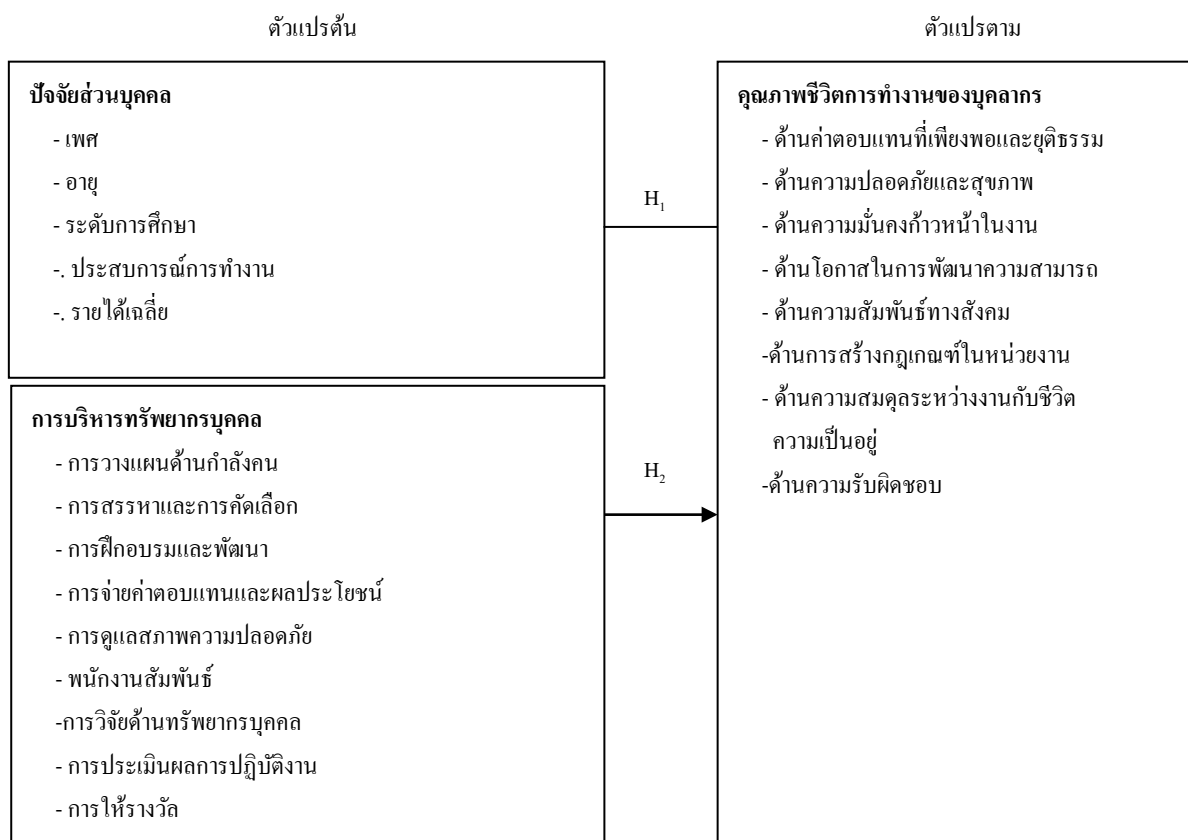
2. การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย (1) การวางแผนด้านกำลังคน (2) การสรรหาและการคัดเลือก (3) การฝึกอบรมและการพัฒนา (4) การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (5) การดูแลสภาพความปลอดภัย (6)พนักงานสัมพันธ์ (7) การวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล(8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (9) การให้รางวัล

ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ความปลอดภัยและสุขภาพ (3) ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน (4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (5) ความสัมพันธ์ทางสังคม (6) การสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน (7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ (8) ความรับผิดชอบ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงถึงองค์ประกอบของตัวแปรและสมมติฐานการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 องค์ประกอบของตัวแปรสมมติฐานและกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน (H₁)

สมมติฐานข้อที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล (H₂)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้เทคนิควิเคราะห์แบบผสมผสาน ระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตพญาไท การเลือกกลุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จากการคำนวณจำนวนตัวอย่างประชากร 10,443 คน โดยสูตรของทาโรยามาเน่ (ยูทช ไกรวรรณ, 2553) ได้จำนวนตัวอย่างรวม 400 คน การสุ่มตัวอย่างประชากรใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaires) สอบถามตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล และการหาคุณภาพของเครื่องมือใช้วิธีการทดสอบความเที่ยงตรง (validity) ของแบบสอบถาม ตามเทคนิค Item Objective

Congruence (IOC) โดยข้อความที่มีค่า IOC มากกว่า 0.6 ทุกข้อความ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, F-test (One-Way ANOVA) และสถิติวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรพบว่า ปัจจัย

ส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ ด้านการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การดูแลสุขภาพความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์ การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผล การปฏิบัติงาน และด้านการให้รางวัลที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ตัวแปร	ค่า	t	Sig.t	ดัชนีบอกภาวะร่วมเส้นตรงพหุ	
	สัมประสิทธิ์			Tolerance	VIF
	ถดถอย (b)				
ค่าคงที่	1.760				
ด้านการวางแผนด้านกำลังคน(X_1)	0.569	32.883	0.000**	0.62	1.61
ด้านการสรรหาและการคัดเลือก (X_2)	0.409	17.634	0.000**	0.47	2.15
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (X_3)	0.338	17.369	0.000**	0.50	2.01
ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (X_4)	0.287	16.898	0.000**	0.31	3.26
ด้านการดูแลสุขภาพความปลอดภัย (X_5)	0.087	11.754	0.000**	0.42	2.38
ด้านพนักงานสัมพันธ์ (X_6)	0.402	7.520	0.000**	0.41	2.45
ด้านการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_7)	0.141	2.581	0.000**	0.31	3.20
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_8)	0.328	8.569	0.000**	0.63	1.60
ด้านการให้รางวัล (X_9)	0.114	14.279	0.000**	0.40	2.48

$R^2 = 0.855$, SEE = 0.064, F = 52.366, Sig. of F = 0.000

ระดับนัยสำคัญ $\alpha = .05^*$, $\alpha = .01^{**}$

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 9 ตัว ได้แก่ ด้านการวางแผนด้านกำลังพล ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรม

และพัฒนา ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านการดูแลสุขภาพความปลอดภัย ด้านพนักงานสัมพันธ์ ด้านการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการให้รางวัล มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม (อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยที่ ตัวแปรปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนด้านกำลังคน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.569 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.409 การฝึกอบรมและพัฒนา มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.569 ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.287 ค่า t เท่ากับ 16.898 ด้านการดูแลสุขภาพความปลอดภัย มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.087 ด้านพนักงานสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.402 ด้านการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.141 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.328 และด้านการให้รางวัลมีค่า

สัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.114 โดยตัวแปรต้นดังกล่าวนี้สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 85.50 และ สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล = $1.760 + 0.569$ (ด้านการวางแผนด้านกำลังคน) + 0.409 (ด้านการสรรหาและการคัดเลือก) + 0.338 (ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา) + 0.287 (ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์) + 0.087 (ด้านการดูแลสุขภาพความปลอดภัย) + 0.402 (ด้านพนักงานสัมพันธ์) + 0.141 (ด้านการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์) + 0.328 (ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน) + 0.114 (ด้านการให้รางวัล)

ตาราง 2

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อ

สมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
(H ₁) : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน	✓	
(H ₂) : การบริหารทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน	✓	

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้
ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การ รายได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุกต เป็ญจริงกิจ (2552, หน้า 44-52) ได้กล่าวถึงแนวความคิดด้านประชากรศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความ เป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์

เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น เป็นความเชื่อที่ว่า คนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างในด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกันผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและรายได้ต่อเดือน มีผลสัมฤทธิ์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลहनันท์ (2551, หน้า 8-11) ที่ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ การวางแผนด้านอัตรากำลังคน การให้รางวัล การดูแลสภาพความปลอดภัย การประเมินผลและการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การสรรหาและคัดเลือก พนักงานสัมพันธ์ การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในการวางแผนด้านอัตรากำลังคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฆงยุทธ เกษสาคร (2551หน้า 47) ที่กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (efficiency) ให้ได้ผลดีที่สุดโดยใช้เวลาและสิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้นๆ น้อยที่สุด การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาปฏิบัติงานให้เหมาะสม และต้องใช้เทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่ให้มีความรู้และความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมคนเหล่านั้นให้มีความก้าวหน้าและได้รับผลตอบแทนที่พอใจและมีความสุขในการทำงานด้วย

จากผลสำรวจปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Walton (1973, p. 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคมที่ทำงาน ประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับ องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978) ที่ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่าพื้นฐานคุณภาพชีวิตของประชากร ดูได้จาก

1) รายได้ครอบครัวที่พอเพียงแก่การเลี้ยงชีพ 2) การมีงานทำ 3) การศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชาชน 4) โอกาสในการมีส่วนร่วมทางการเมือง 5) การมีเอกราชของประเทศโดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาลอื่น นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยเรื่อง“การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล” ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางดังนี้

1. หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ สามารถนำผลการวิจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลไปใช้เพื่อกำหนดและวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถบริหารบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นในการประกาศวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจ ให้บุคลากรทราบ ควรใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนข้อมูลการสรรหาบุคลากร ควรมีการฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับ ควรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จัดให้มีการซ้อมดับเพลิงเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ควรมีการนำผลจากการสำรวจความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงองค์กร และจัดให้มีการมอบรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานตามวาระต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ
3. หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ การจ่ายค่าตอบแทนตามความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน และมีความพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีการส่งเสริม

และสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีเพื่อที่จะนำไปสู่
การปฏิบัติงานที่ดี สนับสนุนให้บุคลากรมีความมั่นคง
ก้าวหน้าในงานและมีการพัฒนาความสามารถโดยการ
ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อให้เป็น
องค์กรต้นแบบและสามารถร่วมงานกับองค์กรอื่น ๆ
ได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่น
ที่อาจจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของ
องค์กร เช่น ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ ปัจจัยภาวะ
ผู้นำ เป็นต้น

2. ควรเพิ่มเติมการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการ
วิจัยเชิงปริมาณ เช่น บทสัมภาษณ์ของผู้บริหาร

3. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของบุคลากร เมื่อประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียนมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 มกราคม 2558

เอกสารอ้างอิง

- ขงยุทธ เกษสาคร. (2551). *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2552). *กลยุทธ์การจัดการลูกค้าสัมพันธ์ในงานประชาสัมพันธ์ของวงการธุรกิจในประเทศไทย*.
กรุงเทพมหานคร: คณะนิเทศศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา เลานันท์. (2551). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ซีวีแอลการพิมพ์.
- Adams, J. S. (1975). *Inequity in Social Exchange. Advances in Experimental Social Psychology*. New York:
McGraw-Hill.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work: behavioral science approach to organization change*.
Santa Monica: Goodyear.
- Oliver, J.P.J., et al. (1996). *Quality of life and mental health service*. London: Routledge.
- UNESCO. (1978). Population education in Asia: A source population. *Quality of live Themes*. Bangkok: Regional
Office of Education in Asia.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life. *What is It? Sloan Management Review*, 15 (Fall), 11-12.

บุคลิกภาพและทัศนคติที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัด ปทุมธานี

Personality and Attitudes Affecting Consumer's Decision Making of Cosmetics Products in Pathum Thani Province

อัสราพรรณ ภูจำปา และ ดร. เขาวภา ปฐมศิริกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี (2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพของผู้บริโภคที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี และ (3) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของทัศนคติของผู้บริโภคที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นผู้ซื้อเครื่องสำอางในร้านจำหน่ายเครื่องสำอางในจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้นจำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและแบบเป็นระบบ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา สถิติไคสแควร์ และสถิติวิเคราะห์สมการถดถอยโลจิสติก ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ อาชีพ การศึกษา รายได้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี (2) บุคลิกภาพแบบซับซ้อน บุคลิกภาพแบบห้าวหาญมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี (3) ทัศนคติไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี

คำสำคัญ : บุคลิกภาพ ทัศนคติ, การตัดสินใจเลือกแบรนด์, เครื่องสำอางค์

Abstract

The purpose of this research is as follows: (1) to analyze the correlation between personal factors and buying behavior of consumers for cosmetics brands in Pathum Thani Province; (2) to analyze the influence of personality on consumer attitudes toward cosmetics brands; (3) to analyze the influence of personality on the consumers of cosmetics brands in Pathum Thani Province. The sample size is composed of 400 cosmetics customers in Pathum Thani Province. A survey questionnaire was used in collecting data. Descriptive analyses such as frequency, percentage, average, standard deviation and other related statistics are used to test the hypothesis as well as Chi-Square and Logistic regression. The findings show that: (1) Personal factors, including age, occupation, educations level, income, correlated with buying behavior of the consumers of cosmetics brands in Pathum Thani Province. (2)

Personality traits of sophistication and ruggedness affected the consumers' decision making for Asian cosmetics brands. (3) The consumers' attitudes did not affect cosmetics brand decisions in Pathum Thani Province.

Keywords: personality, attitudes, buying behavior, buying decision, cosmetics brand

ความนำ

สถานการณ์ของธุรกิจเครื่องสำอางค์ในประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 ธุรกิจส่วนใหญ่มีนโยบายการบริหารงานและการพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องสำอางค์ให้มีการเติบโตอย่างเข้มแข็งเพื่อยกระดับสมาคมเครื่องสำอางค์ไทยสู่มิติใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น รวมถึงสถานการณ์แข่งขันของธุรกิจเครื่องสำอางค์ในประเทศไทย (สมาคมผู้ผลิตเครื่องสำอางค์ไทย, 2555) จากการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพและทัศนคติของผู้บริโภคที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ ได้มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดเรื่องบุคลิกภาพของผู้บริโภค ดังเช่นแนวคิดของ Aaker (1997) กล่าวว่า ผู้บริโภคจะรับรู้ถึงบุคลิกภาพของผลิตภัณฑ์และเลือกผลิตภัณฑ์ซึ่งสอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเองต้องสามารถสะท้อนซึ่งความเป็นตัวตนของผู้บริโภค โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มบุคลิกภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบจริงใจ บุคลิกภาพแบบน่าตื่นเต้น บุคลิกภาพแบบผู้มีความสามารถ บุคลิกภาพแบบซับซ้อน และบุคลิกภาพแบบหัวหาญ นอกจากนี้บุคลิกภาพยังแสดงถึงวิธีที่บุคคลตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม ทั้งลักษณะทางกาย ความสามารถทางสมอง ทักษะการทำการกิจกรรมต่างๆ และลักษณะทางจิตของแต่ละบุคคลที่สามารถรับรู้และตอบสนองได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพของผู้บริโภคจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์นอกจากนี้ Schiffman and Kanuk (2007) ได้เสนอทฤษฎีทัศนคติซึ่งกล่าวว่าทัศนคติเป็นความโน้มเอียงที่บุคคลเรียนรู้

เพื่อให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับลักษณะพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกชอบ ความพึงพอใจ และพฤติกรรมหรือแนวโน้มจะตัดสินใจซื้อ ดังนั้นทัศนคติของผู้บริโภคจึงมีความสำคัญต่อการตัดสินใจซื้อ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาความเป็นมาของธุรกิจเครื่องสำอางค์ในประเทศไทย ธุรกิจเครื่องสำอางค์ก็ประสบปัญหาด้านการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้บริโภค อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคอย่างรวดเร็ว การเข้าถึงข้อมูลของผู้บริโภคเข้าถึงได้ง่ายขึ้นจากแหล่งข้อมูลอินเทอร์เน็ต โซเชียลมีเดีย การนำทฤษฎีบุคลิกภาพและทัศนคติมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายทำได้ยากขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมที่แตกต่างกันของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านทัศนคติ ประสบการณ์ การเรียนรู้ ความรู้สึกนึกคิด ที่นำไปสู่พฤติกรรมในการเลือกซื้อที่แตกต่างกัน จึงนำไปสู่การศึกษาถึงทฤษฎีบุคลิกภาพและทัศนคติที่ส่งผลต่อปัจจัยการตัดสินใจเลือกเครื่องสำอางค์ของผู้บริโภค

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพของผู้บริโภคที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของทัศนคติที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

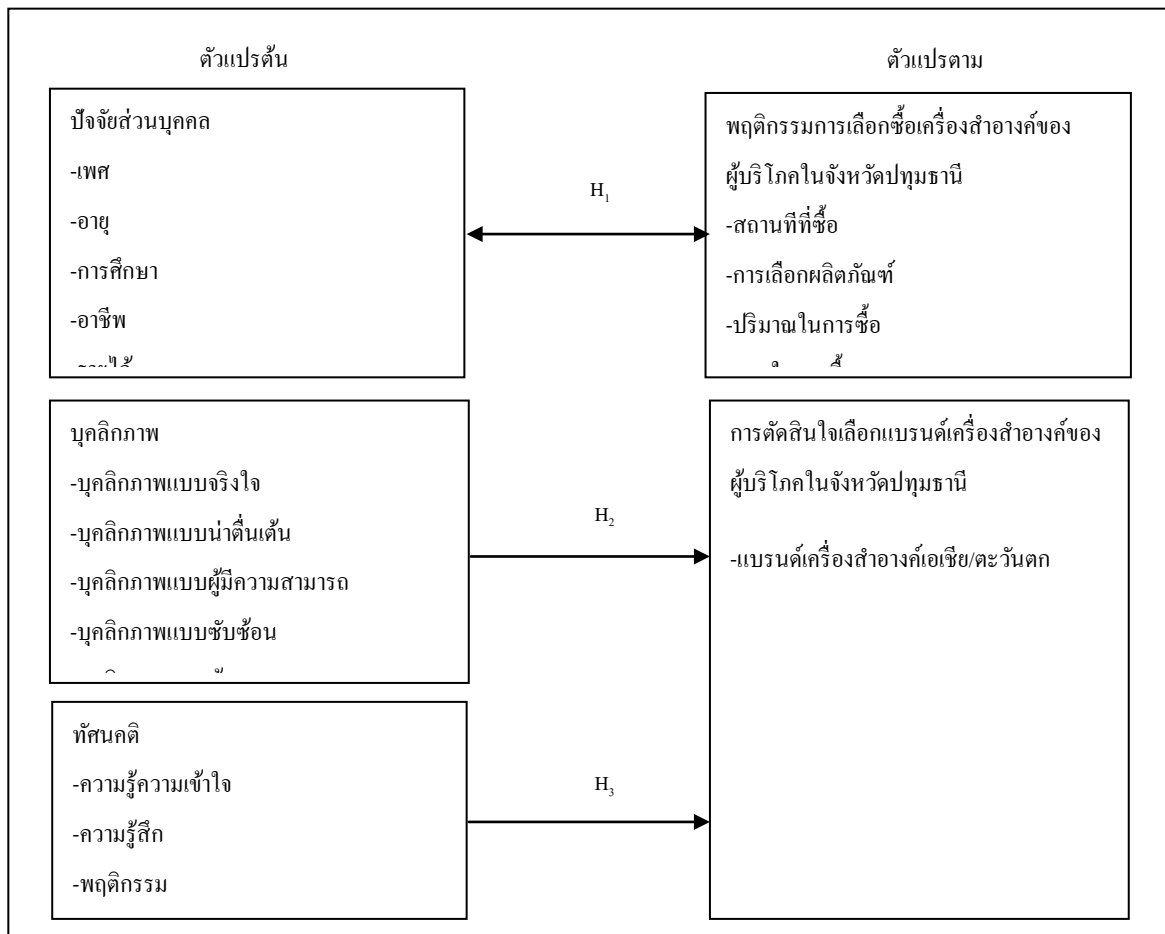
1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ Defleur and Bcll-Rokeach (1996) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคล จะมีความแตกต่างกันทั้งในด้าน เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์หรือบริการที่แตกต่างกัน และศึกษาทฤษฎีพฤติกรรมผู้บริโภค Kotler (2012) กล่าวว่า ผู้บริโภคจะแสดงพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์หรือบริการ โดยใช้การตั้งคำถามเพื่อค้นหาคำตอบในการช่วยวิเคราะห์พฤติกรรม คือ พฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอางค์ ได้แก่ สถานที่ที่ซื้อ การเลือกผลิตภัณฑ์ ปริมาณในการซื้อ เวลาในการซื้อ

2. บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ ทฤษฎีบุคลิกภาพ Aaker (1997) กล่าวว่า ผู้บริโภคจะรับรู้ถึงบุคลิกภาพของผลิตภัณฑ์และเลือกผลิตภัณฑ์ซึ่งสอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเองต้องสามารถสะท้อนซึ่งความเป็นตัวตนของผู้บริโภค ผู้บริโภคประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบจริงจัง บุคลิกภาพแบบน่าตื่นเต้น บุคลิกภาพแบบผู้มีความสามารถ บุคลิกภาพแบบซับซ้อน และบุคลิกภาพแบบหัวหาญ และศึกษาศึกษาทฤษฎีการตัดสินใจซื้อของ Schiffman and Kanuk (2007) กล่าวถึง ผู้บริโภคมีการเลือกรับรู้จากสิ่งเร้า ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริโภค ประกอบด้วย การตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์เอเชีย แบรนด์

เครื่องสำอางค์ตะวันตก งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพชรรัตน์ สาสนปัทม์ (2550) พบว่า โฆษณาในนิตยสารไทย ส่วนใหญ่นิยมใช้การวางตำแหน่งตราสินค้าโดยบุคลิกภาพ และคุณสมบัติของสินค้าเป็นหลัก โดยสินค้าที่ให้ประโยชน์ด้านอารมณ์ และเครื่องสำอางค์นิยมวางตำแหน่งตราสินค้าโดยใช้บุคลิกภาพ

3. ทัศนคติมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ ทฤษฎีทัศนคติของ Schiffman and Kanuk (2010) กล่าวว่า แนวโน้มที่จะแสดง ออกซึ่งพฤติกรรมของผู้บริโภค ประกอบด้วย ความเข้าใจ ความรู้สึก พฤติกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รัตนสุดา แสงรัตน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมด้านส่วนประสมทางการตลาดในการซื้อเครื่องสำอางค์ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติด้านคุณภาพของสินค้าเหมาะสมกับราคาที่จำหน่าย ด้านพฤติกรรมการใช้ผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางค์ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พฤติกรรมการใช้เครื่องสำอางค์และหลักในการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์จะต้องเป็นสินค้าที่มีคุณภาพโดยส่วนใหญ่ซื้อจากซูเปอร์มาร์เก็ต ร้านสะดวกซื้อ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 องค์ประกอบตัวแปรสมมติฐานและกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี (H₁)

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี (H₂)

สมมติฐานข้อที่ 3 ทัศนคติมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ของผู้บริโภค (H₃)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ซื้อเครื่องสำอางค์ในร้านจำหน่ายเครื่องสำอางค์ในจังหวัดปทุมธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างใช้เทคนิคการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) แบ่งธุรกิจเครื่องสำอางค์เป็น 3 กลุ่มคือ ห้างสรรพสินค้า ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ร้านค้าเฉพาะอย่าง ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ร้านขายเครื่องสำอางค์แต่ละหน่วยมีโอกาสถูกสุ่มมาเท่า ๆ กัน โดยสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนร้านขาย

เครื่องสำอางค์ ทำให้มีกลุ่มตัวอย่างร้านขายเครื่องสำอางค์ห้างสรรพสินค้า จำนวน 200 ตัวอย่าง ร้านซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำนวน 116 ตัวอย่าง และร้านสินค้าเฉพาะอย่าง จำนวน 84 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (systematic sampling) โดยสุ่มตัวอย่าง 1 คนวัน 2 คน ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้วิธีการทดสอบความเที่ยงตรง (validity) ของแบบสอบถามตามเทคนิค Item Objective Congruence (IOC) (Revinelli and Hambleton, 1997) โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.6 ทุกจำนวน 30 ข้อ ปรับปรุง 12 ข้อ และการหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบร็ค (Cronbach, 1970) โดยตอนที่ 2 บุคลิกภาพมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.846 และตอนที่ 3 ทศนคติมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.882 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.801

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติวิเคราะห์ไค์สแควร์ (Chi-Square) สถิติวิเคราะห์พหุคูณถดถอย (Multiple regression) และสถิติวิเคราะห์สมการความถดถอยโลจิสติก (Logistic regression)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานีพบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานีดังนี้ ตาราง 1

ตาราง 1

บุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี

	สถานที่	ช่วงเวลา	วันที่	จำนวนเงินต่อครั้ง
อายุ	X	✓	✓	✓
อาชีพ	✓	✓	✓	X
การศึกษา	✓	X	X	✓
รายได้	X	X	X	✓

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ การศึกษามีความสัมพันธ์กับสถานที่เลือกซื้อ -ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ อาชีพ มีความสัมพันธ์กับช่วงเวลาเลือกซื้อ -ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ อาชีพมีความสัมพันธ์กับวันในการซื้อ -ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ การศึกษา รายได้ มีความสัมพันธ์กับปริมาณในการซื้อ

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบอิทธิพลของบุคลิกภาพมีผลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี พบว่าบุคลิกภาพแบบซับซ้อน บุคลิกภาพแบบห้าวหาญ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบอิทธิพลของบุคลิกภาพมีผลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2

อิทธิพลของบุคลิกภาพที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี

	B	S.E	Wald	df	Sig.	Exp(B)
ค่าคงที่	-.072	.814	.008	1	.930	.931
บุคลิกภาพ ซับซ้อน	.435**	.116	14.018	1	.000	1.546
บุคลิกภาพ ห้าวหาญ	-.329*	.141	5.416	1	.020	.720

Chi-square=18.967 ,df= 5,P-value = .002 Cox & Snell R square = .046

จากตาราง 2 สัมประสิทธิ์การถดถอยโลจิสติกของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 (Chi-square=18.967 ,df= 5,P-value = .002 Cox & Snell R square = .046)ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัว มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์เอเชียกับตะวันตกของผู้บริโภคและเมื่อพิจารณาความสามารถในการทำนายของโมเดลโลจิสติกพบว่า สามารถทำนายความแปรผันของการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ได้ร้อยละ 4.6 (Cox & Snell R square = .046)โดยตัวแปรที่ทำให้สัดส่วนของการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ตัวแปร ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบซับซ้อน และ บุคลิกภาพแบบห้าวหาญ

$$Ln \text{ การตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์} =$$

$$-.072 +.435 (\text{บุคลิกภาพแบบซับซ้อน}) -.329$$

$$(\text{บุคลิกภาพแบบห้าวหาญ})$$

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลของทัศนคติที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ทัศนคติ ด้านความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี

สรุปผลการทดสอบอิทธิพลของทัศนคติมีผลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานีรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3

อิทธิพลของทัศนคติที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี

	B	S.E	Wald	df	Sig.	Exp(B)
ค่าคงที่	-	.612	3.700	1	.054	.308
	.1178					
ความรู้ ความเข้าใจ	.235	.173	1.843	1	.175	1.265
ความรู้สึก	.105	.178	.349	1	.555	1.111
พฤติกรรม	-.073	.180	.163	1	.687	.930

Chi-square=3.339, df= 3,P-value = .342 Cox & Snell R square = .008

จากตาราง 3 พบว่า สัมประสิทธิ์การถดถอยโลจิสติกของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่เท่ากับศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ 0.05 (Chi-square=3.339, df= 3,P-value = .342 Cox & Snell R square = .008) ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคและเมื่อพิจารณาความสามารถในการทำนายของโมเดลโลจิสติกสามารถทำนายความแปรผันของการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ได้ร้อยละ 0.8 (Cox & Snell R square = .008)โดยไม่มีตัวแปรใดเลยที่ทำให้สัดส่วน

ของการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องเรื่อง“บุคลิกภาพและทัศนคติที่มี
ผลต่อการตัดสินใจเลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์ของ
ผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี” มีข้อค้นพบดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อาชีพ การศึกษา
รายได้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือก
เครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี
ผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมผู้บริโภค
Kotler (2012) กล่าวว่า ผู้บริโภคจะแสดงพฤติกรรมการ
ซื้อผลิตภัณฑ์หรือบริการ โดยใช้การตั้งคำถามเพื่อ
ค้นหาคำตอบในการช่วยวิเคราะห์พฤติกรรม คือ
พฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอางค์ ได้แก่ สถานที่ที่
ซื้อ การเลือกผลิตภัณฑ์ ปริมาณในการซื้อ เวลาในการ
ซื้อ และผลวิจัยยังสอดคล้องกับ อรุณวรรณ แก้วศิลป์
(2552) พบว่า การตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางค์โดยแยก
ตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ
สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ มีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกับการตัดสินใจซื้อ
เครื่องสำอางค์โอเรียลทอล พรินเซสในกรุงเทพมหานคร
นคร

บุคลิกภาพมีอิทธิพลกับการตัดสินใจเลือกเบ
รด์เครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี มี
จำนวน 2 ตัว คือ บุคลิกภาพแบบซับซ้อน รองลงมาคือ
บุคลิกภาพแบบห้าวหาญมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
เลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์เอเชีย ซึ่งสอดคล้องกับ
ทฤษฎีบุคลิกภาพ Aaker (1997) กล่าวว่า ผู้บริโภคจะ
รับรู้ถึงบุคลิกภาพของผลิตภัณฑ์และเลือกผลิตภัณฑ์ซึ่ง
สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเองต้องสามารถ
สะท้อนซึ่งความเป็นตัวตนของผู้บริโภค ซึ่งสอดคล้อง
กับทฤษฎีการตัดสินใจ Schiffman and Kanuk (2007)
กล่าวถึง ผู้บริโภคมีการเลือกรับรู้จากสิ่งเร้า ซึ่งนำไปสู่

การตัดสินใจของผู้บริโภค ประกอบด้วย การตัดสินใจ
เลือกแบรนด์เครื่องสำอางค์เอเชีย แบรนด์
เครื่องสำอางค์ตะวันตก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ
เพชรรัตน์ สาสนปัทม์ (2551) พบว่า โฆษณาใน
นิตยสารไทยส่วนใหญ่นิยมใช้การวางตำแหน่งตรา
สินค้าโดยบุคลิกภาพ และคุณสมบัติของสินค้าเป็น
หลัก โดยสินค้าที่ให้ประโยชน์ด้านอารมณ์ และ
เครื่องสำอางค์นิยมวางตำแหน่งตราสินค้าโดยใช้
บุคลิกภาพ

อย่างไรก็ตามทัศนคติ ด้านความรู้ความเข้าใจ
ความรู้สึก พฤติกรรมไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือก
แบรนด์เครื่องสำอางค์เอเชียและแบรนด์เครื่องสำอางค์
ตะวันตกของผู้บริโภคในจังหวัดปทุมธานี อาจ
เนื่องจากผู้บริโภคที่เข้ามาเลือกซื้อผลิตภัณฑ์
เครื่องสำอางค์ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
ผลิตภัณฑ์ที่มีความคล้ายคลึงกันทั้งเครื่องสำอางค์เอเชีย
และแบรนด์เครื่องสำอางค์ตะวันตก ซึ่งผู้บริโภคที่เข้า
มาเลือกซื้อในร้านขายเครื่องสำอางค์นั้นมีพฤติกรรม
การเลือกซื้อเครื่องสำอางค์จากร้านขายเครื่องสำอางค์ที่
มีสาขาในห้างสรรพสินค้าโดยมีเหตุผลด้านความ
สะดวกสบายที่จะเดินทางที่เข้ามาซื้อและต้องเป็น
เครื่องสำอางค์ที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบข้อมูลที่สามารถ
นำมาเป็นข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ
การวางกลยุทธ์การตลาด

1. ผู้ประกอบการธุรกิจด้านเครื่องสำอางค์ ควร
มุ่งเน้นการกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสม
เครื่องสำอางค์แบบเอเชีย และ เครื่องสำอางค์แบบ
ตะวันตก นำเสนอให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย เพศ
หญิง อายุระหว่าง 20 – 30 ปี ที่มีความต้องการด้าน
คุณภาพของผลิตภัณฑ์และความสะดวกสบายในการ

เลือกซื้อ ซึ่งมีราคาต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 1,000 บาท เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคต่อไป

2. ผู้ประกอบการธุรกิจด้านเครื่องสำอางค์ ควรมุ่งเน้นการวางกลยุทธ์การตลาดในการสร้างแบรนด์ โดยการเลือกเสนอผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพแต่ละแบบของผู้บริโภค เช่น การมุ่งเน้นแบรนด์เครื่องสำอางค์จากต่างประเทศ และผลิตภัณฑ์ที่มีชื่อเสียง มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ เสนอกับกลุ่มลูกค้ากลุ่มบุคลิกภาพแบบซับซ้อน การเสนอผลิตภัณฑ์ที่ผลิตภายในประเทศ ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากธรรมชาติ เสนอกับลูกค้ากลุ่มบุคลิกภาพแบบหัวหาญ การเสนอผลิตภัณฑ์ที่มีเอกลักษณ์ ไม่เปลี่ยนแปลงแบบบ่อย เสนอกับลูกค้ากลุ่มบุคลิกภาพแบบจริงจัง การเสนอเครื่องสำอางค์ตัวอย่างให้ทดลอง ทนสมัย เช่น สีส้น เทรนด์การแต่งหน้าใหม่ ๆ เสนอกับลูกค้าในกลุ่มบุคลิกภาพแบบน่าตื่นเต้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษาผู้ซื้อเครื่องสำอางค์ทั้งในปริมณฑลและกรุงเทพมหานครที่มีธุรกิจร้านขายเครื่องสำอางค์ เพื่อนำผลวิจัยเปรียบเทียบในการกำหนดกลยุทธ์ธุรกิจเครื่องสำอางค์เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาในธุรกิจเครื่องสำอางค์ต่อไป
2. งานวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาปัจจัยจิตวิทยา การรับรู้ การเปิดรับสื่อของผู้บริโภคมีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางค์ของผู้บริโภคหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการวางนโยบายกำหนดกลยุทธ์ในธุรกิจเครื่องสำอางค์เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- นนทกร ศาลิคุปต์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตราสินค้า กับบุคลิกภาพผู้บริโภคและทัศนคติของผู้บริโภคต่อตราสินค้า*. นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชรรัตน์ สารสนธิ (2551). *การวิเคราะห์ตำแหน่งและบุคลิกภาพของตราสินค้าในโฆษณาสื่อสิ่งพิมพ์*. นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต. คณะนิเทศศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนสุตา แสงรัตน. 2552. *การศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมด้านส่วนประสมทางการตลาดในการซื้อเครื่องสำอางค์ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร*. บริหารธุรกิจ. คณะ บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมาคมผู้ผลิตเครื่องสำอางค์ไทย. (2555). *ข้อมูลนโยบายการบริหารงานและการพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องสำอางค์ประเทศไทย*. ค้นจาก <http://www.thaicosmetic.org/>
- อรุณวรรณ แก้วศิลป์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางค์โอเรียลทอลพรีนเซสในเขตกรุงเทพมหานคร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการสำหรับการเป็นผู้ประกอบการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- Aaker, L. J. (1997). Dimensions of brand personality. *Journal of marketing Research*, 34(3), 347-357
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. New York: Wiley.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychology testing* (3rd ed). New York: Harper and Row.
- Kotler, P. (2012). *Marketing management* (14th ed). New Jersey: Pearson Education.
- Melvin, L. D. & Ball-Rokeach, S. J. (1989). *Theories of Mass Communication*. New York: Longman.
- Revinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1997). *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Schiffman, L.G. & Kanuk, L. L. (2007). *Customer Behavior* (9th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Schiffman, L.G. & Kanuk, L. L. (2010). *Customer behavior* (10th ed). New Jersey: Prentice Hall.



แนะนำหนังสือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญมา สันธูประมา

ชื่อหนังสือ คนทำพิพิธภัณฑ์

บรรณาธิการ จีวสิทธิ์ บุญเกียรติ

ผู้เขียน ปณิศา สระวาสี, จีวสิทธิ์ บุญเกียรติ

จัดพิมพ์โดย ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) กรุงเทพฯ

พิมพ์ครั้งแรก ธันวาคม ๒๕๒๖

จำนวนหน้า ๒๕๖ หน้า

หนังสือเรื่อง “คนทำพิพิธภัณฑ์” จัดพิมพ์โดยศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) เนื่องในวาระหนึ่งทศวรรษของงานวิจัยและพัฒนาพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น หนังสือเล่มนี้สะท้อนการถอดบทเรียนการปฏิบัติงานพิพิธภัณฑ์ในช่วง ๑๐ ปี ที่ผ่านมา และช่วยเปิดพื้นที่ให้คนทำงานพิพิธภัณฑ์มีโอกาสถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานพิพิธภัณฑ์ในแต่ละแห่ง ทั้งด้านวิธีคิดและที่มาของคนทำพิพิธภัณฑ์ การเสนอกรอบแนวความคิดพิพิธภัณฑ์กระแสใหม่ พิพิธภัณฑ์แนวนิเวศน์ เพื่อการศึกษาวิจัยที่น่าสนใจ รวมทั้งการวิเคราะห์เปรียบเทียบ สรุปรบเรียนการทำพิพิธภัณฑ์ในแง่มุมมองมรดกวัฒนธรรมและการบริหารจัดการ เป็นต้น

ตัวเล่มหนังสือ ประกอบด้วยบทความทางวิชาการ และตัวอย่างพิพิธภัณฑ์

จำนวน ๑๐ แห่ง สะท้อนที่มา วิธีคิดของคนทำพิพิธภัณฑ์แต่ละท้องถิ่นได้อย่าง

น่าสนใจ ชวนให้ติดตามอ่านทั้งเล่ม มีรูปภาพที่มาของประกอบ รายการเอกสารอ้างอิงชัดเจน แสดงรายชื่อทำเนียบพิพิธภัณฑ์ เป็นหนังสือทั่วไปที่อ่านง่าย ให้ความรู้ทางวิชาการและแนวทางสำหรับการพินิจ พิจารณาเนื้อหา คำบอกเล่า แนวคิด ปัญหา การตีความวัตถุเรื่องราวของพิพิธภัณฑ์แต่ละท้องถิ่น ให้คุณค่าสำหรับการเรียนรู้ความแตกต่างของผู้คนในสังคมโดยส่งผ่านกระบวนการพิพิธภัณฑ์ ของคนทำพิพิธภัณฑ์ในสังคมไทย

จุดเด่นของหนังสือมีคำบอกเล่าเรื่องราวของผู้คนเล็ก ๆ ที่ทำพิพิธภัณฑ์ และในการทำความเข้าใจ ความหมายคำบอกเล่าของผู้คนเหล่านี้ เป็นผลมาจากแนวคิดพิพิธภัณฑ์วิทยาสมัยใหม่ (new museology) ซึ่งเป็นกระแสความเคลื่อนไหวทางวิชาการ ตั้งแต่ทศวรรษ ๑๙๘๐ เป็นต้นมา ได้ตั้งคำถามและวิพากษ์พิพิธภัณฑ์วิทยาแบบเดิมหลายประการ เช่น ความจำกัดในเรื่องวัตถุสิ่งของที่จัดแสดง กลุ่มเป้าหมายที่เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้รับประโยชน์เฉพาะคนบางกลุ่ม เน้นเทคนิคการจัดแสดง วิธีนำเสนออยู่ในอำนาจของผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น กระแสพิพิธภัณฑ์สมัยใหม่มีอุดมคติเพื่อแก้ไขข้อจำกัด ขดเชยความไม่เท่าเทียมทางสังคม โดยเสนอแนวทางและรูปแบบที่หลากหลาย เช่น egomuseum, community museum หรือแนวทางการศึกษาใหม่ ๆ เช่น socio museology เป็นต้น



ข้อเขียนในหนังสือให้ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลพิพิธภัณฑ์ในประเทศไทยของศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร ที่มีการรวบรวมรายชื่อพิพิธภัณฑ์ไว้ ๑,๑๕๕ แห่งทั่วประเทศ (เดือนสิงหาคม ๒๕๕๗) ในจำนวนนี้มีสัดส่วนพิพิธภัณฑ์มากที่สุด ได้แก่ พิพิธภัณฑ์ที่จัดการโดยวัด รองลงมาคือโรงเรียน และพิพิธภัณฑ์เอกชน หรือบุคคลทั่วไปตามลำดับ ส่วนองค์กรที่มีความตื่นตัวมากในช่วงระยะ ๑๐ ปีที่ผ่านมา คือองค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนตำบล และเทศบาล เป็นต้น

ตัวอย่างของพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกมารวมไว้ในหนังสือเล่มนี้ มีจำนวน ๑๐ แห่ง ซึ่งมีความโดดเด่น อย่างน้อย ๒ ประการ คือ ประการแรก เรื่องกระบวนการทำงาน การแก้ปัญหาสำหรับความยั่งยืนของพิพิธภัณฑ์ และประการที่สอง คือเนื้อหาที่จัดแสดงที่น่าสนใจในแง่มุมต่าง ๆ

รายชื่อพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นจำนวน ๑๐ แห่งที่นำเสนอ ได้แก่ ๑.พิพิธภัณฑ์หนังใหญ่วัดขนอน จังหวัดราชบุรี ๒. พิพิธภัณฑ์เพื่อการศึกษา วัดหนังราชวรวิหารกรุงเทพมหานคร ๓. ศูนย์เรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นท่าม่วงวัดท่าม่วง จังหวัดร้อยเอ็ด ๔. หอวัฒนธรรมนิทัศน์ วัดศรีโคมคำจังหวัดพะเยา ๕. หอภาพเมืองสุรินทร์จังหวัดสุรินทร์ ๖. พิพิธภัณฑ์เล่าได้จังหวัดเชียงราย ๗. พิพิธภัณฑ์หนังตะลุงสุชาติ ทรัพย์สินจังหวัดนครศรีธรรมราช ๘. พิพิธภัณฑ์ภูมิปัญญาชาวบ้านวัฒนธรรมลุ่มน้ำหลังสวน โรงเรียนศรีวิทยาจังหวัดชุมพร ๙. พิพิธภัณฑ์ชุมชนเมืองลำพูนจังหวัดลำพูน และ ๑๐. พิพิธภัณฑ์พื้นบ้านวัดท่าพุดจังหวัดนครปฐม เรื่องราวของพิพิธภัณฑ์ทั้ง ๑๐ แห่งดังกล่าวเกิดขึ้นในวาระที่ต่างกัน มีจุดเน้นเฉพาะแห่ง และสะท้อนการทำหน้าที่ของพิพิธภัณฑ์ที่น่าสนใจ เช่น

พิพิธภัณฑ์ที่อนุรักษ์และเก็บรวบรวมวัตถุสิ่งของที่มียุคเก่าทางภูมิปัญญา เกี่ยวกับคำราย และการรักษาสุขภาพของคนอีสานทโนคัมภีร์โบราณ ที่เก็บอย่างดีในศูนย์เรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นท่าม่วง วัดท่าม่วงจังหวัดร้อยเอ็ด

พิพิธภัณฑ์ที่แสดงเรื่องราว ร่องรอยของวัฒนธรรมพื้นบ้าน วิถีชุมชนในอดีตที่เลือนหายไป ซึ่งทดแทนในเชิงอารมณ์ความรู้สึกของคนที่ย้ายถิ่นอาศัย หวงแหวน ต้องการสะท้อนความทรงจำเกี่ยวกับอดีต ถ่ายทอดไปยังคนรุ่นใหม่ ที่ไม่เคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ในอดีต ได้จับต้องลองใช้ ลองจินตนาการ ทำให้เชื่อมโยงกับอดีต เช่น พิพิธภัณฑ์วัดหนังราชวรวิหารกรุงเทพมหานคร ที่แสดงวิถีชาวสวนผลไม้ของพื้นที่ธนบุรี พิพิธภัณฑ์หนังใหญ่วัดขนอนจังหวัดราชบุรี ได้นำเอาประเพณีการแสดง กลับมาฝึกหัดให้นักเรียนและคนในชุมชน และทำให้ตัวหนังใหญ่มีชีวิตสืบไป

พิพิธภัณฑ์ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น พิพิธภัณฑ์พื้นบ้านจำทวีจังหวัดพิษณุโลก ที่เปิดให้บริการแก่ผู้คนจำนวนมาก มานานกว่า ๓๐ ปี เจ้าของพิพิธภัณฑ์สามารถจัดแสดงและทำให้ข้าวของมีชีวิต บอกเรื่องราวแก่สังคม นำมาถ่ายทอดผ่านการสาธิตการใช้เครื่องมือ เครื่องมือพื้นบ้านอย่างชำนาญ กลายเป็นแรงบันดาลใจ ให้หลายคนกลับไปทำความรู้จักและเรียนรู้วิถีภูมิปัญญาไทย

พิพิธภัณฑ์ที่เป็นเวที แสดงตัวตนและสำนึกรักท้องถิ่น ทั้งด้านภาษา การแต่งกาย การใช้เครื่องมือ ในการสร้างความเป็นท้องถิ่น ตัวตนและอัตลักษณ์ เช่น พิพิธภัณฑ์ภูมิปัญญาชาวบ้านวัฒนธรรมลุ่มน้ำหลังสวน โรงเรียนศรีวิทยาจังหวัดชุมพร ปัจจุบันกลายเป็นห้องเรียนทางวัฒนธรรมของกลุ่มน้ำหลังสวน สำหรับนักเรียน คนในชุมชน ที่สนใจเรียนรู้วัฒนธรรมการแข่งเรือ ขึ้นโขงชิงธง การฝึกฝาย การพากย์การแข่งขัน เป็นต้น

พิพิธภัณฑ์ที่สร้างการรวมกลุ่มและความเข้มแข็งของชุมชน เช่น พิพิธภัณฑ์ชุมชนเมืองลำพูนจังหวัดลำพูน ปัจจุบันกลายเป็นศูนย์กลางของเยาวชนที่มารวมตัวกันทำกิจกรรมเรียนรู้และการสืบทอดประเพณีท้องถิ่นของตนเอง รวมทั้งการทำงานอาสาสมัครแก่สังคม นอกจากนี้มีตัวอย่างที่ตลาดสามชุก พิพิธภัณฑ์บ้านขุนจำนงจินนารักษ์ ที่นำเสนอ

แนวทาง การใช้ศักยภาพของชุมชนในการจัดการและพัฒนาชุมชนของตนเอง จนกลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวควบคู่กับ แหล่งวัฒนธรรมชุมชน เป็นสถานที่ศึกษาดูงานของหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ

พิพิธภัณฑ์ที่ส่งเสริมเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวในชุมชน เช่น พิพิธภัณฑ์โกมลผ้าโบราณจังหวัดแพร่ สนับสนุนให้กลุ่ม แม่บ้านทอผ้าส่งขาย พิพิธภัณฑ์วิถีชีวิตชาวนาไทยบ้านลานแหลม จังหวัดนครปฐม ทำงานหัตถกรรมจักสานจากเส้นใย ผักตบชวา พิพิธภัณฑ์บ้านเขยี่สาร จังหวัดสมุทรสงคราม หารายได้โดยการนำเที่ยวคู่วิถีชาวนาบ้าน ชมโรงเผาถ่าน การ ย้อมผ้าด้วยเปลือกไม้ และชิมอาหารท้องถิ่น เป็นต้น

พิพิธภัณฑ์ที่สร้างสุขภาวะ ความสัมพันธ์ เชื่อมโยงระหว่างคนสูงวัยกับเด็ก ๆ เช่น พิพิธภัณฑ์เล่นได้จังหวัดเชียงราย โดยสร้างบทบาทของผู้เฒ่าผู้แก่ในหมู่บ้าน ทำประโยชน์แก่สังคมด้วยการถ่ายทอดการประดิษฐ์ของเล่นจากวัสดุ ธรรมชาติที่ทำเองได้อย่างปลอดภัยและเล่นได้สนุก จุดเด่นของพิพิธภัณฑ์เล่นได้ สะท้อนผ่านผู้เขียนบทความเรื่อง “ทำไมพิพิธภัณฑ์เล่นได้” ดังนี้ “กิจกรรมที่เราออกไป ไม่ได้เป็นกิจกรรมที่สอนทำของเล่นอย่างเดียว แต่เป็น กิจกรรมที่กระตุ้นให้ชุมชนต่าง ๆ หันกลับไปมองว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนสองวัยเริ่มห่างหาย ของเล่น ภูมิปัญญาเป็น แค่เครื่องมือที่ช่วยพัฒนาสังคม เราบอกกันเราไม่ได้ผลิตของเล่น หรือทำของเล่นขายอย่างเดียว แต่เราเชื่อว่า เราผลิต ความสุข เรารักษาภูมิปัญญาและจะส่งต่อสิ่งเหล่านี้”

เนื้อหาสำคัญอีกส่วนหนึ่งในหนังสือ ได้นำเสนอบทความวิเคราะห์แนวคิดของคนทำพิพิธภัณฑ์ไว้ ๒ ประเด็น คือ ประเด็นแรก ความหมายและความสำคัญของพิพิธภัณฑ์ ประเด็นที่สอง บทเรียนเกี่ยวกับการจัดการพิพิธภัณฑ์ จาก ประสบการณ์ทำงานของผู้ดูแลพิพิธภัณฑ์ มุมมองของการศึกษาเปรียบเทียบดังกล่าว ช่วยขยายภาพให้ผู้อ่านหนังสือ เล่มนี้ เข้าใจพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นในบริบทของพิพิธภัณฑ์เอง มิใช่การประเมินคุณค่าของพิพิธภัณฑ์หรือการตัดสินเชิง คุณค่า

ในประเด็นแรก ความหมายและความสำคัญของพิพิธภัณฑ์ ได้เสนอเปรียบเทียบ ไว้ ๒ ลักษณะคือ ลักษณะที่ หนึ่งกลุ่มพิพิธภัณฑ์วัด ที่เน้นการสะสมวัตถุ มรดกตกทอด ประกอบด้วยพิพิธภัณฑ์หนังใหญ่วัดขนอน จังหวัดราชบุรี พิพิธภัณฑ์เพื่อการศึกษาวัดหนังราชวรวิหารกรุงเทพมหานคร ศูนย์เรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นท่าม่วง วัด ท่าม่วงจังหวัดร้อยเอ็ด หอวัฒนธรรมนิทัศน์วัดศรีโคมคำจังหวัดพะเยา และพิพิธภัณฑ์พื้นบ้านวัดท่าพุดจังหวัด นครปฐม สำหรับลักษณะที่สอง กลุ่มพิพิธภัณฑ์ที่กำหนดเนื้อหาเฉพาะและพัฒนาการสะสมควบคู่การปฏิบัติการ พิพิธภัณฑ์ ประกอบด้วยห้องภาพเมืองสุรินทร์จังหวัดสุรินทร์ พิพิธภัณฑ์เล่นได้จังหวัดเชียงราย พิพิธภัณฑ์หนังตะลุง สุชาติ ทรัพย์สินจังหวัดนครศรีธรรมราช พิพิธภัณฑ์ภูมิปัญญาชาวบ้านวัฒนธรรมลุ่มน้ำหลังสวน โรงเรียนศรีวิทยา จังหวัดชุมพร และ พิพิธภัณฑ์ชุมชนเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

ประเด็นที่สอง บทเรียนเกี่ยวกับการจัดการพิพิธภัณฑ์ มีคำถามพื้นฐานสำคัญ คือเรื่อง“ความยั่งยืน” ของพิพิธภัณฑ์ ความยั่งยืนของคนทำพิพิธภัณฑ์ ได้แก่ การสืบสานงานพิพิธภัณฑ์ การหารายได้ เครือข่ายเพื่ออนาคต เป็นต้น ข้อสังเกตเหล่านี้ เป็นคำถามและบทเรียนที่นำไปสู่การค้นหาแนวทางเลือกอื่น ๆ หรือนำไปสู่การศึกษาวิจัยต่อไป

คำถามที่น่าสนใจจากหนังสือซึ่งจะนำไปสู่การศึกษาวิจัยต่อไป เช่น พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นแบบไทยควรมี ลักษณะอย่างไร หากเปรียบเทียบกับพิพิธภัณฑ์กระแสใหม่ในในยุโรป หรือ อเมริกาได้ พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นในประเทศไทยจะเป็นพิพิธภัณฑ์แนวใหม่หรือไม่ หรือเป็นแบบใด หรือการนำแนวความคิดระบบการดูแลพิพิธภัณฑ์แบบ พื้นเมือง (indigenous curation) ในเชิงมานุษยวิทยา มาพิจารณาความรู้และแนวทางปฏิบัติแบบพื้นเมืองในแต่ละที่ว่ามี ลักษณะอย่างไร เช่น คติทางศาสนากับวิทยาการพิพิธภัณฑ์สมัยใหม่ มีการเอื้อต่อกันหรือขัดแย้งกัน หรือ

ประนีประนอมกันอย่างไร ดังตัวอย่างพิพิธภัณฑวัดทุกแห่ง มักมีพระพุทธรูป รูปเคารพ เครื่องรางของขลัง วัตถุศักดิ์สิทธิ์ต่าง ๆ จำนวนมาก สิ่งเหล่านี้เมื่อมาอยู่ในพิพิธภัณฑจะมีความหมายว่าเป็นวัตถุเคารพหรือศิลปวัตถุ ส่วนกลุ่มพิพิธภัณฑอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในวัดนั้น ระบบการดูแลพิพิธภัณฑแบบพื้นเมืองอาจจะปรากฏความสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบระบบครอบครัวและเครือญาติ กลุ่มคนที่อยู่ในพื้นที่เดียวกัน หากว่าพิพิธภัณฑท้องถิ่นจะปรับตัวเป็นองค์กรสมัยใหม่ มีการว่าจ้างแทนงานอาสาสมัคร ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการและแบบที่เป็นทางการจะไปด้วยกันอย่างไร นอกจากนี้คำถามวิจัยสำคัญของการทำพิพิธภัณฑท้องถิ่น คือปัญหาทางเศรษฐกิจ การหารายได้และทรัพยากรสนับสนุนเพื่อให้อยู่ได้อย่างยั่งยืน แม้ว่าพิพิธภัณฑท้องถิ่น ต้องการมีอิสระทางความคิด แต่ก็ต้องพึ่งพาหน่วยงานรัฐ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรวัฒนธรรมระดับชุมชนในสังคมไทยควรจะมีทิศทางไปทางใดเป็นต้น

สรุปภาพรวมของหนังสือเล่มนี้ เป็นงานเขียนที่ประมวลข้อมูล และสะท้อนเรื่องราว ถ่ายทอดคำบอกเล่าจากประสบการณ์ ทักษะของคนทำงานพิพิธภัณฑท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ และเปิดมุมมองให้ผู้สนใจทั่วไปได้เข้าใจความหมายความสำคัญของชีวิตสังคมชุมชน ผ่านการศึกษากระบวนการทำพิพิธภัณฑ



รายการหนังสือความรู้ ช่วงหนังสือชวนคุย
ออกอากาศทางสถานีวิทยุ FM ๙๑.๑๕ Mhz.
“คลื่นสีขาวของชาวพุทธ”
ครั้งที่ ๑๘

๒๖ ศตวรรษ พระพุทธเจ้าสุคตยอชชีโอ ผลงานของ คุณนพพร เรืองสกุล หนังสือเล่มนี้ได้ปรับปรุงจากเอกสารงานวิจัย เรื่อง หลักการในการสร้างและบริหารองค์กรของพระพุทธเจ้าที่ศูนย์พุทธศาสนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต้องการคำตอบในโจทย์ที่ว่า “พระพุทธเจ้ามีหลักในการสร้างคณะสงฆ์ และเผยแผ่พระศาสนาในสมัยพุทธกาลอย่างไร โดยไม่ลืมนึกว่าศาสนาพุทธมีเป้าหมายที่การพ้นโลก พ้นวัฏสงสาร ในขณะที่ธุรกิจต่างๆยังต้องวนเวียนอยู่ในวัฏจักรธุรกิจ และผู้บริหารยังยินดีพอใจอยู่ในอิฐราชมณ์ คือ ความอยากได้ อยากมี อยากเป็น” ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้ได้รับทุนสนับสนุนจาก กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี ๒๕๔๖

งานเขียนชิ้นนี้จะทำให้ได้เข้าใจว่า คำสอนที่เป็นหัวใจของพระพุทธศาสนา คือ อริยสัจสี่ เป็นภาพรวมที่ประกอบด้วยโลกทัศน์ โดยมีเป้าหมายหลัก คือ นิพพานและมีวิธีการปฏิบัติได้แก่ มรรคมีองค์แปด เพื่อการบรรลุถึงเป้าหมายสุดท้ายของชีวิตที่ต้องการพ้นไปจากทุกข์ ซึ่งสามารถนำไปเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวิธีการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี โดยขอนำเสนอเป็น ๔ ประเด็นดังนี้

เราจะหาวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างไร ก่อนจะไปถึงวิสัยทัศน์ ท่านผู้เขียนได้ถูกให้คิดถึงคำอีกคำ คือ โลกทัศน์ ท่านบอกว่า ทุกศาสตร์ล้วนมีโลกทัศน์เป็นจุดตั้งต้น ส่วนคำว่า วิสัยทัศน์ กับ ค่านิยมองค์กร นั้น เกิดขึ้นมาภายหลัง โดยวิสัยทัศน์จะสื่อถึงจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรหนึ่งๆมุ่งหวัง และกำหนดขึ้นเป็นจุดหมายปลายทางที่ท้าทาย สำหรับค่านิยมองค์กร คือ สิ่งที่องค์กรกำหนดขึ้นมาให้พนักงานยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและใช้ควบคู่ไปกับวิสัยทัศน์นั่นเอง

โลกทัศน์ของพระพุทธศาสนา คือ ความหลุดพ้นจากวัฏฏะแห่งทุกข์และวิธีการที่จะไปถึงความเกษมที่เรียกว่า นิพพาน รวมทั้งคำอธิบายเรื่องไตรลักษณ์ คือ สิ่งทั้งปวงไม่เที่ยง เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และไม่ตัวตน ส่วนโลกทัศน์ทางธุรกิจนั้น ผู้ที่อยู่ในวัฏจักรพยายามที่จะทำงานให้ได้ผลงานดีที่สุด เด่นที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น แต่แม้จะต่างกันเช่นนี้ ก็ไม่เป็นอุปสรรคที่จะนำวิธีการบริหารจัดการที่พระพุทธองค์ทรงใช้ มาประยุกต์กับการจัดการองค์กรธุรกิจเพราะไม่ว่าองค์กรใดก็มีองค์ประกอบไม่ต่างกันนัก คือ ประกอบไปด้วยคนภายในองค์กร คนภายนอกองค์กร ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อม หรือ แทบไม่เกี่ยวข้องกันเลย อันประกอบด้วยสังคม และมีการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดที่ตั้งไว้ว่าเป็นหน้าที่หรือเป็นเป้าหมายขององค์กร

คำตอบของเรื่องนี้ผู้เขียนโยงเข้ากับพระสูตรแรกที่พระพุทธองค์ทรงประกาศพระศาสนาที่ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน คือ ธัมมจักกัปปวัตตนสูตร พระสูตรบทนี้ทรงแสดงถึงหลักการสำคัญ ๔ ประการดังนี้

๑. อริยสัจสี่เป็นกรอบการคิดเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนธุรกิจ ซึ่งในทุกๆภารกิจขององค์กรหรืองานต่างๆล้วนมีโจทย์มาจากปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ การดำเนินการใด ๆ ก็ตามควรดำเนินการให้ครบทั้ง ๔ ขั้นตอนได้แก่ **ขั้นตอนที่ ๑** จำแนกแจกแจงปัญหาให้ชัดเจนเสียก่อน **ขั้นตอนที่ ๒** หาต้นตอหรือที่มาของปัญหานั้นว่าใครหรืออะไรเป็นตัวการที่แท้จริง **ขั้นตอนที่ ๓** ระบุเป้าหมายที่พึงประสงค์ และ**ขั้นตอนที่ ๔** สิ่งที่ต้องทำเมื่อรู้ว่าต้องการแก้ปัญหอะไรให้บรรลุผลประการใด คือ กำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลที่ประสงค์นั้น

๒. อริยสัจสี่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล ซึ่งสามารถนำไปใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลได้ กล่าวคือ มีเนื้อหาทั้งที่เป็นเป้าหมายสูงสุดและวิธีปฏิบัติที่ต้องยึดถือ ซึ่งก็หมายถึง การที่องค์กรจะต้องสร้างความสำคัญกับเป้าหมายส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายใหญ่เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๓. สอนตนให้ได้ก่อนสอนผู้อื่น เมื่อพระบรมศาสดาทรงแจกแจงให้เห็นความหมายของอริยสัจแล้ว ก็ทรงชี้ให้เห็นว่า...กิจที่บุคคลจะต้องกระทำในอริยสัจแต่ละข้อมีอะไรบ้าง พร้อมทรงประกาศว่า พระองค์เองได้ทรงปฏิบัติเช่นนั้น และทรงสามารถดับทุกข์ได้สิ้นเชิงแล้ว จึงทรงสอนให้ทุกคนเดินตามเส้นทางนั้น นั่นก็หมายถึง ผู้นำองค์กรต้องปฏิบัติอยู่ในกรอบเดียวกับที่คาดหวังให้คนในองค์กรปฏิบัติ

๔. ทำความเห็นให้ถูกต้อง ในหลักของอริยมรรคมีองค์แปดนั้น มรรคองค์แรกคือ สัมมาทิฐิ หรือความเห็นถูกนั้นเปรียบกับมุมมอง หรือ View หรือ ทฤษฎี ที่ถูกต้อง ซึ่งสำคัญที่สุดและจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรไปถึงเป้าหมายหลักที่มุ่งหมายได้ ส่วนมรรคข้ออื่น ๆ ก็มีวิธีนำไปประยุกต์ใช้ตามสติปัญญา

ทั้งนี้การกำหนดวิสัยทัศน์ไม่ได้สิ้นสุดลงเมื่อเลือกข้อความได้ แต่ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะนำองค์กรและบุคลากรทุกคนไปตามเป้าหมายนั้น ๆ กล่าวคือ การทำงานต้องมีวิริยะ อุตสาหะ ความตั้งใจมั่นที่จะเดินทางไปตามเส้นทางที่ใคร่ครวญและตัดสินใจแล้วนั้น ดังเช่นสายพระเนตรอันยาวไกลของพระศาสดาที่ทรงมองประโยชน์ทั้งในวันนี้ วันหน้า มองประโยชน์ชาตินี้ ชาติหน้า และมองประโยชน์สูงสุดทั้งประโยชน์ของตนเองและผู้อื่นนั่นเอง

เราจะวางแผนการตลาดอย่างไร ในสมัยพุทธกาล ภายหลังจากที่ทรงตรัสรู้ อนุตรสัมมาสัมโพธิญาณแล้ว ในครั้งนั้นทรงดำริว่า “เราจะพึงแสดงธรรมแก่ใครก่อนหนอ ใครจะรู้ทั่วถึงธรรมได้ฉับพลัน เป็นผู้ฉลาดเฉียบแหลม มีปัญญา มีรู้ลึกคือกิเลสในจกษุณ้อยเป็นปกติ เรารำลึกถึงอาฬารดาบสกาลามโคตร และอุทกดาบสรามบุตร แต่ครูทั้งสองก็สิ้นชีพเสียแล้ว ลำดับนั้นเราจึงดำริว่า ภิกษุปัญจวัคคีย์มีอุปการะแก่เรามากได้บำรุงเราผู้ตั้งหน้าบ่าเพียรอยู่ ถ้ากระไรเราจะพึงแสดงธรรมแก่ภิกษุปัญจวัคคีย์ก่อน...” พุทธวจนะข้างต้นนี้ให้ความหมายต่อการตลาดขององค์กรได้อย่างดี ลูกคำรายแรกคือคนใกล้ชิดที่มีบุญคุณ หรือ มีน้ำใจมาก่อน อีกทั้งควรเป็นคนเป็นผู้มีอุดมการณ์ใกล้เคียงกัน ที่เคยเชื่อมั่นและรู้ฝีมือของเรามาแล้ว นอกจากนั้น การที่ได้ทรงแสดงธรรมแก่ปัญจวัคคีย์นั้น เป็นการที่ไม่ทรงละเลยคนเคยใกล้ชิดที่ยังเคลือบแคลงและอาจกล่าววิจารณ์ในเรื่องต่างๆอันจะเป็นอุปสรรคต่อการเผยแผ่ธรรมได้

หลังจากนั้น ก็ทรงเสด็จกลับแคว้นมคธ เพื่อจะทรงโปรดชฎิลสามพี่น้องและบริวารอีกจำนวนหนึ่ง โดยระหว่างทางได้แสดงธรรมโปรดมานพ ๓๐ คน ซึ่งเท่ากับว่าพระพุทธรองค์ทรง เจาะตลาดไปที่ ปัญญาชน คือ ปัญจวัคคีย์และชฎิลสามพี่น้องก่อน แล้วจึงมุ่งสู่ผู้มีอำนาจ คือ กษัตริย์ พ่อค้าต่าง ๆ อย่างไรก็ตามการที่พระพุทธรองค์และพระสาวกสำคัญ ๆ เรียนรู้ลัทธิพราหมณ์มาแต่กำเนิดจนเจนจบในไตรเพท รวมถึงได้ศึกษาในสำนักของลัทธิอื่นๆอีกมาก ทำให้ความรู้เขาจึงมีสูงมาก การสนทนาหรือโต้เถียงกับพราหมณ์และนักบวชอื่นๆ จึงสามารถอธิบายได้อย่างแจ่มแจ้ง ซึ่งในองค์กรธุรกิจก็ต้องนำวิธีดังกล่าวมาปรับใช้โดย ดึงกลุ่มอิสระมารวมทีม การหาที่ปรึกษาสำหรับความคิดใหม่ ๆ และการรู้เขารู้เราตัวเอง

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พระวินัยปิฎกเป็นแหล่งข้อคิดที่มีค่ามากสำหรับเรื่องนี้

พระพุทธรองค์ทรงจัดคณะสงฆ์เป็นระเบียบด้วยวินัยที่กระชับแน่น เพื่อควบคุมหมู่คณะให้เป็นปึกแผ่น ส่งเสริมการประพฤติเพื่อความพ้นทุกข์ และสร้างศรัทธาแก่ผู้พบเห็น พระวินัยนี้เองทำให้คณะสงฆ์เป็นองค์กรที่ดำรงอยู่ได้มาถึง ๒๖ ศตวรรษ

ส่วนการสรรหาบุคลากรนั้นพิจารณาเป็นลำดับดังนี้ พระสาวกรุ่นแรกของพระพุทธเจ้าคือ พระปัญจวัคคีย์ สาวกรุ่นต่อมาที่เข้าร่วมงานคือ พระยสะและสหาย สองกลุ่มนี้คือพระสาวกที่ออกประกาศพระธรรมของพระพุทธเจ้าเป็นรุ่นแรก ทั้งสองกลุ่มบวชหลังจากที่เห็นธรรมเป็นอริยบุคคลขั้นต้นหรือพระโสดาบันแล้ว และต่อมาไม่นานก็บรรลุธรรมขั้นสูงเป็นพระอรหันต์ด้วยกันทั้งหมด ส่วนครอบครัวของพระยสะก็เลื่อมใส และแสดงตนเป็นอุบาสก อุบาสิกจากข้อมูลเหล่านี้ จึงจำแนกได้ว่า ผู้เลื่อมใสในการแสดงธรรมแบ่งตามการตัดสินใจออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มหนึ่งขอบวช เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์ เหมือนกับสมัครเป็นบุคลากรขององค์กร กับอีกกลุ่มหนึ่ง ยังเป็นฆราวาสอยู่โดยแสดงตนเป็นอุบาสก อุบาสิกา กล่าวคำถึงพระรัตนตรัยเป็นที่พึ่งที่ระลึก เสมือนเป็นลูกค้า ดังนั้นการแสดงธรรมแต่ละครั้งจึงมีโอกาสได้ทั้งบุคลากรและลูกค้า ขึ้นอยู่กับวาสนาบารมีหรือเป้าหมายชีวิตของผู้ฟังแต่ละคน

การสรรหาบุคลากรในองค์กรก็เช่นกัน การจัดหาบุคลากรรุ่นบุกเบิกเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ต้องได้คนที่มีความรู้ มีศักยภาพสูง เพราะกิตติศัพท์อันดีงามของผู้บริหาร บุคลากร และองค์กรที่กระจายไปจะมีส่วนดึงดูดทั้งผู้ร่วมงานและลูกค้าเข้ามาสู่องค์กรอีกทางหนึ่ง

สำหรับการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นงานที่ไม่มีวันหยุดและต้องทำไปพร้อมๆกันหลายๆทาง ซึ่งพระพุทธองค์ทรงเปรียบว่าเหมือนบัวในสภาพต่างๆกัน โดยสามารถจัดกลุ่มได้เป็นสี่กลุ่ม และบุคลากรหรือลูกค้าก็สามารถแบ่งได้เช่นเดียวกัน คือ กลุ่มที่เมื่อได้ยินได้ฟังเรื่องเพียงโดยย่อก็เข้าใจได้ทันที กลุ่มที่ฟังแล้วต้องการคำอธิบายขยายความจึงจะเข้าใจ กลุ่มที่จะต้องใช้เวลามากกว่าจะเข้าใจ แต่ในที่สุดก็เข้าใจ และกลุ่มที่อาจจะเข้าใจบ้างไม่เข้าใจบ้าง หรืออธิบายอย่างไรก็ไม่เข้าใจเลย โดยพระพุทธเจ้าได้จำแนกวิธีการที่ทรงใช้ในการอบรมและพัฒนาพระภิกษุที่เข้ามาบวชในสำนักในหลายวิธีการดังนี้

๑. **ตอกย้ำอุดมการณ์และหลักการ** พระพุทธรองค์ทรงแสดงหัวใจของหลักธรรมคือ อริยสัจสี่ เป็นการกล่าวเฉพาะเป้าหมายและวิสัยทัศน์ก็เพียงพอที่จะทำให้ผู้เกิดดวงตาเห็นธรรมได้ เช่น พระอัญญาโกณฑัญญะ

แต่สำหรับคนส่วนใหญ่ที่ต้องการคำอธิบายขยายความก็ได้ทรงแสดงโอวาทปาฏิโมกข์ เพื่อเป็นการย้ำเตือนหลักการของพระศาสนา โดยสรุปอริยสัจสี่เป็นข้อสุดท้าย หรือ มรรคมมีงค์ ๘ ลงเหลือเพียง ๓ ในภาษาที่ฟังง่าย คือ ละเว้นความชั่ว ทำความดี และทำจิตใจให้บริสุทธิ์ กล่าวง่าย ๆ คือ การประหมสอนงานต้องมีอย่างต่อเนื่อง และเลือกใช้วิธีการให้เหมาะกับกลุ่มคน

๒. เตือนให้ระลึกถึงเหตุแห่งการเข้มาร่วมงานกัน พระพุทธองค์ทรงกล่าวเตือนเรื่องการปฏิบัติธรรมเพื่อให้ถึงที่สุดแห่งทุกข์ไว้มากมาย และมีพระสูตรหนึ่งที่ทรงกล่าวไว้เป็นลำดับ ตั้งแต่ต้นที่การเป็นสมณะเป็นอย่างไร

ซึ่งทรงแจกแจงว่า ไม่ใช่เป็นเพียงแค่ที่คนทั่วไปรู้จักว่าเป็นเท่านั้น แต่หมายถึงการประพฤติธรรมเพื่อความเป็นสมณะนั้นด้วย เพื่อไม่ให้การบรรพชาเป็นไปโดยเปล่าประโยชน์ จากนั้นก็ทรงแสดงแจกแจงลำดับการปฏิบัติที่ยิ่ง ๆ ขึ้นไปจนกระทั่งผู้เป็นอริยะ และในที่สุดคือเป็นพระอรหันต์ พระพุทธโอวาทที่ทรงตักเตือนพุทธบริษัทเสมอตลอด

พระชนมชีพ คือ ไม่ให้ลดความเพียรในการปฏิบัติจนถึงจุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้

๓. สร้างระบบเพื่ออบรมพนักงานใหม่ การกำหนดลำดับเรื่องที่พนักงานใหม่พึงรู้และปฏิบัติเพื่อความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงานเป็นเรื่องสำคัญ ดังเช่นที่พระพุทธองค์ทรงกล่าวให้คำแนะนำไว้กับพระอานนท์ว่า คุณก่อน อานนท์ พวกพระภิกษุใหม่ บวชไม่นาน มาสู่ธรรมวินัยนี้ใหม่ๆ เธอทั้งหลายพึงให้สมาทานให้ตั้งมั่น ให้ประดิษฐานอยู่ในธรรมห้าประการ คือ

- เป็นผู้สำรวมในปาฏิโมกขสังวร สมาทานศึกษาให้อยู่ในสิกขาบททั้งหลาย
- เป็นผู้มือินทริยสังวร มีสติรักษาดน รักษาใจ
- เป็นผู้ไม่พุดมาก
- เป็นผู้ถือการอยู่ป่าเป็นวัตร หรือ อาศัยเสนาสนะอันสงัด
- เป็นผู้มืสัมมาทิจิ

๔. การทดลองปฏิบัติ หมายถึงเวลาในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร เช่น ระยะเวลาทดลองงาน ซึ่งพระพุทธองค์ได้เคยตรัสต่อ อเจลกัสสปะ ว่า คุณก่อนกัสสปะ ผู้ใดเคยเป็นอัญญุเตริยธัมมิก หวังบรรพชา หวังอุปสมบทในพระธรรมวินัย ผู้นั้นต้องอยู่ปริวาส ๔ เดือน ต่อล่วง ๔ เดือน ภิกษุทั้งหลายเต็มใจแล้ว จึงให้บรรพชา ให้อุปสมบทเพื่อความเป็นภิกษุ

๕. การอบรมต่าง ๆ วิธีการอบรมที่ท่านผู้เขียนสังเคราะห์ได้จากพระไตรปิฎก เช่น การอบรมโดยตรงที่มักเริ่มต้นด้วยคำถามและทรงตอบโดยละเอียด เช่น คุณก่อนภิกษุทั้งหลาย ลัทธิของเดียริย ๓ ที่เป็นหลักอกริยา คืออะไร เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว ก็มีการถือโอกาสอบรมสิ่งที่เป็นประเด็นสำคัญในเวลานั้นเพื่อแก้ไขความเข้าใจผิดโดยทรงให้ข้อเตือนใจกับภิกษุสาวกอื่น ๆ เช่น ตรัสว่า...ที่พระองค์คุณมาลมาบามากมายก็เพราะขาดกัลยาณมิตร เมื่อได้กัลยาณมิตร ก็สามารถปฏิบัติธรรมจนบรรลุถึงพระอรหันต์ได้ และยังมีวิธีอื่น ๆ อีกได้แก่ การสอนผ่านการสนทนากับบุคคลอื่น และการตอบคำถามรายบุคคลหรือตอบคำถามในที่ประชุมเหล่านี้ล้วนมีตัวอย่างให้ศึกษาได้ทั้งสิ้น สำหรับหัวข้อเรื่องที่อบรมก็มีทั้งเรื่องที่เป็นทฤษฎี เรื่องรอบ ๆ ตัวเรื่องหน้าที่ และ

แม้แต่เรื่องบุคลิกภาพ ซึ่งพระพุทธองค์ทรงให้ความสำคัญในการสร้างความประทับใจเบื้องต้นต่อผู้อื่นด้วย ดังพระสูตรหนึ่งและอรรถกถาให้คำตอบไว้ว่า “บุคคลสองในสามเห็นรูปแล้วเลื่อมใสบุคคลสี่ในห้าได้ยินเสียงแล้วเลื่อมใส บุคคลเก้าในสิบเลื่อมใสเพราะความสมณะ บุคคลหนึ่งในแสนส่วนเลื่อมใสในธรรมด้วยธรรมนั่นเอง” จากความดังกล่าวผู้เขียนพิจารณาว่า... คนที่มีบุคลิกดี หน้าตาดี แต่งกายดี ย่อมได้เปรียบ เพราะสร้างความเลื่อมใสหรือสร้างความประทับใจให้กับคนหมู่มากได้ตั้งแต่แรกเห็น

โครงสร้างในการบริหารองค์กรในสมัยพุทธกาล เป็นโครงสร้างที่เรียบง่าย คือ พระพุทธเจ้าทรงเป็นองค์ประธานและเป็นผู้บริหารสูงสุด พระสารีบุตรเป็นพระธรรมเสนาบดี อัครสาวกเบื้องขวา ผู้มีความเป็นเลิศในด้านปัญญา พระโมคคัลลานะ เป็นพระอัครสาวกเบื้องซ้าย ผู้มีความเป็นเลิศด้านอิทธิฤทธิ์ พระอานนท์เป็นพุทธอุปัฏฐากหรือเลขานุการ ส่วนกลุ่มพระภิกษุสาวกก็แบ่งงานกันตามถนัด บางองค์มีหน้าที่ตามที่ได้รับอาสา เช่น พระทัฬหะมัลลบุตรเป็นผู้จัดเสนาสนะและจัดพระไปฉันในที่นิมนต์ เป็นต้น นอกจากนี้แล้วพระพุทธองค์ทรงแต่งตั้งพระอริยสาวกและสาวิกาจำนวนหนึ่งเป็นเอตทัคคะ คือ ความเป็นเลิศ จำแนกเป็นสี่กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

- เป็นต้นแบบในด้านด้านหนึ่ง เช่น พระมหากัสสปะ ผู้สรรเสริญคุณและรักษารูขุดควัตรเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ภิกษุ
- มีคุณสมบัติพิเศษเฉพาะตน เช่น พระอนูรุธะ เป็นเลิศทางทิพยจักขุ พระสิวลีมีลาภมาก
- มีความเชี่ยวชาญในด้านใดด้านหนึ่ง อาจเป็นที่อ้างอิงของภิกษุอื่นๆในเรื่องนั้นๆ เช่น พระอุบาลีผู้ทรงจำพระวินัยเป็นเลิศ พระปุลณณมันตานีบุตรเป็นพระธรรมกถึก และพระอานนท์ เป็นผู้ทรงจำเรื่องราวต่างๆที่พระพุทธองค์ทรงสอนไว้ได้
- การแบ่งจัดลำดับชั้นตามลำดับอาวุโส เช่น พระนวกะ (ตั้งแต่บวชจนถึง ๕ พรรษา) พระมัชฌิมะ (ตั้งแต่ ๕ พรรษาขึ้นไปจนถึง ๑๐ พรรษา) และพระเถระ (ตั้งแต่ ๑๐ พรรษาขึ้นไป) เป็นต้น

เนื้อหาในหนังสือเล่มนี้ยังมีอีกมาก ทุกประเด็นมีความน่าสนใจต่อการศึกษาในความเป็นสุดยอดชีวิตโอของพระพุทธองค์ ซึ่งท่านผู้เขียนเชื่อมโยงกับกรณีศึกษาทางธุรกิจได้ทุกแง่มุม จุดประกายให้หันมาดูพุทธวิธีต่าง ๆ ซึ่งพระพุทธองค์ทรงทำด้วยพระปัญญาคุณ พระมหากรุณาธิคุณ อันจะทำให้ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ด้วยสติและความรอบคอบ



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 _____

