วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

EAU HERITAGE JOURNAL ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

Social Science and Humanities

ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน-ธันวาคม 2558 Vol. 5 No. 3 September-December 2015 ISSN 2286-6183

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและทรรศนะทางวิชาการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
2. เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์ นักศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
3. เพื่อเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าทางวิชาการและการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

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

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

เจ้าของ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ที่ปรึกษา

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

คณะที่ปรึกษากองบรรณาธิการ (Editorial Advisory Board)

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

บรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ ประเสริฐวงษ์ เรพเพอร์

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โรจนแสง	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุเทพ เชาวลิต	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.โครินี เฟื่องเกษม	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ นภาลัย สุวรรณธาดา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทความใน “วารสาร EAU HERITAGE” เป็นความเห็นของผู้เขียนโดยเฉพาะ กองบรรณาธิการไม่มีส่วนในความคิดเห็นในข้อความเหล่านั้น

	รองศาสตราจารย์ อรุณีประภา หอมเศรษฐี	ประธานสภาวิชาชีพกิจการการแพร่ภาพและการกระจายเสียง
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาส ภาวินันทน์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุษยมาส สินธุประมา	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี เจริญสุข	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
	Associate Professor Dr. Sushama Kasbekar	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
	Mr.O. Leorard Trudo	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
	Mr.Joseph C. Gumbel	สำนักงานทนายความบำรุง
เลขานุการ	นางสาวอรอนงค์ อุดมวงศ์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
ออกแบบปก/จัดรูปเล่ม	อาจารย์วิลาวรรณ สุขมาก	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
	นางสาวอรพินท์ ลูกอินทร์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
	นางสาวพิมพ์ลดา พิทักษ์เศรษฐการ	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
พิสูจน์อักษรประจำฉบับ	รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
	อาจารย์นันทิยา จรูญแสง	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
	อาจารย์กรณัฏฐ์ สกุลกฤติ	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ศาสตราจารย์.ดร. อัมพร ธำรงลักษณ์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร. ประพันธ์ศิริ เสาสุรัช	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปองสิน วิเศษศิริ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ดร. ธีร์วิสิฐ มูลงามกูลจ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ศาสตราจารย์ ดร. กิตติคุณ สุเทพ เชาวลิต	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร. สมพร พุทธาพิทักษ์ผล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ดร.ทิวารักษ์ เสรีภาพ	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ศาสตราจารย์ ดร. ภัสสร ลิมานนท์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร. ทัชชมัย ทองอุไร	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.สนอง โลหิตวิเศษ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร. ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุดารัตน์ สารสว่าง	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รท.ดร. ไพบูลย์ อ่อนมิ่ง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัตติกร จงวิศาล	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภัทรวรรธน์ จีรพัฒน์ธนธร	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศาสตาจารย์ พิเศษ พรรณี ประเสริฐวงษ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Professor Dr. Dennis Tsai	Cheng Kung National University
Gary Thompson	Director of Library and Audiovisual Services Siena College Loudonville, NY 12211
Professor Dr. Scott Valentine	City University of Hong Kong
Professor Dr. Wen-Chin Chao	Cheng Kung National University
Professor Dr. Pei Chan Lee	Cheng Kung National University
Professor Dr. Ming Feng Kuo	Sichuan university
Professor Dr. Chin-Cheng Meng	Cheng Kung National University
Professor Dr. Alexander C. Tan	University of Canterbury, NZ
Professor Dr. Wu Wei	Nanyang Technology University, Singapore
Dr. Michael Hunang	GRIPS Japan
Professor Dr. Patarapong Intarakumnerd	GRIPS Japan
Mr. Eric Lasen	Psysical Scientist, U.S.Department of Energy

บทบรรณาธิการ

เวลาช่างเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว วารสาร EAU Heritage ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์นี้ เป็นฉบับสุดท้ายของปี 2558 แล้ว พร้อมกับการจากไปของเหตุการณ์สำคัญ ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2558 พสกนิกรชาวไทยต่างมีความปลื้มปิติกับ กิจกรรม “Bike For Dad” เพื่อแสดงความจงรักภักดีต่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวของเราชาวไทย เนื่องในโอกาสเฉลิมฉลองวันพระราชสมภพ 88 พรรษา ในวันที่ 5 ธันวาคม 2558 ในโอกาสนี้บรรณาธิการขอขอบคุณ ท่านรองศาสตราจารย์ นภาลัย สุวรรณธาดา ที่ได้ประพันธ์กลอนสดุดีพระเกียรติพระองค์ท่าน เพื่อนำลงในวารสารฉบับนี้

บทความที่เผยแพร่ในวารสารปีที่ 5 ฉบับที่ 3 นี้ ได้รับการคัดเลือกมาจากบทความจำนวนมากที่ส่งมาตีพิมพ์กับเรา ส่วนมากเป็นบทความในด้านบริหารการศึกษา จำนวน 16 เรื่อง รัฐประศาสนศาสตร์ การเมืองและเศรษฐกิจ จำนวน 13 เรื่อง การบริหารการตลาด 2 เรื่อง และกฎหมาย 2 เรื่อง และบทความพิเศษ 1 เรื่องรวมเป็น 34 บทความ (เป็นบทความจากนักวิชาการ ภายนอก 19 บทความ นักวิชาการจากมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย 15 บทความ) บรรณาธิการขอแนะนำบทความวิชาการในฉบับนี้ที่น่าสนใจ ทางด้านกฎหมายเรื่อง “หลักอำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศ กับอาชญากรรม”, บทความพิเศษของประเทศเพื่อนบ้าน จากอินโดนีเซียชื่อ “ASEAN ECONOMIC COMMUNITY and CONSAL Professional Librarians” และบทความวิจัยจากประเทศไต้หวันชื่อ “An Analysis of Disaster Management Systems in the Government, Civil Society, and International Organizations: The Case of Taiwan” อนึ่งบทวิจารณ์หนังสือในฉบับนี้เป็นเรื่องราวที่น่าอ่านอย่างยิ่ง คือ เบิกบานกลางคลื่นลมและแนวทางแห่งความสุข ซึ่งเรียบเรียงโดย อาจารย์สุภกัญญา ชวนิชย์

กองบรรณาธิการวารสาร EAU Heritage ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านทุกท่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่เราได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน

บรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิชาการ บทความพิเศษ และบทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

ท้ายนี้กองบรรณาธิการขอขอบคุณท่านอาจารย์ Robert D. Butterfield, Neil Groves, and Associate Professor Dr. Sushama Kasbekar ที่ได้ช่วยตรวจแก้ภาษาอังกฤษในส่วนของชื่อเรื่อง และบทคัดย่อภาษาอังกฤษ คณะผู้จัดทำวารสารมีความตั้งใจอย่างยิ่งที่จะทำให้วารสารมหาวิยาลัยอีสเทร์นเอเชียมีคุณภาพดียิ่งขึ้นในปีต่อ ๆ ไป

บรรณาธิการ

แนะนำผู้เขียน

กิตติ ชยางคกุล คณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: kitti@eau.ac.th

ประภัสสร ทองยินดี อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: prapatsorn@eau.ac.th

Zulfikar Zen General Secretary, Indonesian Library Association
Lecturer, Dept. Library and Information Science University of Indonesia
Consal Executive Board Member
E-mail: Zzen51@yahoo.com

จรูญ อินทาจาร หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

พัชรี พิพิธสุขสันต์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: Patcharee2910@hotmail.com

ชุลีพร สุระโชติ หลักสูตรการศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
E-mail: Chuleeporn.sura@gmail.com

นฤมล เพ็ชรสุวรรณ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม
E-mail: naruemol_pech@hotmail.com

ยุทธพงค์ ทิพย์วงศ์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

พหล สง่าเนตร หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
Email: pahol@hotmail.com

ณรงค์ สุขะวัชรินทร์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
Email: sirichai_rope@yahoo.com

แนะนำผู้เขียน

ชนิศฏ์สรฐ์ สืบสังข์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: c.suebsung@gmail.com

พล อินทเสนี หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: paul@centuryr.com

สุวรรณา สิริอร่ามสกุล หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: suwanna0818688989@gmail.com

วีรินทร์ทิรา นาทองบ่อจรัส หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

องอาจ เดชอิทธิรัตน์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

วิเชษฐ เทียนทอง หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ถวิล ศรีใจงาม หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม
E-mail: Tawinsri@hotmail.com

วุฒิภัทร จันทร์สาร หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม
E-mail: vuthibhatra2509@gmail.com

เลิศศิลป์ รัตนมุสิก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม
E-Mail: lertsilp@windowslive.com

วินัย ป้อมดำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแสงมณีวิทยา สพป.เพชรบูรณ์ เขต 3
E-mail: winaiwi@hotmail.com

อรวรรณ ป้อมดำ ครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) โรงเรียนบ้านแสงมณีวิทยา สพป.เพชรบูรณ์ เขต 3.
E-mail: orawannoi@hotmail.com

มนต์ชัย จงไกรรัตนกุล หลักสูตรนิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
E-mail: monchai1@yahoo.com

แนะนำผู้เขียน

สกุลพร หสิภาพร หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม
E-Mail: kai-destiny@hotmail.com

ตระกูล จิตวัฒนากร อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
E-mail: trakul@hotmail.com

วิโรชน์ หมื่นเทพ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
E-mail: r.otey@hotmail.com

แสงเพชร ทัพเพชร หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
E-mail: sangphte111@hotmail.com

กาญจนา สุจีนะพงษ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บุญเรือง ศรีเหรัญ อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ศิวพร วงศ์คูณ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Email: aimmy.sherbii@hotmail.com

รัชยา รัตนะถาวร หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ภัทรพล โพธิภัทร หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: Teprandwas@hotmail.com

สุดาพร สาวม่วง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

สุฐิต ห่วงสุวรรณ หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: sutit_h@hotmail.com

พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: pollasanha@eau.ac.th

แนะนำผู้เขียน

บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา หลักสูตรเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
E-mail: Srikumpa_66@hotmail.co.th

ดวงพร ว่องสุนทร หลักสูตรเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
E-mail: krukoy_2511@hotmail.co.th

LIN CHIA-JU Ph.D. Candidate, Graduate Institute of Political Economy,
National Cheng Kung University, Taiwan

SOONG JENN-JAW Professor, Graduate Institute of Political Economy,
National Cheng Kung University, Taiwan

พัชราพร ราชโรจน์ หลักสูตรเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
E-mail: ratcharoj@outlook.com

สุภกัญญา ชวนิชย์ รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
E-mail: supakanya@eau.ac.th

สารบัญ

บทความวิชาการ

1 หลักอำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศ กับอาชญากรรมอันเป็นการรุกราน
กิตติ ชยางคกุล

11 ประชาธิปไตย: แนวคิดและหลักการเบื้องต้น
Democracy: Concept and Basic Principle
ประภัสสร ทองยินดี

23 ASEAN Economic Community and Consal Professional Librarians an Indonesian Perspectives
Zulfikar Zen

บทความวิจัย

35 การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
Administration for Development of Potential Officers of the Constitutional Court Office according to the Sufficiency Economy Philosophy
จรูญ อินทาจาร

48 การบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
Administration of the National Defense College According to the Sufficiency Economy Philosophy
พัชรี พิพิธสุขสันต์

56 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการสำหรับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
Development of In-Service Training Curriculum of Project-Based Learning using ICT Integration for Teachers in Schools under LopBuri Primary Educational Service Area Office II
ชุลีพร สุระโชติ

สารบัญ

65 การพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยใช้ Backward Design
The Development of Vocational Curriculum For Business Computer According to Employer Needs by Using Backward Design
นฤมล เพ็ชรสุวรรณ

77 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
The Efficiency of Administration to Develop the Community Development Department Officers Through the Sufficiency Economy Philosophy
ยุทธพงค์ ทิพย์วงศ์

87 ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้นำระดับสูงของกระทรวงกลาโหมตามแนวพระราชดำริ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
Strategy for Senior Leaders Development of the Ministry of Defiance, According to the Royal Initiatives, for Supporting ASEAN Community
พหล สง่าเนตร

96 การพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
The Development of Recycled Plastic Industrial Standard According to the Sufficiency Economy Philosophy
ณรงค์ สุขะวัชรินทร์

106 การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
The Administration for Human Resource Development of the Bangkok Metropolitan Administration According to the Royal Initiatives
ชนิศฎ์สรฐ์ สืบสังข์

สารบัญ

118 การบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
The Administration According to The Philosophy of Sufficiency Economy for Development of Agricultural Produce of The Ministry of Agriculture and Cooperatives
พล อินทเสนี

128 การบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
Development Administration of Thai Gem and Jewelry Industry According to The Sufficiency Economy Philosophy
สุวรรณา สิริอร่ามสกุล

139 การบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชน
The Royal Initiative Project Knowledge Management of Mass Media
วีรินทร์ทิรา นาทองบ่อจรัส

147 ตัวแบบการบริหารจัดการของภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเกษตร ตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ: กรณีศึกษา บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด
The Model of Private Organization Supporting Agricultural Development in Accordance with The Royal Initiative Project: A Case Study of Charoen Pokphand Group Co.,Ltd.
องอาจ เดชอิทธิรัตน์

155 การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
The Developing Learning Culture of the Municipal Schools of Subdistrict Administration Organization
วิเชษฐ เทียนทอง

168 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2
The Development of Transformational Leadership Model of School Administrators Under the Secondary Educational Service Area Offices 1 and 2
ถวิล ศรีใจงาม

สารบัญ

182 การพัฒนากลยุทธ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศกองทัพอากาศ
The Development Strategy for Learning Organization of Air Command and Staff College, Directorate of Education and Training, Royal Thai Air Force
วุฒิภัทร จันทร์สาร

198 การวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา
An Analysis of Selected Factors Affecting the Effectiveness of the Buddhism-Oriented Schools Focusing on Public Mind
เลิศศิลป์ รัตนมุสิก

210 ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3: กรณีศึกษา
Instructional Leadership of School Administrators under the Office of Phetchabun Primary Educational Service Areaoffice 3 : A Case Study
วินัย ป้อมดำ

221 การจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3
The Management of Information Communication and Technology for Learning in Basic Education Institutions under the Jurisdiction of Phetchabun Primary Educational Service Area office 3
อรวรรณ ป้อมดำ

233 ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญาพ.ศ.2546
Legal Problems Regarding the Implementation of Special Measures in Witness Protection under the Witness Protection in Criminal Case Act, B.E. 2546
มนต์ชัย จงไกรรัตนกุล

สารบัญ

249 การสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
The Creation of Local Wisdom Knowledge Management Model in Schools Under The Local Administration
สกุลพร หสิภาพร

261 การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
The Preparation of Students in Pathum Thani Province to Association of South East Asian Nations(ASEAN)
ตระกูล จิตวัฒนากร และวิโรชน์ หมื่นเทพ

270 การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
The Development of Computer Assisted Instruction to Develop Learning Achievement in Mathematics for Prathomsuksa 1 Students
แสงเพชร ทัพเพชร กาญจนา สุจีนะพงษ์ บุญเรือง ศรีเหรัญ

274 ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประสมทางการตลาดบริการกับการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยว: กรณีศึกษาบริษัทบ้านมัคคุเทศก์ จำกัด สาขาย่อยจังหวัดอุบลราชธานี
Relationship Between Service Marketing Mix and Decision Making on the Purchase of Tourist Guide Business: A Case Study of Baan Makkuted Co., Ltd. Sub – Branch Ubon Ratchathani Province
ศิวพร วงศ์คูณ

281 รูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
รัชยา รัตนะถาวร

294 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย
A Chief's Competency Development Model of the Early Childhood Center under the Sub-District Organization Administration in Northeast Thailand
ภัทรพล โพธิภัทร

สารบัญ

305 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ห้าด้าน ของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
The Model of Learning Affecting on the Learning Achievement of the Five Standard Criteria of Master of Business Administration's Students, King Mongkut's Institute of Technology Lad Krabang, Prince of Chumphon Campus
*สุดาพร สาวม่วง**

316 การวิเคราะห์สมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน
An Analysis of International Airport Manager's Competency for Training and Developing In the ASEAN Single Aviation Market
สุฐิต ห่วงสุวรรณ และ พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง

334 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
The Relationship Between Administrative Factors and Performance Based Budgeting Management in Schools under Pathumthani Primary Educational Service Area Office
บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา

342 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 11
The Relationship between of TheEmpowerment of School Administrators and Teacher Morale under The Office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1
ดวงพร ว่องสุนทร

351 An Analysis of Disaster Management Systems in the Government, Civil Society, and International Organizations: The Case of Taiwan
LIN CHIA-JU & SOONG JENN-JAW

สารบัญ

368 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี
The Relationship Between Administrator Decisional Roles and Classroom Research Promotion for Teachers in The Municipal Schools Under The Local Administration Organization in Pathumthani
พัชราพร ราชโรจน์

แนะนำหนังสือ

377 เบิกบานกลางคลื่นลม
สุภกัญญา ชวนิชย์

382 แนวทางแห่งความสุข
สุภกัญญา ชวนิชย์

หลักอำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศ กับอาชญากรรมอันเป็นการรุกราน

Complementarily Principle of the International Criminal Court and the Crime of Aggression

กิตติ ชยางคกุล

บทคัดย่อ

อาชญากรรมอันเป็นการรุกราน เป็นอาชญากรรมร้ายแรงตามกฎหมายระหว่างประเทศที่อยู่ภายใต้เขตอำนาจในการดำเนินคดีของศาลอาญาระหว่างประเทศ การใช้อำนาจเพื่อดำเนินคดีอาชญากรรมดังกล่าว ธรรมนูญกรุงโรมว่าด้วยศาลอาญาระหว่างประเทศได้กำหนดให้ศาลภายในของรัฐมีอำนาจในการดำเนินคดีอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานเหนือศาลอาญาระหว่างประเทศ กล่าวคือศาลอาญาระหว่างประเทศจะปรับใช้อำนาจดำเนินคดีอาชญากรรมรุกรานก็ต่อเมื่อปรากฏว่าศาลภายในของรัฐล้มเหลวในการดำเนินคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศที่เกิดขึ้นในดินแดนของรัฐตามหลักอำนาจเสริม บทความนี้นำเสนอลักษณะของอาชญากรรมอันเป็นการรุกราน กลไกการดำเนินคดีตามหลักอำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศ ตลอดจนประเด็นกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานตามหลักอำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศ

คำสำคัญ: หลักอำนาจเสริม, ศาลอาญา, อาชญากรรม

Abstract

Crime of aggression is a core crime of international law, which is under the jurisdiction of the international Criminal Court (ICC). The exercise of ICC jurisdiction over crime of aggression shall comply with complementarily principle where the ICC will interfere to apply its jurisdiction only when national criminal mechanism fails to do that. This article will explore the nature of the crime of aggression, the ICC complementarily mechanism and the legal issues concerning the application of ICC complementarily jurisdiction over the crime of aggression.

Keywords: Crime of aggression, core crime, international law

ความนำ

ศาลอาญาระหว่างประเทศ (International Criminal Court) เป็นกลไกในระดับสากลที่ถูกจัดตั้งขึ้นโดยธรรมนูญกรุงโรมว่าด้วยศาลอาญาระหว่างประเทศ (ธรรมนูญกรุงโรมฯ) เพื่อดำเนินคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศที่มีความร้ายแรง 4 ประการ ได้แก่ อาชญากรรมฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ (crime of genocide) อาชญากรรมสงคราม (war crimes) อาชญากรรมต่อมนุษยชาติ (crimes against humanity) และอาชญากรรมอันเป็นการรุกราน (crime of aggression) (ธรรมนูญกรุงโรมฯ มาตรา 5) และเปิดให้รัฐต่างๆ เข้าเป็นภาคีสมาชิก (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2558 ศาลอาญาระหว่างประเทศมีภาคีสมาชิก 123 รัฐ)

ธรรมนูญกรุงโรมฯ ได้จัดสร้างกลไกการดำเนินงานของศาล โดยให้ศาลมีอำนาจในการดำเนินคดีปัจเจกชนที่ก่ออาชญากรรมระหว่างประเทศ 4 ประการดังกล่าว โดยกำหนดให้กลไกการดำเนินคดีของศาลอาญาระหว่างประเทศเป็นเพียงกลไกที่เสริมการดำเนินคดีโดยกลไกในระดับภายในของรัฐเท่านั้น กล่าวคือ ศาลอาญาระหว่างประเทศจะเข้ามาแทรกแซงเพื่อดำเนินคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศก็ต่อเมื่อกระบวนการยุติธรรมภายในของรัฐล้มเหลวลงเท่านั้น ซึ่งกลไกนี้เรียกว่าการดำเนินคดีตามหลักอำนาจเสริม (complementarity principle) ได้รับการบัญญัติอย่างชัดแจ้งในอารัมภบท ย่อหน้าที่ 10 และมาตรา 1 ของธรรมนูญกรุงโรมฯ ที่บัญญัติให้การใช้อำนาจของศาลอาญาระหว่างประเทศเป็นการเสริมการใช้อำนาจของศาลภายในของรัฐเท่านั้น

ศาลอาญาระหว่างประเทศถูกจัดตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1998 และศาลเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 2002 ซึ่งศาลมีรัฐสมาชิกครบ 60 ประเทศ (ธรรมนูญกรุงโรมฯ มาตรา 126) แต่ในการใช้เขตอำนาจของศาลจะคงมีเพียงเขตอำนาจเหนืออาชญากรรมระหว่างประเทศเพียง 3 ประเภทเท่านั้น คือ อาชญากรรมฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ อาชญากรรมสงคราม และอาชญากรรมต่อมนุษยชาติ ส่วนอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานนั้น ศาลยังไม่สามารถที่ใช้เขตอำนาจได้ เนื่องจากธรรมนูญกรุงโรมฯ ไม่มีบทบัญญัตินิยามความหมายของอาชญากรรมอันเป็นการรุกราน จนกระทั่งภายหลังการประชุมทบทวนธรรมนูญกรุงโรมฯ เมื่อปี ค.ศ. 2010 ณ กรุงกัมปาลา ประเทศอูกันดา (The Kampala Review Conference) บทนิยามของอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานจึงได้รับการบัญญัติขึ้นมา และเปิดให้รัฐต่าง ๆ แสดงเจตนาเพื่อเข้าผูกพันตามการแก้ไขธรรมนูญกรุงโรมฯ ตามข้อมติสมัชชารัฐภาคีธรรมนูญกรุงโรมว่าด้วยศาลอาญาระหว่างประเทศที่ Rc/Res.6 เกี่ยวกับอาชญากรรมอันเป็นการรุกราน โดยปัจจุบันมีรัฐภาคีที่เข้าผูกพันการแก้ไขดังกล่าวจำนวน 24 ประเทศ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2558)

อนึ่ง แม้ว่าปัจจุบันนิยามของอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานจะได้รับการบัญญัติขึ้นอย่างชัดแจ้งแล้วและศาลอาญาเองก็สามารถใช้อำนาจเหนืออาชญากรรมอันเป็นการรุกรานได้แล้วก็ตาม แต่การใช้อำนาจของศาลอาญาระหว่างประเทศเหนืออาชญากรรมอันเป็นการรุกรานดังกล่าวยังมีประเด็นโต้แย้งในหลายประการ บทความนี้จะนำเสนอประเด็นดังกล่าว โดยในลำดับแรกจะอธิบายลักษณะของอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานตามธรรมนูญกรุงโรมฯ ที่ตกอยู่ภายใต้เขตอำนาจของศาลอาญาระหว่างประเทศ (ข้อ 2) แล้วต่อมาจะนำเสนอกลไกอำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศ (ข้อ 3) ก่อนที่จะได้วิเคราะห์ถึงประเด็นโต้แย้งในการปรับใช้หลักอำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศเพื่อดำเนินคดีอาชญากรรมอันเป็นการรุกราน (ข้อ 4) และนำไปสู่บทสรุป (ข้อ 5) ต่อไป

อาชญากรรมอันเป็นการรุกรานภายใต้อำนาจของศาลอาญาระหว่างประเทศ

อาชญากรรมอันเป็นการรุกราน เป็นอาชญากรรมหนึ่งซึ่งอยู่ในเขตอำนาของศาลอาญาระหว่างประเทศตามธรรมนูญกรุงโรมฯ ที่บัญญัติขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1998 แต่ยังไม่มีการกำหนดคำนิยามของอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานไว้ ต่อมา ในการประชุมทบทวนธรรมนูญกรุงโรมฯ ณ กรุงกัมปาลา ประเทศอูกันดา ในปี ค.ศ. 2010 ที่ประชุมได้มีฉันทามติให้รับเอาการแก้ไขธรรมนูญกรุงโรมฯ เกี่ยวกับอาชญากรรมอันเป็นการรุกราน ทั้งในเรื่องคำนิยามของอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานโดยใช้แนวทางตามข้อมติสมัชชาใหญ่สหประชาชาติ (UN General Assembly) ที่ 3314 (XXIX) ลงวันที่ 14 ธันวาคม ค.ศ. 1974 ซึ่งความมุ่งหมายเดิมของข้อมตินี้ก็เพื่อเป็นแนวทางสำหรับคณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติในการพิจารณาว่าเกิด “การรุกราน” ขึ้นหรือไม่เพื่อดำเนินมาตรการที่เหมาะสมต่อไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ 39 ของกฎบัตรสหประชาชาติ และการใช้อำนาจของศาลอาญา

ระหว่างประเทศในการดำเนินคดีอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานดังกล่าว

การแก้ไขธรรมนูญกรุงโรมฯ ตามข้อมติสมัชชารัฐภาคีธรรมนูญกรุงโรมว่าด้วยศาลอาญาระหว่างประเทศที่ Rc/Res.6 เกี่ยวกับอาชญากรรมอันเป็นการรุกราน ได้กำหนดนิยามของอาชญากรรมการรุกรานว่า หมายถึง การวางแผน การตระเตรียม การริเริ่ม หรือการปฏิบัติการ โดยบุคคลในตำแหน่งที่สามารถควบคุมหรือกำหนดการกระทำอย่างแท้จริงทางการเมืองหรือทางทหารในการกระทำที่เป็นการรุกราน ซึ่งการรุกรานก็คือ การใช้กำลังติดอาวุธโดยรัฐต่ออธิปไตย บูรณภาพแห่งดินแดน หรือเอกราชทางการเมืองของรัฐอื่น ซึ่งมีลักษณะความร้ายแรงและขอบเขตอันถือเป็นการละเมิดกฎบัตรแห่งสหประชาชาติ (ธรรมนูญกรุงโรมฯ มาตรา 8 *bis* (1)) นอกจากนั้นการแก้ไขธรรมนูญกรุงโรมฯ มาตรา 8 *bis* (2) ยังบัญญัติว่า การรุกราน เป็นการใช้กำลังทางอาวุธโดยรัฐต่ออำนาจอธิปไตย บูรณภาพเหนือดินแดน หรืออิสรภาพทางการเมืองของอีกรัฐหนึ่ง รวมถึงการกระทำที่ไม่สอดคล้องตามกฎบัตรสหประชาชาติ โดยบัญญัติว่าการดังต่อไปนี้ไม่ว่าจะมีการประกาศสงครามหรือไม่ก็ตาม เป็นการรุกรานตาม มติประชุมสมัชชาใหญ่สหประชาชาติ (UNGA Resolution) ที่ 3314 (XXIX) ลงวันที่ 14 ธันวาคม ค.ศ. 1974 ได้แก่

1. การที่รัฐหนึ่งใช้กำลังอาวุธรุกรานหรือโจมตีเขตแดนของอีกรัฐหนึ่ง หรือการยึดครองโดยกำลังทหาร แม้จะเป็นการชั่วคราวเนื่องมาจากการรุกรานหรือการโจมตีดังกล่าว หรือการผนวกดินแดนโดยใช้กำลัง การทิ้งระเบิดโดยกองกำลังของรัฐหนึ่งต่อดินแดนของอีกรัฐหนึ่ง หรือการใช้อาวุธโดยรัฐหนึ่งต่ออีกรัฐหนึ่ง

2. การที่รัฐหนึ่งใช้กำลังอาวุธปิดกั้นท่าเรือหรืออ่าวของอีกรัฐหนึ่ง

3. การโจมตีโดยใช้กำลังอาวุธของรัฐหนึ่งต่อกองกำลังทางบก เรือ หรืออากาศ ตลอดจนเรือหรืออากาศยานของอีกรัฐหนึ่ง

4. การใช้กำลังอาวุธโดยรัฐหนึ่งภายในดินแดนของอีกรัฐหนึ่งโดยความยินยอมของรัฐผู้รับในลักษณะที่ขัดต่อเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ หรืออยู่ภายในดินแดนดังกล่าวเกินกว่าข้อตกลง

5. การที่รัฐใดยินยอมให้อีกรัฐหนึ่งใช้ดินแดนของตนเพื่อกระทำการรุกรานต่อรัฐอื่น

6. การส่งกลุ่มกำลังติดอาวุธ ทหารรับจ้าง เพื่อใช้กำลังต่ออีกรัฐหนึ่งในระดับความรุนแรงเดียวกันกับการกระทำที่กล่าวข้างต้น

จากการแก้ไขธรรมนูญกรุงโรมฯ ดังกล่าว นิยามของอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานได้รับการกำหนดขึ้นและมีการเปิดให้รัฐต่างเข้าแสดงเจตนารับเอาการแก้ไขดังกล่าว ซึ่งกระทั่งปัจจุบันมีสมาชิกของศาลอาญาระหว่างประเทศเพียง 24 รัฐจาก 123 รัฐเท่านั้นที่ได้รับเข้าผูกพันตามการแก้ไขดังกล่าว อย่างไรก็ดี ปัจจุบันศาลอาญาระหว่างประเทศจะมีเขตอำนาจเหนืออาชญากรรมอันเป็นการรุกราน เมื่อรัฐภาคีอย่างน้อย 30 รัฐให้สัตยาบันหรือยอมรับการแก้ไขดังกล่าว (ธรรมนูญกรุงโรมฯ มาตรา 15 *bis* (2)) โดยในการใช้อำนาจของศาลอาญาระหว่างประเทศเหนืออาชญากรรมอันเป็นการรุกราน จะเป็นการใช้อำนาจตามหลักอำนาจเสริมเช่นเดียวกันกับอาชญากรรมการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ อาชญากรรมสงคราม และอาชญากรรมต่อมนุษยชาติที่ศาลมีเขตอำนาจเหนือและมีคำนิยามไว้แล้วก่อนหน้านี้

ระบบอำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศ

ระบบอำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศ (ICC Complementarity System) เป็นกลไกตามหลักการประการสำคัญของศาลที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างศาลอาญาระหว่างประเทศกับศาลภายในของรัฐ ว่าการดำเนินคดีของศาลอาญาระหว่างประเทศจะเป็นแนวทางสุดท้ายในการดำเนินคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศนั้น ๆ กล่าวคือตามหลักนี้ศาลอาญาระหว่างประเทศจะใช้อำนาจ ก็ต่อเมื่อศาลภายในของรัฐซึ่งเป็นกลไกในลำดับ

ต้นนั้นล้มเหลวก่อนเท่านั้น ซึ่งการล้มเหลงของกลไกภายในของรัฐ คือ กรณีที่ศาลภายในของรัฐไม่สมัครใจ (unwilling) หรือไม่สามารถ (unable) ที่จะดำเนินคดีอาชญากรรมนั้นได้อย่างแท้จริง

ระบบอำนาจเสริมนี้ เป็นกลไกในระดับระหว่างประเทศสำคัญประการหนึ่งที่ถูกจัดตั้งขึ้นมา ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างไปจากกลไกในระดับระหว่างประเทศอื่นๆ ก่อนหน้านี้ ไม่ว่าจะเป็นกลไกของศาลทหารระหว่างประเทศ ณ นูเรมเบิร์ก (International Military Tribunal at Nuremberg) หรือ ศาลทหารระหว่างประเทศสำหรับตะวันออกไกล (International Military Tribunal for the Far East) ณ กรุงโตเกียว ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง หรือศาลอาญาระหว่างประเทศชั่วคราวที่จัดตั้งขึ้นหลังอาชญากรรมร้ายแรงในดินแดนของอดีตประเทศยูโกสลาเวียและประเทศรวันดา ได้แก่ ศาลอาญาระหว่างประเทศสำหรับอดีตประเทศยูโกสลาเวีย (International Criminal Tribunal for the Former Yugoslavia) และศาลอาญาระหว่างประเทศสำหรับรวันดา (International Criminal Tribunal for Rwanda) ที่กำหนด กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างศาลกับศาลภายในเป็นไปตามหลักอำนาจหลัก (Primacy Principle) กล่าวคือ ให้ศาลอาญาระหว่างประเทศชั่วคราวทั้งสองมีบทบาทในการพิจาณาคดีเหนือศาลอาญาภายในของรัฐ (Zeidy, 2008)

ทั้งนี้ในการทำความเข้าใจระบบอำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศนี้ จำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจทั้งในส่วนรากฐานของแนวคิดของหลักอำนาจเสริม (ข้อ 3.1 และหลักอำนาจเสริมตามธรรมนูญกรุงโรมฯ ของศาลอาญาระหว่างประเทศ (ข้อ 3.2)

3.1 รากฐานความคิดของหลักอำนาจเสริม

หลักอำนาจเสริมเป็นหลักการที่กำหนดความสัมพันธ์ของศาลอาญาระหว่างประเทศกับศาลภายในที่ได้รับการรับรองในธรรมนูญศาลกรุงโรมฯ โดยรากฐานความคิดนี้มีพัฒนาการต่อเนื่องเรื่อยมาควบคู่ไปกับแนวคิดในการจัดตั้งศาลอาญาระหว่างประเทศขึ้นมาเพื่อเป็นกลไกระดับระหว่างประเทศเพื่อดำเนินคดีและลงโทษอาชญากรรมระหว่างประเทศ โดยจุดเริ่มต้นของแนวคิดนี้เกิดขึ้น ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง และมีพัฒนาการเรื่อยมาผ่านทางปฏิบัติขององค์การสันนิบาตชาติ การดำเนินคดีโดยศาลทหารระหว่างประเทศในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง การดำเนินคดีของศาลอาญาระหว่างประเทศชั่วคราวที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินคดีอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในดินแดนอดีตยูโกสลาเวียและรวันดา ก่อนที่จะได้รับการรับรองโดยธรรมนูญกรุงโรมว่าด้วยศาลอาญาระหว่างประเทศ

รากฐานแนวคิดเรื่องอำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศต่อศาลภายใน เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างศาลอาญาระหว่างประเทศกับศาลภายใน ในส่วนของบทบาทของศาลทั้งสองระดับในการดำเนินคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศ รากฐานแนวคิดนี้เริ่มขึ้นตั้งแต่ในช่วงที่สงครามโลกครั้งที่หนึ่งสิ้นสุดลง มีความต้องการนำตัวผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการก่อสงครามโลกครั้งที่หนึ่งมาดำเนินคดีและลงโทษ ทั้งโดยการดำเนินคดีของศาลภายในซึ่งเป็นการใช้อำนาจของรัฐตามหลักอำนาจอธิปไตย และการดำเนินคดีของศาลระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นความพยายามในการสร้างกลไกในทางระหว่างประเทศขึ้นมาเพื่อดำเนินคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศเป็นการเฉพาะอีกกลไกหนึ่ง แนวคิดในการเสริมอำนาจศาลภายในของศาลอาญาระหว่างประเทศถูกกำหนดขึ้นเพื่อระงับข้อโต้แย้งในเรื่องเขตอำนาจที่ทับซ้อนกัน และการแข่งขันในการดำเนินคดีตามหลักเขตอำนาจศาลร่วม ซึ่งปรากฏในร่างธรรมนูญศาลอาญาระหว่างประเทศฉบับของคณะกรรมการกฎหมายระหว่างประเทศ มองว่าหลักอำนาจเสริมเป็นฐานในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างศาลภายในของรัฐกับศาลอาญาระหว่างประเทศ ซึ่งต่อมาหลักการนี้ได้รับการรับรองและบัญญัติในธรรมนูญกรุงโรมของศาลอาญาระหว่างประเทศ

3.2 หลักอำนาจเสริมตามธรรมนูญกรุงโรมฯ

ธรรมนูญกรุงโรมเพื่อจัดตั้งศาลอาญาระหว่างประเทศ บัญญัติให้ศาลอาญาระหว่างประเทศมีเขตอำนาจศาลเหนืออาชญากรรมฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ อาชญากรรมสงคราม อาชญากรรมต่อมนุษยชาติ และอาชญากรรมอันเป็นการรุกราน โดยกลไกการดำเนินคดีของศาลอาญาระหว่างประเทศนั้น เป็นกลไกในระดับระหว่างประเทศที่ถูกสร้างขึ้นมาเป็นกลไกที่ช่วยเสริมกลไกในระดับภายในประเทศ คือช่วยเสริมการดำเนินคดีโดยศาลภายในของรัฐ หรือที่เรียกว่าเป็นกลไกตามหลัก อำนาจเสริม ดังปรากฏอยู่ในย่อหน้าที่ 10 ของอารัมภบทของธรรมนูญกรุงโรมฯ ว่า *"ศาลอาญาระหว่างประเทศที่ตั้งขึ้นนี้เป็นเสริมการใช้อำนาจศาลทางอาญาภายในของรัฐ"*
และมาตรา 1 ของธรรมนูญศาลยังบัญญัติในลักษณะเดียวกันด้วยว่า

"ศาลอาญาระหว่างประเทศมีเขตอำนาจศาลในการดำเนินคดีปัจเจกชนที่ก่ออาชญากรรมระหว่างประเทศ โดยศาลต้องเสริมการใช้อำนาจศาลทางอาญาภายในของรัฐ"

ระบบอำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศเป็นกลไกสำคัญของศาลอาญาระหว่างประเทศ โดยระบบดังกล่าวจะกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างศาลอาญาระหว่างประเทศกับศาลภายในของรัฐ ว่าการดำเนินคดีของศาลอาญาระหว่างประเทศเป็นที่พึ่งสุดท้าย (last resort) ในการดำเนินคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศ เท่ากับว่าศาลภายในของรัฐเป็นศาลในลำดับแรกในการดำเนินคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศทั้งสี่ประการภายใต้เขตอำนาจศาล ซึ่งเป็นการรับรองหลักอำนาจอธิปไตยของรัฐ ในการใช้อำนาจรัฐทางอาญาของศาลภายในของรัฐเพื่อดำเนินคดีศาลอาญาระหว่างประเทศ ศาลอาญาระหว่างประเทศจะเข้ามาดำเนินคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศดังกล่าวได้ ก็ต่อเมื่อศาลภายในของรัฐล้มเหลวในการดำเนินคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศที่เกิดขึ้นในดินแดนของรัฐ ไม่ว่าจะมีสาเหตุมาจากการที่ศาลภายในของรัฐไม่สมัครใจ (unwilling) หรือไม่สามารถ (unable) ที่จะดำเนินคดีได้อย่างแท้จริง ระบบอำนาจเสริมนี้ เป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งในการดำเนินการของศาลอาญาระหว่างประเทศที่จัดตั้งขึ้นมา ซึ่งแตกต่างไปจากกลไกในระดับระหว่างประเทศอื่นๆ ก่อนหน้านี้ที่ได้ให้บทบาทของกลไกในระดับระหว่างประเทศอยู่เหนือกลไกในระดับประเทศ โดยเฉพาะศาลอาญาระหว่างประเทศสำหรับอดีตประเทศยูโกสลาเวียและศาลอาญาระหว่างประเทศสำหรับรวันดา ที่บทบัญญัติของธรรมนูญศาลทั้งสอง กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างศาลอาญาระหว่างประเทศชั่วคราวทั้งสองกับศาลภายในเป็นไปตามหลักอำนาจสูงสุด (Primacy Principle) คือให้ศาลอาญาระหว่างประเทศชั่วคราวมีบทบาทในการพิจาณาคดีเหนือศาลอาญาภายใน (Zeidy, 2008)

หลักอำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศเป็นการถ่วงดุลอำนาจอธิปไตยของรัฐในการให้ศาลภายเป็นช่องทางแรกในการดำเนินคดีผู้กระทำความผิด ซึ่งระบบนี้จะส่งผลให้เกิดการดำเนินคดีอาชญากรรมฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ อาชญากรรมสงคราม อาชญากรรมต่อมนุษยชาติ รวมไปถึงอาชญากรรมรุกรานโดยกระบวนยุติธรรมภายในของรัฐ แม้ธรรมนูญศาลอาญาระหว่างประเทศจะไม่ได้กำหนดกรอบที่ชัดเจนเกี่ยวกับเงื่อนไขของการใช้อำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศ แต่ได้บัญญัติเกี่ยวกับระบบของอำนาจเสริมไว้ในบทบัญญัติเรื่องเขตอำนาจศาล และอำนาจในการรับคดีของศาล (Jurisdiction and Issues of Admissibility)

ธรรมนูญกรุงโรมฯ มาตรา 17 บัญญัติเรื่องการรับคดีไว้พิจารณา (Issues of Admissibility) ซึ่งเป็นการเน้นย้ำบทบาทของศาลอาญาระหว่างประเทศในการเสริมอำนาจศาลภายใน โดยระบุว่าในประเด็นการรับคดีไว้พิจารณาของศาลว่า ศาลอาญาระหว่างประเทศจะไม่รับคดีไว้พิจารณา หากปรากฏว่า คดีนั้นกำลังอยู่ระหว่างการสืบสวนสอบสวน หรือฟ้องร้องคดี โดยรัฐที่มีเขตอำนาจเหนือคดีนั้น เว้นแต่รัฐไม่สมัครใจ หรือไม่สามารถที่จะทำการสืบสวนสอบสวนหรือฟ้องร้องคดีได้อย่างแท้จริง

(ธรรมนูญกรุงโรมฯ มาตรา 17(1)) ดังนั้น จากบทบัญญัติดังกล่าวศาลอาญาระหว่างประเทศจะไม่ใช้เขตอำนาจของศาลและจะไม่รับคดีไว้พิจารณา หากปรากฏข้อเท็จจริงในสามกรณี คือ ประการแรกศาลภายในกำลังสอบสวนและดำเนินคดีนั้นอยู่ ประการที่สองศาลภายในได้ทำการสอบสวนและตัดสินที่จะไม่ดำเนินคดีนั้น และประการสุดท้ายศาลภายในได้ดำเนินคดีนั้นแล้ว หากปรากฏข้อเท็จจริงดังนี้ศาลอาญาระหว่างประเทศต้องปฏิเสธไม่รับคดีเข้าสู่การพิจารณาของศาล เว้นเสียแต่ว่าการที่ศาลภายในไม่สมัครใจหรือไม่สามารถดำเนินการสอบสวนหรือพิจารณาคดีได้อย่างแท้จริง หรือกรณีที่คำตัดสินที่จะไม่ดำเนินคดีมีผลมาจากความไม่สมัคใจ หรือการไม่สามารถดำเนินคดีได้อย่างแท้จริง เท่านั้น

จากบทบัญญัติของธรรมนูญกรุงโรมฯ ดังกล่าวศาลอาญาระหว่างประเทศจะไม่ใช้เขตอำนาจและจะไม่รับคดีไว้พิจารณา ถ้าเจ้าหน้าที่ของรัฐภาคีอยู่ระหว่างการดำเนินการสอบสวนหรือฟ้องร้องดำเนินคดี หรือได้ดำเนินการแล้ว เว้นแต่พฤติการณ์ที่แสดงให้เห็นว่ารัฐภาคีที่มีอำนาจเหนือคดีนั้นไม่ได้สมัครใจ หรือไม่สามารถที่จะดำเนินกระบวนพิจารณาได้อย่างแท้จริง นอกจากนั้นธรรมนูญกรุงโรมฯ ยังได้กำหนดแนวทางในการวินิจฉัยการไม่สมัครใจ (unwillingness) (ข้อ 3.2.1) หรือความไม่สามารถ (inability) (ข้อ 3.2.2) ไว้ มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 การไม่สมัครใจดำเนินคดี (unwillingness)

ธรรมนูญกรุงโรมฯ มาตรา 17(2) ได้บัญญัติว่าศาลจะวินิจฉัยการไม่สมัครใจดำเนินคดี ให้ศาลพิจารณาโดยคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยกฎหมายระหว่างประเทศ ศาลต้องพิจารณาว่ามีประเด็นการไม่สมัครใจ ไว้ดังนี้

1. กระบวนการพิจาณาที่ได้ดำเนินการหรือกำลังดำเนินการ หรือได้มีคำตัดสินของรัฐเพื่อความมุ่งประสงค์ที่จะปกป้องบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องจากความรับผิดทางอาญาสำหรับอาชญากรรมภายในเขตอำนาจของศาลอาญาระหว่างประเทศ

2. กระบวนการพิจารณามีความล่าช้า ซึ่งตามสภาวการณ์ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ที่จะนำบุคคลที่เกี่ยวข้องมาสู่ความยุติธรรม และ

3. กระบวนการพิจารณามิได้ดำเนินการ หรือมิได้กำลังดำเนินการอย่างเป็นอิสระหรือไม่เป็นกลาง และกระบวนการพิจารณานั้นได้ดำเนินการ หรือกำลังดำเนินการในลักษณะซึ่งตาสภาวการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ที่จะนำบุคคลที่เกี่ยวข้องไปสู่ความยุติธรรม

3.2.2 ความไม่สามารถดำเนินคดี (inability)

ธรรมนูญกรุงโรมฯ มาตรา 17(3) ได้บัญญัติว่าการที่จะวินิจฉัยเกี่ยวกับความไม่สามารถของรัฐในคดีใดคดีหนึ่ง ให้ศาลอาญาระหว่างประเทศพิจารณาว่า รัฐไม่สามารถที่จะได้มาซึ่งตัวผู้ต้องหา หรือพยานหลักฐานที่จำเป็น หรือความไม่สามารถอื่น ๆ อันทำให้ไม่สามารถที่จะดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาคดีได้ยุติธรรมแห่งรัฐด้วยสาเหตุจากความล้มเหลวโดยสิ้นเชิงหรือในสาระสำคัญ หรือการปราศจากกระบวนการ

ดังนั้น การพิจารณาความสามารถในการดำเนินคดี ศาลภายในจะไม่มีความสามารถในการดำเนินคดีหากปราศจากปัจจัย 3 ประการ คือ ประการแรกความล้มเหลวทั้งหมด หรือในสาระสำคัญของกระบวนการ หรือการไม่มีอยู่ของกระบวนการยุติธรรมภายใน ประการที่สองการไม่สามารถควบคุมตัวผู้ถูกกล่าวหา หรือไม่มีพยานหลักฐานที่จำเป็น หรือการไม่สามารถสืบพยาน และประการที่สามกรณีอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินกระบวนการยุติธรรมภายในได้ (Trahan, 2012)

ความในคำปรารภ มาตรา 1 และวัตถุประสงค์ของมาตรา 17 ของธรรมนูญกรุงโรมฯ บัญญัติอย่างชัดเจนว่าให้กระบวนการพิจารณาคดีของศาลอาญาระหว่างประเทศจะดำเนินการสอบสวนและดำเนินคดีไปได้ก็ต่อเมื่อกระบวนการยุติธรรมภายในของรัฐล้มเหลว หลักอำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศเป็นเครื่องมือ

สำคัญในการส่งเสริมการใช้อำนาจรัฐในการควบคุมการกระทำผิดทางอาญา และควบคุมการเข้าถึงกระบวนการพิจารณาคดีของศาล โดยมุ่งเน้นที่จะกระตุ้นให้กระบวนการยุติธรรมภายในของรัฐมีบทบาทสำคัญในการดำเนินคดีและลงโทษผู้กระทำอาชญากรรมระหว่างประเทศร้ายแรง ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของศาลอาญาระหว่างประเทศในการยุติการที่ผู้กระทำความผิดไม่ถูกดำเนินคดี (impunity) (Carter, 2013)

วิเคราะห์ประเด็นโต้แย้งการดำเนินคดีอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานตามหลักอำนาจเสริม

จากที่ได้กล่าวข้างต้นแล้วว่าอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานนั้นเป็นอาชญากรรมภายใต้อำนาจของศาลอาญาระหว่างประเทศในการดำเนินคดี ดังนั้น การใช้อำนาจของศาลอาญาระหว่างประเทศเหนืออาชญากรรมอันเป็นการรุกรานก็ต้องเป็นไปตามกลไกของศาลอาญาระหว่างประเทศ ก็คือกลไกตามหลักเสริมอำนาจตามบทบัญญัติในธรรมนูญกรุงโรมฯ กล่าวคือการดำเนินคดีอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานที่เกิดขึ้นนั้น จะเป็นการดำเนินคดีโดยศาลภายในของรัฐที่มีเขตอำนาจไม่ว่าโดยหลักดินแดนหรือโดยหลักสัญชาติบุคคลที่เกี่ยวข้องก่อนในลำดับแรก ศาลอาญาระหว่างประเทศจะเข้ามาแทรกแซงเพื่อเสริมอำนาจของศาลภายใน ก็ต่อเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่าศาลภายในล้มเหลวในการดำเนินคดีไม่ว่าจะโดยการไม่สมัครใจ หรือความไม่สามารถดำเนินคดีได้อย่างแท้จริง ซึ่งการดำเนินคดีตามกลไกดังกล่าวของศาลอาญาระหว่างประเทศที่ให้อำนาจศาลภายในเหนือศาลอาญาระหว่างประเทศอาจก่อให้เกิดประเด็นปัญหาโต้แย้งหลักๆ ตามมาสองประการ คือ การโต้แย้งอันเป็นผลมาจากลักษณะของอาชญากรรมการรุกราน (ข้อ 4.1) และข้อโต้แย้งที่มีเหตุมาจากการความกระตือรือร้นในการดำเนินคดีของศาลภายใน (ข้อ 4.2)

4.1 ลักษณะของอาชญากรรมอันเป็นการรุกราน

ข้อโต้แย้งในประเด็นลักษณะของอาชญากรรมอันเป็นการรุกราน เป็นกรณีการดำเนินคดีอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานโดยศาลภายใน ซึ่งโดยลักษณะของอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานนั้นเป็นอาชญากรรมที่กระทำกันในระดับรัฐต่อรัฐ ดังนั้นประเด็นกรณีการรุกราน จึงมีความแตกต่างไปจากกอาชญากรรมประเภทอื่นๆ ที่อยู่ภายใต้อำนาจของศาลอาญาระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นอาชญากรรมการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ อาชญากรรมสงคราม และอาชญากรรมต่อมนุษยชาติ เพราะอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานจะมีรัฐสองรัฐเป็นอย่างน้อยที่เข้ามาเกี่ยวข้อง คือ รัฐผู้รุกราน และรัฐที่เป็นเหยื่อที่ถูกรุกราน ในขณะที่อาชญากรรมอื่นๆ ทั้งอาชญากรรมการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ อาชญากรรมสงคราม และอาชญากรรมต่อมนุษยชาตินั้นอาจเป็นอาชญากรรมที่เกิดขึ้นโดยกระทำต่อคนชาติของรัฐนั้น และการกระทำก็เกิดขึ้นภายในดินแดนของรัฐนั้น เช่น กรณีอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในประเทศซูดาน ประเทศอูกันดา หรือประเทศลิเบีย เป็นต้น

ด้วยลักษณะของอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานที่มีรัฐสองรัฐที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทั้งในฐานะผู้รุกรานและผู้ถูกรุกรานนี้ หากกรณีดังกล่าวนำไปสู่การดำเนินคดีผู้กระทำผิด สถานการณ์การดำเนินคดีโดยศาลภายในของรัฐจะนำไปสู่กรณีการดำเนินคดีโดยศาลภายในของรัฐที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมอันเป็นการรุกราน ไม่ว่าจะเป็นกรณีผู้นำทางทหารหรือทางการเมืองของรัฐผู้รุกรานถูกจับและดำเนินคดีในศาลภายในของรัฐที่ถูกรุกราน หรือกรณีผู้นำทางทหารหรือผู้นำทางการเมืองของรัฐผู้รุกรานถูกจับและดำเนินคดีโดยศาลภายในของรัฐผู้รุกรานเอง ซึ่งการดำเนินคดีผู้นำทางทหารหรือผู้นำทางการเมืองในฐานะที่เป็นผู้รุกรานของศาลภายในของรัฐที่ถูกรุกราน ย่อมไม่สามารถนำไปสู่กระบวนการพิจารณาที่เป็นอิสระหรือเป็นกลางได้อย่างแน่แท้ ในขณะที่กรณีที่ผู้รุกรานถูกดำเนินคดีโดยศาลภายในของรัฐผู้รุกรานเอง ย่อมนำไปสู่ผลของการพิจารณาคดีที่ไม่เป็นธรรม อาทิ

การดำเนินคดีโดยมีกระบวนการปกป้องผู้กระทำความผิด หรือกรณีที่ผู้กระทำความผิดการได้รับความคุ้มกันจากการถูกดำเนินคดีโดยศาลภายในของรัฐ

4.2 ความกระตือรือร้นเกินไปในการดำเนินคดีของศาลภายใน

ดังที่กล่าวในข้างต้นแล้วว่าการดำเนินคดีอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานโดยศาลภายในของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินคดีโดยศาลภายในของฝ่ายผู้ชนะในการรุกรานที่เกิดขึ้น ส่งผลให้การดำเนินคดีของศาลภายในฝ่ายผู้ชนะจะออกมาในรูปแบบของความกระตือรือร้นในการดำเนินคดีของศาลภายในจนเกินไป (overzealous national trial) จนกระทั่งขาดซึ่งกระบวนการที่ดี (due process) ในกระบวนการยุติธรรม (Trahan, 2012) ซึ่งประเด็นดังกล่าวนี้แตกต่างไปจากการที่บัญญัติมาตรา 17 ของธรรมนูญศาลที่ระบุเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรที่ไม่เป็นอิสระ หรือไม่เป็นกลางซึ่งเกิดจากการไม่สมัครใจ หรือความไม่สามารถ แต่เป็นกรณีการดำเนินคดีที่เกิดจากความต้องการที่กระตือรือร้นมากเกินไปในการสืบสวนสอบสวนหรือพิจารณาคดี ดังจะเทียบเคียงได้จากกรณีที่รัฐบาลลิเบียออกแถลงการณ์ต่อกรณีของ Saif Al-Islam Gaddafi และ Abdullah Al-Sanussi ว่าการดำเนินคดีปัจเจกชนต้องดำเนินคดีโดยศาลภายในแม้ว่าศาลอาญาระหว่างประเทศจะได้ออกหมายจับทั้งสองเพื่อดำเนินคดีก็ตามในคดี Prosecutor v. Muammar Mohammed Abu Minyar Gaddafi, Saif Al-Islam Gaddafi & Abdullah Al-Senussi ของศาลอาญาระหว่างประเทศ

จากกรณีดังกล่าวจะเห็นได้ว่าความกระตือรือร้นจนเกินไปดังกล่าวส่งผลต่อการตัดสินใจของศาลอาญาระหว่างประเทศในการที่จะเข้ามาแทรกแซงการใช้อำนาจของศาลภายในได้ตามนัยของมาตรา 17 ของธรรมนูญกรุงโรมฯ ในขณะที่อีกมุมมองเห็นว่า มาตรา 17 โดยตัวบทบัญญัติเองไม่ครอบคลุมไปถึงกรณีการกระตือรือร้นในการสืบสวนสอบสวนหรือดำเนินคดีจนเกินไป (Trahan, 2012) โดยอาจแยกพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ความกระตือรือร้นเกินไปในการไม่สมัครใจดำเนินคดี (ข้อ 4.2.1) และการกระตือรือร้นจนเกินไปในการไม่สามารถดำเนินคดี (ข้อ 4.2.2)

4.2.1 ความกระตือรือร้นเกินไปในการไม่สมัครใจดำเนินคดี

หากพิจารณาธรรมนูญกรุงโรมฯ มาตรา 17 แล้วพบได้ว่าการไม่สามารถหรือไม่สมัครใจดำเนินคดีอาจแยกพิจารณาออกได้เป็น 3 สถานการณ์ กล่าวคือ สถานการณ์ที่หนึ่งกรณีศาลภายในปกป้องบุคคลดังกล่าวจากความยุติธรรม สถานการณ์ที่สองกรณีการล่าช้า และสถานการณ์ที่สามกรณีกระบวนการพิจารณาขาดอิสระหรือความเป็นกลาง ซึ่งหากพิจารณาตามสถานการณ์ทั้งสามกรณี การกระตือรือร้นจนเกินไปจะไม่เข้าสถานการณ์ที่หนึ่ง และสถานการณ์ที่สอง เนื่องจากการกระตือรือร้นจนเกินไปไม่ใช่กรณีการปกป้องบุคคลที่เกี่ยวข้องจากการถูกนำตัวเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม อีกทั้งกระบวนการดังกล่าวเป็นการดำเนินการที่รวดเร็วไม่ได้ล่าช้า แต่กรณีการกระตือรือร้นจนเกินไปอาจมีส่วนใกล้เคียงกับกรณีของอิสระและความเป็นกลางของกระบวนการพิจาณาในสถานการณ์ที่สาม แต่มาตรา 17 (2) ซึ่งเป็นกรณีที่นำไปสู่การเอื้อประโยชน์แก่ผู้ถูกล่าวหาที่จะรอดพ้นจากการถูกดำเนินคดี แต่การกระตือรือร้นจนเกินไปไม่ได้นำไปสู่เป้าหมายดังกล่าว แต่กลับนำไปสู่ในทางตรงกันข้ามเสียมากกว่า

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าตามนัยของการไม่สมัครใจตามมาตรา 17(2) ไม่ครอบคลุมการกระตือรือร้นจนเกินไปในการสืบสวนสอบสวน หรือการพิจารณาคดี

4.2.2 การกระตือรือร้นจนเกินไปกรณีความไม่สามารถดำเนินคดี

ความไม่สามารถตามบทบัญญัติของมาตรา 17(3) เป็นกรณีที่รัฐไม่สามารถที่จะได้มาซึ่งตัวผู้ต้องหา หรือพยานหลักฐานที่จำเป็น หรือความไม่สามารถอื่นๆ อันทำให้ไม่สามารถที่จะดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาคดีได้ยุติธรรมแห่งรัฐด้วยสาเหตุจากความล้มเหลวโดย

สิ้นเชิงหรือในสาระสำคัญ หรือการปราศจากกระบวนการ ดูเหมือนว่าการกระตือรือร้นจนเกินไปของศาลภายในในการสืบสวนสอบสวนหรือพิจารณาคดีจะไม่เข้ากับสถานการณ์ของความไม่สามารถเนื่องจากศาลภายในอาจดำเนินการทุกประการได้หมด ไม่ว่าจะเป็นการควบคุมตัวผู้ถูกกล่าวหา มีพยานหลักฐาน และสามารถดำเนินกระบวนการพิจารณาได้ เพียงแต่กระบวนการนั้นขาดไปซึ่งกระบวนการที่ดีเท่านั้น

ดังนั้น หากพิจารณานัยของมาตรา 17 แล้ว การกระตือรือร้นจนเกินไปในการสืบสวนสอบสวน หรือพิจารณาคดีจึงไม่เข้าตามเงื่อนไขของกลไกอำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศ ที่ศาลจะเข้ามาแทรกแซงการใช้อำนาจของศาลภายในเพื่อดำเนินคดีอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานได้

บทสรุป

อาชญากรรมอันเป็นการรุกรานซึ่งนำไปสู่การใช้อำนาจตามหลักอำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศเป็นที่ท้าทายศาลอาญาระหว่างประเทศกำลังเผชิญภายหลังจากการประชุมทบทวนธรรมนูญกรุงโรมฯ ณ กรุงกัมปาลา ประเทศอูกันดา ในปี ค.ศ. 2010 ที่ประชุมได้มีฉันทามติให้รับเอาการแก้ไขธรรมนูญกรุงโรมฯ เกี่ยวกับอาชญากรรมอันเป็นการรุกราน โดยความท้าทายประการแรกที่ปรากฏขึ้นก็คือการใช้อำนาจของศาลอาญาระหว่างประเทศเหนืออาชญากรรมอันเป็นการรุกรานนั้นต้องอาศัยความยินยอมของรัฐสมาชิกในการรับเอาหรือให้สัตยาบันเพื่อผูกพันตามบทบัญญัติของธรรมนูญศาลที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมขึ้นมา ซึ่งปัจจุบันมีเพียง 24 รัฐ จาก 123 รัฐสมาชิกของศาลอาญาระหว่างประเทศเท่านั้นที่ผูกพันตามบทบัญญัติที่แก้ไขดังกล่าว

อย่างไรก็ดี หากบทบัญญัติดังกล่าวมีผลใช้บังคับ แต่การปรับใช้อำนาจของศาลอาญาตามหลักอำนาจเสริมเพื่อดำเนินคดีอาชญากรมอันเป็นการรุกรานก็มีประเด็นโต้แย้ง ไม่ว่าจะเป็นกรณีลักษณะของอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานที่มีลักษณะที่แตกต่างไปจากอาชญากรรมอื่นๆ ของศาลอาญาระหว่างประเทศ เนื่องจากเป็นกรณีอาชญากรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับรัฐสองรัฐขึ้นใน ดังนั้น การดำเนินคดีผู้นำทางทหารหรือทางการเมืองของรัฐผู้รุกรานในศาลภายในของรัฐที่ถูกรุกรานก็ดี หรือศาลภายในของรัฐที่รุกรานก็ดี ต่างก็ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ควรเป็นไปทั้งสิ้นไม่ว่าในทางบวกหรือทางลบ

นอกจากนี้ สิ่งสำคัญยิ่งประการหนึ่ง คือ กรณีที่ศาลภายในของรัฐดำเนินคดีอาชญากรรมอันเป็นการรุกราน อาจนำไปสู่ความกระตือรือร้นจนเกินไปในการสืบสวนสอบสวนหรือการพิจารณาคดีของศาล ซึ่งกรณีดังกล่าวจะนำไปสู่กระบวนการยุติธรรมที่ขาดซึ่งกระบวนการที่ดี ทว่ากรณีดังกล่าวไม่เป็นกรณีตามนัยของมาตรา 17 ของธรรมนูญกรุงโรมฯ ซึ่งจะส่งผลศาลอาญาระหว่างประเทศสามารถเข้ามาแทรกแซงการใช้อำนาจของศาลภายในเพื่อพิจารณาคดีอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานได้

ประเด็นโต้แย้งที่ได้กล่าวถึงนี้ล้วนแต่เป็นส่วนที่ก่อให้เกิดแนวคิดว่าการดำเนินคดีอาชญากรรมอันเป็นการรุกรานนั้นควรถูกดำเนินคดีโดยศาลอาญาระหว่างประเทศมากกว่าศาลภายในของรัฐ ดังนั้น กลไกตามหลักอำนาจเสริมของศาลอาญาระหว่างประเทศที่ให้อำนาจศาลภายในเหนือศาลอาญาระหว่างประเทศในการดำเนินคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศดังกล่าวจึงเป็นที่โต้แย้งว่าอาจไม่ใช่แนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินคดีอาชญากรรมอันเป็นการรุกราน ซึ่งเป็นความท้าทายที่ศาลอาญาระหว่างประเทศจะต้องเผชิญ และอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพและความเชื่อมั่นต่อกระบวนกลไกการดำเนินคดีของศาลอาญาระหว่างประเทศในอนาคตอันใกล้นี้

เอกสารอ้างอิง

Jannifer Trahan. (2012). Is complementarity the right approach for the international court's crime of aggression? considering the problem of 'overzealous' national court prosecution. *Cornell International Law Review*, *33*(4), 569-601.

John, T. H. (2002). *The rome statute of the international criminal court: A commentary vol. I.* Oxford: Oxford University.

Linda, E. C. (2013). The future of the international criminal court: Complementarity as a strength or a weakness. *Washington University Global Studies Law Review*, *5, 48*(4), 451-473.

Mohamed, M. E. Z. (2008). From Primacy to complementarity and backwards: (re)-visiting rule 11 bis of the ad hoc tribunal. *International and comparative law quaterly*, *2*(5), 403-415.

ประชาธิปไตย: แนวคิดและหลักการเบื้องต้น

Democracy: Concept and Basic Principle

ประภัสสร ทองยินดี

บทคัดย่อ

ประชาธิปไตยเป็นระบอบการปกครองโดยประชาชน ซึ่งถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายในประเทศต่างๆ ทั่วทุกมุมโลก เป็นระบอบการปกครองที่มีวิวัฒนาการมาอย่างยาวนานนักวิชาการส่วนใหญ่เห็นว่าเริ่มมาจากสมัยกรีกโบราณ และได้มีพัฒนาการมาจนถึงปัจจุบัน การทำความเข้าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคม ช่วยให้บุคคลรู้จักสิทธิ เสรีภาพ และหน้าที่ที่ตนเองพึงมี รวมไปถึงเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคมร่วมกันอย่างมีความสุข และช่วยพัฒนาสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น รวมถึงเพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ที่สนใจศึกษานำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและเป็นพื้นฐานให้ศึกษาในระดับสูงต่อไป บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความหมายหรือนิยามของประชาธิปไตย รูปแบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ลักษณะของประชาธิปไตย รูปแบบประชาธิปไตยแบบมีผู้แทนหรือประชาธิปไตยทางอ้อม รวมถึงการแสดงออกทางอำนาจที่บุคคลพึงมีตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

คำสำคัญ: ประชาธิปไตย, ระบอบการปกครอง, สิทธิและเสรีภาพ

Abstract

Democracy, the government of the people, is widely applied across the globe. It has long history dated back to the Ancient Greek era and has been developing to present. Understanding and learning about democracy is beneficial to living in society and also help us truly understand rights, freedom and duties as well as living in society in harmony which will eventually improve to prosperous society and as a reference for higher levels of study . Therefore, objectives of this research are to propose definitions of democracy, forms of democracy, principle democracy, representative democracy or indirect democracy and individual legitimate power exercise under democracy regime.

Keywords: democracy, regime, rights and freedom, people

ความนำ

สังคมมนุษย์ในอดีตปัญหาทางสังคมและความขัดแย้งต่างๆ อาจไม่ปรากฏให้เห็นในสังคมมากนัก เมื่อสังคมมนุษย์มีขนาดขนาดใหญ่ขึ้น ประชากรเพิ่มมากขึ้น ปัญหาทางสังคมและความขัดแย้งต่างๆ ได้เริ่มปรากฏให้เห็นชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยอาจเกิดจากความไม่เข้าใจกัน แนวคิดหรือทัศนคติของแต่ละบุคคลที่ไม่สอดคล้องกัน มนุษย์จึงได้เริ่มสร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อเป็น

พื้นฐานในการปฏิบัติร่วมกันของคนในสังคม เพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุข หนึ่งในนั้น คือ ระบอบการปกครอง ระบอบการปกครองในโลกนี้ โดยรวมแบ่งได้เป็น ระบอบการปกครองแบบเผด็จการและระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย (โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2540, หน้า 66) ในบทความนี้จะกล่าวถึง ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ในปัจจุบันระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยได้รับความสนใจและกล่าวถึงอย่างกว้างขวางโดยเฉพาะในสังคมไทย การทำความเข้าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคม ช่วยให้บุคคลรู้จักสิทธิ เสรีภาพ และหน้าที่ที่ตนเองพึงมี รวมไปถึงเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคมร่วมกันอย่างมีความสุข และช่วยพัฒนาสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น เนื่องจากประชาธิปไตย เป็นระบอบการปกครองที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อวิถีการดำรงชีวิตประชาชนในสังคมที่อยู่ภายใต้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย รวมถึงเพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ที่สนใจศึกษานำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและเป็นพื้นฐานให้ศึกษาในระดับสูงต่อไป จากเหตุผลดังกล่าวในข้างต้น บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความหมายหรือนิยามของประชาธิปไตย รูปแบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ลักษณะของประชาธิปไตย รูปแบบประชาธิปไตยแบบมีผู้แทนหรือประชาธิปไตยทางอ้อม รวมถึงการแสดงออกทางอำนาจที่บุคคลพึงมีตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

การปกครองแบบประชาธิปไตย มีหลักฐานแสดงให้เห็นว่าเคยเกิดขึ้นมาแล้วในสมัยกรีกโบราณ รัฐในกรีกโบราณมีลักษณะเป็นนครรัฐ (city-states or polis) ในแต่ละนครรัฐมีรูปแบบการปกครองที่แตกต่างกันออกไป นครรัฐที่ใช้การปกครองโดยประชาชนโดยตรง ซึ่งก็คือ นครรัฐเอเธนส์ การปกครองในนครรัฐเอเธนส์เป็นหลักฐานชิ้นสำคัญที่แสดงให้เห็นว่าระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยเป็นรูปแบบการปกครองที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วตั้งแต่อดีตและมีวิวัฒนาการและการพัฒนามาจนถึงปัจจุบัน การปกครองโดยประชาชนโดยตรงของนครรัฐเอเธนส์สมัยกรีกโบราณสังเกตเห็นได้จาก การมีสภาประชาชนซึ่งก็คือ อำนาจนิติบัญัติ สมาชิกของสภาประชาชนมาจาก ราษฎรชายทุกคนที่มีสถานภาพเป็นพลเมืองของนครรัฐอายุ 20 ปีขึ้นไป มีหน้าที่ในการออกกฎหมายและควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหาร ทั้งด้านการปกครองและดำเนินนโยบายต่างประเทศ ต่อมาคือคณะมนตรีห้าร้อย ซึ่งก็คืออำนาจบริหาร คณะมนตรีห้าร้อยได้มาจากการจับฉลากจากราษฎรชายทุกคนที่มีสถานภาพเป็นพลเมืองของนครรัฐอายุ 30 ปีขึ้นไป เพื่อให้ได้ตัวแทน 500 คน มีหน้าที่ในการบริหารนครรัฐให้เป็นไปตามกฎหมายและนโยบายที่สภาประชาชนกำหนด ส่วนอำนาจตุลาการมีศาลประชาชน เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ตัดสินคดีความ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งในศาลประชาชนได้มาจากการจับฉลากของราษฎรชายที่เป็นพลเมืองของนครรัฐอายุ 30 ปีขึ้นไป ศาลประชาชนประกอบไปด้วยลูกขุนประมาณ 201 คน หรือมากกว่านั้น นอกจากนี้ยังมีสภานายพล ซึ่งประกอบไปด้วยนายพลจำนวน 10 คน สภานายพลมาจากการเลือกตั้งโดยประชาชน และนายพลจำนวน 10 คนที่ถูกเลือกมาจากประชาชนจะเลือกผู้บัญชาการทหารสูงสุดอีกคน มีหน้าที่ควบคุมกิจการทางทหารและทางการทูต รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ จากที่ได้กล่าวไปจะเห็นได้ว่าระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยของนครกรีกโบราณ โดยเฉพาะนครรัฐเอเธนส์ตั้งอยู่บนหลักพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ การเลือกตั้งโดยกลุ่มประชาชน และการตัดสินใจโดยมวลชน รวมไปถึงการดำรงตำแหน่งต่างๆ นั้นจะหมุนเวียนกันไปไม่สามารถครองตำแหน่งได้ตลอดชีพ ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยของนครกรีกโบราณ โดยเฉพาะนครรัฐเอเธนส์ที่ได้กล่าวไปในข้างต้นเป็นประชาธิปไตยที่ให้

สิทธิและเสรีภาพกับชาวนครรัฐเอเธนส์ที่เป็นผู้ชายและเป็นพลเมืองเป็นสำคัญ ส่วนสตรี พ่อค้าชาวต่างด้าว รวมไปถึงทาสเป็นจำนวนมาก มิได้รับสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกับราษฎรชายที่เป็นพลเมืองประชาธิปไตยแบบนครรัฐเอเธนส์จึงเรียกได้ว่าเป็นประชาธิปไตยแบบเชื้อชาติเผ่าพันธุ์นิยมระหว่างคนชั้นกลางและคนชั้นสูง ซึ่งจะเห็นได้ว่าแตกต่างจากประชาธิปไตยในปัจจุบันเป็นอย่างมาก หลังจากการล่มสลายของกรีกโบราณระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยไม่ได้ถูกนำมาใช้อีกจนกระทั่งต้นศตวรรษที่ 13 แนวคิดเรื่องประชาธิปไตยได้รับการสนใจจากสังคมโลกอีกครั้ง จนกระทั่งถูกนำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมในประเทศต่างๆ และแพร่หลายออกไปทั่วทุกมุมโลก ซึ่งมีวิวัฒนาการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตสมัยกรีกโบราณจนถึงปัจจุบัน (อมร รักษาสัตย์ และคณะ, 2539, หน้า 10-13 และ จักษ์ พันธ์ชูเพชร, 2552, หน้า 122) นักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ให้นิยามความหมายที่เกี่ยวกับประชาธิปไตย เอาไว้แตกต่างกันออกไปหรือคล้ายคลึงกันขึ้นอยู่กับ มุมมอง แนวคิดและทัศนคติของนักวิชาการแต่ละท่าน ในที่นี้ผู้เขียนขอนำเสนอนิยามความหมายที่เกี่ยวกับประชาธิปไตยจากนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศที่สำคัญ ได้แก่ Campbell (2008, pp. 4-5) ศาสตราจารย์วุฒิคุณ (Adjunct Professor) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวียนนา ได้กล่าวว่า คำว่า “Democracy” (ประชาธิปไตย) มีรากศัพท์จากภาษากรีกโบราณ คือ “demos” แปลว่า ประชาชน และ “kratos” แปลว่า อำนาจ เมื่อรวมกันแล้วให้ความหมายว่า อำนาจของประชาชน (rule by the people) และ โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ (2540, หน้า 72-73) นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า หลักการขั้นพื้นฐานของประชาธิปไตยก็คือ การยอมรับนับถือความสำคัญและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคล ความเสมอภาคและเสรีภาพของบุคคลในการดำเนินชีวิต

ส่วน Stephen (2004, pp. 169-170) นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์สอนเกี่ยวกับการเมืองปกครองหลายมหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษ เช่น มหาวิทยาลัยบอร์นมัท (Bournemouth of University) มหาวิทยาลัยเอ็กซิเตอร์ (University of Exeter) เป็นต้น ได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า ในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ประชาชนจะมีโอกาสเลือกผู้ที่จะมาปกครองโดยอิสระ และได้กล่าวถึงประธานาธิบดีอัมบราฮัม ลินคอล์น จากสหรัฐอเมริกาว่าได้กล่าวสุทรพจน์ (The Gettysburg Address) ในวันที่ 19 พฤษจิกายน ค.ศ.1863 เกี่ยวกับรัฐบาลในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย มีใจความว่า เป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน (government of the people, by the people, for the people)

ในขณะที่ ณัชชาภัทร อุ่นตรงจิตร (2550, หน้า 105) ได้กล่าวเกี่ยวกับ ประชาธิปไตยไว้อย่างน่าสนใจว่า คำว่าประชาธิปไตยเกิดขึ้นครั้งแรกในสมัยกรีก แต่ประชาธิปไตยในสมัยกรีกมีความแตกต่างจากประชาธิปไตยในสมัยปัจจุบัน คำว่า ประชาธิปไตย มาจากภาษาอังกฤษว่า Democracy แปลว่า การปกครองโดยประชาชน (rule by people) หรือเรียกอีกประการหนึ่งได้ว่า popular sovereignty คือ อำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชน จากที่กล่าวไปจะเห็นได้ว่า นักวิชาการทั้งสี่ท่านมีแนวคิดที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับ ประชาธิปไตย คือ ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจหรืออำนาจเป็นของประชาชน

Ranney นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ อดีตประธานสมาคมรัฐศาสตร์แห่งสหรัฐอเมริกา (1993 อ้างใน บูฆอรี ยีหมะ, 2550, หน้า 110) ได้ให้รายละเอียดเพิ่มเติมไว้อย่างน่าสนใจว่า ประชาธิปไตย หมายถึง รูปแบบการปกครองและประกอบไปด้วยหลักพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่

1. หลักอำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน คือ อำนาจสูงสุดในการตัดสินใจเป็นของประชาชนทุกคนไม่เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

2. หลักความเสมอภาคทางการเมือง พลเมืองทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการมีส่วนร่วมหรือตัดสินใจทางการเมือง

3. หลักการฟังความคิดเห็นของประชาชน คือ การตัดสินใจของรัฐบาลมาจากการรับฟังหรือคำนึงถึงความต้องการของประชาชนทุกคนไม่เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ว่าต้องการสิ่งใด ไม่ต้องการสิ่งใด

4. หลักเสียงข้างมาก เป็นการตัดสินใจทางการเมืองของรัฐบาล หากกรณีใดความต้องการของประชาชนมีความแตกต่างกัน ไม่เป็นเอกฉันท์ รัฐบาลต้องตัดสินใจบนพื้นฐานของคนส่วนใหญ่หรือเสียงข้างมาก

สำหรับ Smith (1968 อ้างใน อมร รักษาสัตย์ และคณะ, 2539, หน้า 29) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับประชาธิปไตยเพิ่มเติมให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยได้กล่าวว่า ประชาธิปไตย คือ การปกครองโดยประชาชนในทางปฏิบัติ หมายถึง อำนาจในการตัดสินใจประเด็นปัญหาสำคัญของนโยบายสาธารณะต้องขึ้นอยู่กับคนจำนวนมากในสังคม และในการตัดสินใจนั้น ทุกๆ คนสามารถออกเสียงได้เพียงเสียงเดียวไม่มีผู้ใดสามารถออกเสียงได้เกินหนึ่งเสียง ประชาชนใช้อำนาจโดยตรง เช่น การลงมติยืนยัน เป็นต้น หรือโดยอ้อมผ่านสถาบันตัวแทนซึ่งอำนาจของประชาชนจะถูกจำกัดอยู่ที่บัตรเลือกตั้งที่จะบังคับความรับผิดชอบให้เกิดแก่ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจ รวมถึงตั้งอยู่บนพื้นฐานของความคิดเรื่องความเสมอภาคทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจ การเลือกตั้งอย่างสม่ำเสมอ ศักดิ์ศรีของมนุษย์ สิทธิของเสียงส่วนน้อย รวมถึงการได้รับบริการของรัฐและสังคมอย่างเท่าเทียมกัน

ส่วน กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นที่นิยมของประชากรจำนวนมากในโลก และได้รับการยอมรับว่าเป็นระบอบการปกครองที่ดีที่สุด ซึ่งมีจุดเด่น คือ สอดคล้องกับความต้องการของคนส่วนใหญ่ในสังคม การปกครองแบบประชาธิปไตย ยึดถือหลักสำคัญในการปกครอง ได้แก่ มนุษย์มีความเท่าเทียมกัน มนุษย์มีเหตุผลสามารถที่จะปกครองตนเองได้ มนุษย์มีสิทธิ เสรีภาพและต้องการมีหลักประกันในการใช้โดยสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ

Sodaro (2004, cited in Campbell, 2008, pp. 5-6) ศาสตราจารย์ด้านรัฐศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยจอร์จวอชิงตัน ได้กล่าวว่า ในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยประชาชนมีสิทธิที่จะเลือกผู้ปกครองได้ด้วยการเลือกตั้ง เช่น การเลือกตั้งรัฐบาลหรือผู้ทำหน้าที่บริหารประเทศ นอกจากนี้ประชาชนยังสิทธิ เสรีภาพและอิสระในการดำเนินชีวิตแต่ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยประชาธิปไตยนั้นมีหลักพื้นฐานอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ความเสมอภาค ความมีเสรีภาพหรืออิสระ และถูกควบคุมโดยรัฐบาลหรือกฎหมาย

สำหรับ Eremenko (2011, p. 1) นักวิชาการมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ-โรงเรียนอุดมศึกษาเศรษฐศาสตร์รัสเซีย (Russia) ได้ให้รายละเอียดเพิ่มเติมว่า ประชาธิปไตยเป็นระบอบการปกครองที่อยู่บนพื้นฐานของ ระบบที่มีผู้แทนที่ถูกเลือกโดยประชาชน การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน สิทธิเสรีภาพของประชาชน รวมถึงมีสิทธิในการแสดงออกต่างๆ เพื่อเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการจากรัฐบาลของพวกเขา เช่น ในแถบสหภาพยุโรปประชาชนเข้าร่วมกระบวนการทางการเมืองภายใต้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยผ่านทางกิจกรรมต่างๆ เช่น การเลือกตั้ง การประท้วง การคว่ำบาตร เป็นต้น จากที่ได้กล่าวไปสามารถสรุปได้ว่า ประชาธิปไตย มีนิยามความหมายหรือคำจำกัดความ ดังต่อไปนี้

1. อำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชนหรือ

ประชาชนมีอำนาจสูงสุดในรัฐ

2. ประชาชนในสังคมมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

3. ประชาชนมีสิทธิและเสรีภาพในการดำเนินชีวิตโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

4. ประชาชนแสดงอำนาจในการปกครองผ่านทางกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นและอำนวยความสะดวกโดยรัฐบาล เช่น การเลือกตั้ง การออกเสียงประชามติ การเสนอร่างกฎหมาย การชุมนุมตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อเรียกร้องบางอย่างจากรัฐบาล เป็นต้น

ลักกษณะสำคัญของประชาธิปไตย

ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยมีรากฐานมาอย่างยาวนานตั้งแต่อดีตโดยเริ่มตั้งแต่สมัยกรีกโบราณและได้พัฒนาต่อมาจนกระทั่งปัจจุบัน ลักษณะสำคัญของประชาธิปไตย (อมร รักษาสัตย์ และคณะ, 2539, หน้า 33-34 และชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2519, หน้า 15) มีดังต่อไปนี้

1. ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย รัฐบาลได้อำนาจมาจากประชาชนหรือโดยความยินยอมของประชาชน

2. การเลือกผู้แทนในสังคมสมัยใหม่ที่เป็นประชาธิปไตยแบบมีผู้แทนต้องเป็นการเลือกที่บริสุทธิ์ยุติธรรมโดยประชาชนสามารถใช้สิทธิเลือกตั้งได้อย่างอิสระ

3. ให้ความสำคัญแก่แนวความคิดที่แตกต่างรวมถึงมีการแก้ไขปัญหาด้วยการร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ สถาบันทางการเมืองที่ทำหน้าที่ตัดสินปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม เช่น คณะรัฐมนตรี รัฐสภา โดยใช้วิธีอภิปรายแสดงความเห็นเพื่อหาข้อยุติ

4. เชื่อในความเป็นอิสระและเสรีภาพของมนุษย์ เช่น การนับถือศาสนา การชุมนุมทางการเมือง การแสดงความคิดเห็น การออกเสียงเลือกตั้ง เป็นต้น

5. การบังคับใช้กฎหมายยึดถือความเท่าเทียมกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

6. รัฐบาลต้องมีอำนาจจำกัด อำนาจต้องไม่ต้องอยู่ในมือคนๆ เดียวเหรือกลุ่มเดียว มีการแบ่งอำนาจและกระจายอำนาจ โดยมีการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน

7. การตัดสินใจหรือการปฏิบัติต้องเป็นไปตามเสียงข้างมาก โดยต้องคำนึงถึงสิทธิของคนส่วนน้อย

8. ประชาชนมีความเสมอภาคกันในด้านต่างๆ โดยเฉพาะความเสมอภาคด้านกฎหมาย และความมีโอกาสเท่าเทียมกันในด้านต่างๆ

9. ประชาธิปไตยอยู่บนพื้นฐานหลักการของเสรีนิยม ประชาชนต้องมีอิสระและเสรีภาพในการกระทำต่างๆ เช่น การแสดงความคิดเห็น การนับถือศาสนา การเดินทางไปได้ทุกๆ ที่ในสังคมที่อาศัยอยู่ เป็นต้น (Shively, 2008, pp. 159-160)

10. ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพต่างๆ อย่างกว้างขวาง โดยที่รัฐบาลเป็นผู้ให้หลักประกัน และคุ้มครองการใช้สิทธิเสรีภาพ อย่างน้อยสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่สำคัญ

11. รัฐบาลใช้หลักการปกครองโดยกฎหมายหรือหลักเนติธรรม ไม่ใช้อำนาจตามอำเภอใจ เช่น บุคคลจะโดนจับหรือโดนลงโทษก็ต่อเมื่อทำผิดกฎหมายที่ได้ระบุไว้ รวมถึงต้องได้รับการตัดสินคดีอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม เป็นต้น

12. ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศผ่านกลไกต่างๆ หรือใช้สิทธิ์ที่จะแสดงบทบาทต่างๆ ได้โดยตรง

13. รัฐบาลต้องรับผิดชอบต่อประชาชน ประชาชนมีสิทธิ์ที่จะแสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ ต่อรัฐบาลตลอดเวลา รวมถึงมีสิทธิ์เปลี่ยนแปลงรัฐบาลตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้

ลักษณะสำคัญของประชาธิปไตยที่ได้กล่าวไปในข้างต้นมีหลายประการด้วยกัน เช่น การแสดงความ

คิดเห็น การบังคับใช้กฎหมายต้องมีความเท่าเทียมกัน การออกเสียงเลือกตั้ง เป็นต้น ลักษณะสำคัญของประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่คนในสังคมจำเป็นต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลทราบถึงสิทธิและเสรีภาพ รวมถึงการกระทำต่างๆ ที่ตนเองสามารถกระทำและพึงจะได้รับ ซึ่งจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และช่วยพัฒนาสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ลักษณะสำคัญของประชาธิปไตยที่ได้กล่าวไปในข้างต้นจะประสบความสำเร็จและสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับรัฐบาลภายใต้การปกครองแบบประชาธิปไตยของประเทศนั้นว่า สามารถนำหลักการเกี่ยวกับประชาธิปไตยมาดำเนินการปฏิบัติอย่างสมบูรณ์และด้วยความเข้าใจที่ถูกต้องได้มากน้อยเพียงใด

รูปแบบประชาธิปไตย

ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นระบอบการปกครองที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในประเทศต่างๆ ทั่วทุกมุมโลก โดยรวมระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย แบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบใหญ่ๆ (ณัชชาภัทร อุ่นตรงจิตร, 2550, หน้า 107-111) ดังนี้

1.ประชาธิปไตยทางตรง (direct democracy) หรือประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (participatory democracy) มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญอยู่ 3 การด้วยกัน ได้แก่

1.1 การมีส่วนร่วมจากประชาชน โดยประชาชนทุกๆ คนจะเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองโดยตรง ประชาชนจะมีบทบาทในการตัดสินใจในกิจการบ้านเมืองโดยไม่ต้องผ่านกระบวนการหลากหลายขั้นตอน เหมือนกับประชาธิปไตยแบบมีผู้แทน และประชาชนมีส่วนร่วมในการออกกฎหมาย (สุพจน์ บุญวิเศษ, 2549, หน้า 158) ซึ่งจะเข้าสู่ขั้นตอนของระบอบการเมืองตั้งแต่ขั้นตอนการรับฟังประเด็นปัญหา การอภิปรายโต้เถียง การตัดสินใจทางการเมือง การลงคะแนนเสียง การกำหนดนโยบายหรือข้อปฏิบัติ เพื่อนำไปใช้ในเชิงรูปธรรมรวมทั้งการตรวจสอบและประเมินผล

1.2 การยึดถือเสียงส่วนใหญ่ (majority rule) การตัดสินใจทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยทางตรงนั้น จะยึดถือเสียงส่วนใหญ่หรือมติเสียงข้างมากของประชาชนทั้งในกระบวนการนิติบัญญัติ บริหารและตุลาการ

1.3 ความเท่าเทียมกันทางการเมือง (political equality) ในการตัดสินใจใดๆ ทางการเมืองในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ถือว่าประชาชนทุกคนมีสิทธิทางการเมืองเท่าเทียมกัน คือ ทุกคนมี 1 เสียงที่จะเลือกโดยอิสระ

ประชาธิปไตยทางตรง หรือประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม เป็นระบอบการปกครองที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของชาวเอเธนส์ในกรีกโบราณประมาณ 2500 ปีที่ผ่านมา เป็นรูปแบบประชาธิปไตยที่เหมาะสมกับสังคมที่มีจำนวนประชากรไม่มากนัก และสภาพสังคมไม่มีความสลับซับซ้อน การตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญจะกระทำโดยการโหวตหรือออกเสียงโดยพลเมืองเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ ในปัจจุบันการปกครองประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมนี้ไม่สามารถพบได้อย่างเต็มรูปแบบในระดับชาติอีกต่อไปแล้วเนื่องจากสภาพสังคมที่ได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตและสังคมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น รวมถึงจำนวนประชากรได้เพิ่มขึ้นมากกว่าในอดีตเป็นจำนวนมาก (Stephen, 2004, pp. 170-171) แต่ยังสามารถพบได้ในหน่วยเล็กๆ ทางการเมืองในระดับท้องถิ่น การที่รูปแบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมยังคงปรากฏอยู่ในท้องถิ่น อาจเป็นเพราะยังคงมีคุณค่าในทางสัญลักษณ์และความคิดที่ว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนหรือท้องถิ่นเดียวกันมานานควรร่วมกันกำหนดสวัสดิการหรือการดำเนินงานด้านต่างๆ ร่วมกัน รวมถึงในแง่ของจำนวนประชากรในชุมชนยังมีจำนวนไม่มากเกินไป และ

สภาพสังคมที่ไม่มีความซับซ้อนมากนักที่จะดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ซึ่งไม่สามารถรับประกันได้ว่าจะสามารถดำเนินการได้ตลอดไปหรือไม่ เนื่องจากสังคมมีสภาพไม่คงที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (สนธิ เตชานันท์, 2543, หน้า 116)

2.ประชาธิปไตยทางอ้อม (indirect democracy) หรือเรียกว่า ประชาธิปไตยแบบมีผู้แทน (representative democracy) เนื่องจากในปัจจุบันขนาดของประชากรและความหลากหลายของประชากรที่เพิ่มมากขึ้นทั้งจำนวนความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นต้น รวมถึงสภาพสังคมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงเกิดประชาธิปไตยแบบมีผู้แทนขึ้นมา ประชาธิปไตยแบบมีผู้แทนเป็นการเลือกตัวแทนเข้าไปทำหน้าที่ปกครอง จักษ์ พันธ์ชูเพชร (2552, หน้า 128) ได้กล่าวว่า ประชาธิปไตยแบบมีผู้แทน มีหลักพื้นฐานที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

2.1 ระบอบการปกครองประชาธิปไตยแบบมีผู้แทนมีหลักการที่สำคัญเหมือนกับประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมจากประชาชน การยึดและเคารพเสียงส่วนใหญ่ และมีความเท่าเทียมกันทางการเมือง แต่สิ่งที่แตกต่างและเพิ่มเข้ามาก็คือ การเลือกตั้งและรัฐธรรมนูญ โดยการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจะผ่านทางการเลือกตั้งตามหลักรัฐธรรมนูญที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละประเทศอาจมีความแตกต่างกันหรือคล้ายคลึงกันก็ได้ในแต่ละประเทศ ซึ่งการเลือกตั้งนี้จะทำให้ได้ผู้แทนของกลุ่มบุคคล โดยการเลือกตั้งมีหลักการสำคัญ คือ ต้องมีการเลือกตั้งที่มีอิสระและเสรีรวมถึงไม่ผิดกฎหมายหรือระเบียบที่วางไว้

2.2 สามารถทำให้คนเข้ามามีส่วนร่วมได้มากกว่าประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม นอกจากการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านทางการเลือกตั้งแล้ว การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนยังสามารถทำได้ผ่านทางการชุมนุม การเรียกร้องโดยสันติ การแสดงออกทางการเมืองในรูปแบบต่างๆ ผ่านทางงานเขียน การอภิปราย รวมถึงการรวมตัวกันเพื่อเสนอข้อกฎหมายหรือถอดถอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

2.3 ข้อยกเว้นบางประการของเสียงส่วนใหญ่ ถึงแม้ว่าเสียงส่วนใหญ่จะเป็นตัวกำหนดนโยบายหรือกฎหมาย แต่ในบางกรณีเสียงส่วนใหญ่อาจไม่เพียงพอต่อประเด็นที่สำคัญ เช่น การแก้รัฐธรรมนูญ อาจต้องใช้เสียงข้างมากถึง 3 ใน 4 เพื่อที่จะให้เพียงพอต่อการยกร่างแก้ไขรัฐธรรมนูญ รวมถึงเสียงข้างมากของศาลรัฐธรรมนูญ อาจสามารถล้มกฎหมายที่ออกโดยผู้แทนของคนส่วนใหญ่ในสังคมได้ ถ้าหากกฎหมายนั้นขัดกับกฎหมายรัฐธรรมนูญที่ใช้ในการปกครองประเทศ

2.4 เป็นการปกครองภายใต้หลักการที่กำหนดโดยรัฐธรรมนูญ รัฐธรรมนูญเป็นสิ่งที่สำคัญมากของรัฐบาลในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะจำกัดอำนาจของรัฐบาลซึ่งได้มาจากเสียงข้างมากในสังคม การใช้อำนาจของเสียงข้างมากโดยปราศจากข้อจำกัด อาจจะทำให้เกิด “ทรราชเสียงข้างมากได้” (tyranny of majority) ซึ่งเป็นเหตุการณ์หรือสถานการณ์ทางการเมืองที่รัฐบาลเลือกที่จะทำตามความต้องการเสียงส่วนใหญ่ โดยละทิ้งเสียงส่วนน้อย โดยเสียงส่วนน้อยนี้อาจจะต้องสูญเสียสิทธิที่พึงมี ดังนั้นรัฐธรรมนูญจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการจำกัดอำนาจเสียงข้างมากในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

จากที่ได้กล่าวไปในข้างต้นเกี่ยวกับ หลักการพื้นฐานที่สำคัญของประชาธิปไตย ได้แก่ ประชาธิปไตยทางตรงหรือประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม และประชาธิปไตยทางอ้อมหรือเรียกว่าประชาธิปไตยแบบมีผู้แทน สามารถสรุปได้ว่า ทั้ง 2 รูปแบบมีส่วนที่คล้ายคลึงกัน เช่น การยึดถือเสียงส่วนใหญ่หรือเสียงข้างมากของประชาชนในการดำเนินการหรือตัดสินใจใดๆ ประชาชนในสังคมมีสิทธิทางการเมืองเท่าเทียมกัน คือ ทุกคนมี 1 เสียง ประชาชนมีส่วนร่วมในการออกกฎหมาย เป็นต้น ส่วนที่แตกต่างกัน คือ การตัดสินใจใดๆ ของประชาชนในแบบประชาธิป

ไตยทางอ้อมหรือประชาธิปไตยแบบมีผู้แทน ประชาชนจะเลือกตั้งตัวแทน เพื่อที่จะมาทำหน้าที่ปกครองแทนตนเองผ่านทางกิจกรรมที่รัฐบาลได้จัดขึ้น เช่น การเลือกตั้ง เป็นต้น โดยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบกฎหมาย รวมถึงกฎหมายรัฐธรรมนูญ คือ สิ่งที่สำคัญในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยแบบมีผู้แทน เนื่องจากรัฐธรรมนูญ คือ สิ่งที่จำกัดเสียงข้างมากของรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้ง ให้ไม่สามารถใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ากฎหมายรัฐธรรมนูญนั้นช่วยปกป้องหรือพิทักษ์เสียงส่วนน้อยในสังคมก็ย่อมได้ การใช้อำนาจของรัฐบาลที่มากจากการเลือกตั้งไม่สามารถดำเนินการใดๆที่ขัดแย้งต่อกฎหมายรัฐธรรมนูญได้ เช่น การออกกฎหมายของโดยผู้แทนที่ประชาชนเลือกมาถ้ากฎหมายที่ออกมานั้นขัดต่อกฎหมายรัฐธรรมนูญ เสียงข้างมากของศาลรัฐธรรมนูญสามารถลงมติถอดถอนกฎหมายที่ออกโดยผู้แทนที่ถูกเลือกโดยประชาชนได้ เป็นต้น

รูปแบบประชาธิปไตยแบบผู้มีแทนหรือประชาธิปไตยทางอ้อม

รูปแบบประชาธิปไตยแบบมีผู้แทนนั้น โกวิทย์ วงศ์สุรวัฒน์ (2540, หน้า 81-84) ได้กล่าวว่า สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 รูปแบบ ด้วยกัน ได้แก่ ระบบรัฐสภาหรือแบบคณะรัฐมนตรี (parliamentary system) ระบบประธานาธิบดี (presidential system) ระบบกึ่งประธานาธิบดี (semi – presidential system) และระบบเลือกตั้งนายกรัฐมนตรีโดยตรง (direct-election 0f premiership of system) ดังต่อไปนี้

1. ระบบรัฐสภาหรือแบบคณะรัฐมนตรี (parliamentary system) ตามหลักทฤษฎีถือได้ว่าประเทศอังกฤษเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่าง จุดเด่นคือ การถือเอาฝ่ายนิติบัญญัติหรือรัฐสภาเป็นศูนย์กลางแห่งอำนาจรัฐเป็นที่รวมของเจตจำนวของประชาชนทั้งประเทศ เป็นศูนย์กลางแห่งอำนาจทางการเมือง มีหน้าที่ทั้งทางด้านนิติบัญญัติและบริหารประเทศ เนื่องจากรัฐสภาประกอบด้วย สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง (สอดคล้องกับการที่ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย) รัฐสภาจึงมีอำนาจในการแต่งตั้งและถอดถอนรัฐบาล ได้แก่ นายกรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี ส่วนใหญ่มักมาจากเสียงข้างมากในรัฐสภา รัฐสภาได้มีหน้าที่ในการควบคุมการปฏิบัติงานของคณะรัฐมนตรีและฝ่ายบริหาร เช่น การตั้งกระทู้เปิดอภิปรายไม่ไว้วางใจเพื่อให้คณะรัฐมนตรีลาออก รวมถึงคณะรัฐมนตรีก็มีสิทธิยุบสภาให้มีการเลือกตั้งใหม่ได้ กล่าวคือ มีนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้าฝ่ายบริหารเป็นผู้คัดเลือกบุคคลขึ้นมาดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีโดยการรับรองของรัฐสภา นายกรัฐมนตรีมักมี 3 สถานภาพ ได้แก่ สถานภาพการเป็นนายกรัฐมนตรีหรือหัวหน้าคณะรัฐบาล สถานภาพการเป็นหัวหน้าพรรคการเมือง และสถานภาพผู้นำเสียงข้างมากในสภาผู้แทนราษฎร คณะรัฐมนตรีหรือรัฐบาลเป็นผู้ที่มีอำนาจที่แท้จริงในระบบรัฐสภาทั้งทางบริหารและนิติบัญญัติ เนื่องจากคณะรัฐมนตรีมักจะคุมเสียงข้างมากในพรรคการเมือง ด้วยเหตุนี้ หากนักการเมืองในพรรคฝ่ายรัฐบาลมีความสามัคคีไม่แตกแยกแบ่งฝักแบ่งฝ่าย อำนาจของรัฐบาลจะมีความมั่นคงสูงหรือมีเสถียรภาพอย่างมาก นอกจากนี้เมื่อเกิดเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใดขึ้นจึงเป็นความรับผิดชอบร่วมกันภายใต้รูปแบบรัฐสภา เป็นความรับผิดชอบแบบองค์คณะหรือความรับผิดชอบร่วม ไม่ใช่ตัวผู้นำรัฐบาลเพียงคนเดียวแบบที่เกิดขึ้นกับรูปแบบประธานาธิบดี (บูฆอรี ยีหมะ, 2550, หน้า 118-122)

2. ระบบประธานาธิบดี (presidential system) มีสหรัฐอเมริกาเป็นต้นแบบ ระบบประธานาธิบดีถูกดัดแปลงมาจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ กล่าวคือ ประธานาธิบดีเป็นทั้งประมุขของรัฐและหัวหน้าฝ่ายบริหาร การดำรงตำแหน่งของประธานาธิบดีไม่ได้ขึ้นอยู่กับเสียงสนับสนุนข้างมากของสมาชิกสภาผู้แทน รา

ษฎร แต่ขึ้นอยู่กับตะแนนนิยมจากประชาชนทั้งประเทศที่มีต่อตัวประธานาธิบดี เนื่องจากการขึ้นดำรงตำแหน่งของประธานาธิบดีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนทั้งประเทศมีอำนาจและแต่งตั้งถอดถอนรัฐมนตรี นอกจากนี้ยังเป็นผู้บัญญาการทหารสูงสุดมีอำนาจในการสั่งการในการรบได้อย่างเด็ดขาดระบบนี้มีจุดเด่น คือ ระบบการถ่วงดุลอำนาจ ระหว่างอำนาจนิติบัญญัติ อำนาจบริหารและอำนาจตุลาการ มีการแบ่งอำนาจกันเกือบจะเด็ดขาด รวมถึงมีการตรวจสอบซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ รัฐสภามีหน้าที่เป็นผู้บัญญัติกฎหมาย แต่ประธานาธิบดีสามารถยับยั้งร่างกฎหมายดังกล่าวได้ และศาลสูงมีอำนาจพิจารณาว่ากฎหมายนั้นขัดต่อรัฐธรรมนูญที่ใช้ในการปกครองประเทศหรือไม่ นอกจากนี้วุฒิสภามีอำนาจไม่ยอมรับคณะรัฐมนตรีที่ประธานาธิบดีแต่งตั้งได้ หลักการสำคัญในการแบ่งแยกอำนาจของ ระบบประธานาธิบดีบดี คือ ประธานาธิบดีเป็นผู้ที่ได้รับเลือกมาจากประชาชนซึ่งประธานาธิบดีเป็นผู้สรรหาและแต่งตั้งคณะรัฐมนตรีโดยต้องผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภา รัฐมนตรีจะไม่สามารถเป็นสมาชิกรัฐสภาได้ จากจุดนี้จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกับระบบรัฐสภาที่รัฐมนตรีเป็นสมาชิกรัฐสภากลุ่มเดียวกับรัฐบาล

3. ระบบกึ่งประธานาธิบดี (semi – presidential system) ถือได้ว่ามีประเทศฝรั่งเศสเป็นต้นแบบ และเพิ่งเกิดขึ้นหลังสงครามโลกครั้งที่สอง มีจุดเด่น คือ การเอารัฐบาล 2 แบบที่ได้กล่าวไปในข้างต้นมาปรับปรุงและดัดแปลงเข้าด้วยกัน กล่าวคือ ให้ประธานาธิบดีต้องได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนทั้งประเทศโดยตรง เพื่อให้มีอำนาจมากถ่วงดุลแก่รัฐสภาได้ ประธานาธิบดีมีอำนาจในการยุบสภาผู้แทนราษฎร แต่งตั้งและปลดนายกรัฐมนตรี รวมถึงฝ่ายบริหารได้ตามความเหมาะสม คณะรัฐมนตรีมีอำนาจในการบริหารอย่างเต็มที่ รัฐสภามีอำนาจในการแก้กฎหมายและควบคุมการบริหารราชการของฝ่ายบริหารเท่านั้น หากคณะรัฐมนตรีไม่ได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาต้องลาออก แต่ประธานาธิบดีไม่ต้องลาออกและสามารถแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีคนเดิมกลับมารับตำแหน่งได้ ในทางปฏิบัติสรุปคือ ประธานาธิบดีเป็นผู้ใช้อำนาจแต่คณะรัฐมนตรีเป็นผู้รับผิดชอบให้นายกรัฐมนตรีจะทำหน้าที่คล้ายกับรองประธานาธิบดีมากกว่าที่จะอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหาร(จักษ์ พันธ์ชูเพชร, 2552, หน้า 143-149) ส่วนความแตกต่างระหว่างระบบประธานาธิบดีและระบบกึ่งประธานาธิบดี คือ ประธานาธิบดีในระบบประธานาธิบดีมีอำนาจในการบริหาร แต่ประธานาธิบดีในระบบกึ่งประธานาธิบดีเป็นผู้จัดสรรอำนาจการบริหารประเทศให้แก่นายกรัฐมนตรีและฝ่ายบริหาร (ณัชชาภัทร อุ่นตรงจิตร, 2550, หน้า 112-116)

4. ระบบเลือกตั้งนายกรัฐมนตรีโดยตรง (direct-election 0f premiership of system) คือ การเลือกตั้งหัวหน้าฝ่ายบริหาร ปรัชญาในการเลือกตั้งนายกรัฐมนตรีโดยตรง คือ การเลือกตั้งผู้ที่เป็นตัวแทนของประชาชนทั้งประเทศ ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญญาของรัฐบาลแบบรัฐสภาหรือคณะรัฐมนตรีที่ว่านายกรัฐมนตรีเป็นผู้แทนจากจังหวัดหนึ่งจังหวัดใดหรือนายทุนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น ประเทศไทยมีการเสนอแนะให้ทดลองใช้รูปแบบรัฐบาลแบบนี้มาไม่ต่ำกว่า 20 ปีแล้ว แม้ในปัจจุบันก็ยังมีนักวิชาการหรือผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองเสนอแนะให้ทดลองใช้รูปแบบรัฐบาลแบบนี้

การแสดงออกถึงอำนาจที่ประชาชนพึงมีตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

ในการปกครองแบบประชาธิปไตย ประชาชนเป็นผู้มีอำนาจสูงสุด ซึ่งก็คือ ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจ โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ (2540, หน้า 74-76) ได้กล่าวว่า ประชาชนสามารถแสดงออกถึงอำนาจที่ตนเองพึงมีในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ดังนี้

1.การออกเสียงเลือกตั้ง (election) เป็นการแสดงออกทางอำนาจของประชาชนในการเลือกรัฐบาล

ซึ่งคือ ผู้ดำเนินงานของรัฐ การเลือกตั้งใช้หลักความเสมอภาคโดยประชาชนทุกคนมีสิทธิในการเลือกตั้งทั่วไปไม่มีข้อจำกัดในเรื่อง เพศ ทรัพย์สมบัติ หรือชาติตระกูล อาชีพ สถานะทางสังคม การเลือกตั้งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อกาบริหารประเทศ เนื่องจากผู้แทนที่ประชาชนเลือกตั้งเข้าไปจะเป็นผู้ที่เข้าไปทำหน้าที่ในการจัดตั้งรัฐบาลที่ทำหน้าที่บริหารประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความต้องการของประชาชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 26-27) นอกจากนี้ปัญหาเรื่องการนอนหลับทับสิทธิ์ ถือเป็นปัญหาที่สำคัญในการเลือกตั้งตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

2. การออกเสียงประชามติ (referendum) คือ อำนาจที่ประชาชนมีเพื่อใช้ตัดสินปัญาต่างๆ ของรัฐตามความต้องการหรือเจตจำนงของตน ส่วนใหญ่ในทางปฏิบัติมักเกี่ยวข้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญที่ยกร่างขึ้นใหม่ หรือแก้ไขเพิ่มเติมในตอนใดตอนหนึ่ง การออกเสียงหรือการลงคะแนนเสียงก็ไม่ได้มีความซับซ้อนเพียงแค่ โหวต Yes หรือ No ในเรื่องนั้นๆ ตามความต้องการหรือเจตจำนงของตน ที่มาของการออกเสียงประชามตินี้มาจากประเทศสวิตเซอร์แลนด์ที่เน้นเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ ดังตัวอย่าง การออกเสียงประชามติของประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ.1971 รัฐบาลสวิตเซอร์แลนด์ได้เสนอให้มีการออกเสียงประชามติในการร่างแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญให้ผู้หญิงมีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งได้ ผลปรากฏว่า ผู้มาใช้สิทธิออกเสียงหรือลงประชามติส่วนใหญ่เป็นผู้ชายทั้งสิ้น โดยได้ออกเสียงเห็นด้วย จึงส่งผลให้วันที่ 30 และ 31 ตุลาคม ค.ศ.1971 ผู้หญิงสวิตเซอร์แลนด์จึงมีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งสมาชิกรัฐสภาเป็นครั้งแรก(EdouardBertran de Jpuvenel , 1961 อ้างใน สนธิ เตชานันท์, 2543,หน้า 117) นอกจากนี้ยังพบในรัฐธรรมนูญแห่งสหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส เป็นต้น ที่ให้ประชาชนออกเสียงประชามติรับรองหรือไม่รับรองการแก้ไขรัฐธรรมนูญ

3. ประชาชนมีสิทธิเสนอร่างกฎหมาย (initiative) ตามหลักประชาธิปไตยโดยทั่วไป ประชาชนมักใช้อำนาจอธิปไตยในการร่างกฎหมายโดยผ่านทางฝ่ายนิติบัญญัติ คือ รัฐสภา แต่ประชาชนก็มีสิทธิที่จะแสดงอำนาจอิปไตยในการเสนอร่างกฎหมายได้ สิ่งนี้ถือได้ว่าเป็นพัฒนาการในทางประชาธิปไตยที่ก้าวหน้าหรือยอดเยี่ยมในทางปฏิบัติ ในทางทฤษฎีการเสนอร่างกฎหมายกับการออกเสียงประชามติมาจากหลักการพื้นฐานอันเดียวกัน สิทธิในการเสนอร่างกฎหมายของประชาชนมีความสำคัญและเหนือกว่าสิทธิในการออกเสียงหรือลงประชามติ กล่าวคือ ประชาชนมีสิทธิที่จะเสนอร่างกฎหมาย ถ้าหากฝ่ายนิติบัญญัติไม่ทำตามหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม ในขณะที่การออกเสียงประชามติมีสิทธิแค่เพียงการตัดสินยอมรับหรือไม่ยอมรับร่างกฎหมายที่ผ่านสภานิติบัญญัติแล้วเท่านั้น (สนธิ เตชานันท์, 2543, หน้า 117) ซึ่งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550 ในมาตรา 163 ได้บัญญัติให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งไม่น้อยกว่า 10,000 คน มีสิทธิเข้าเชื่อร้องขอต่อประธานรัฐสภา เพื่อให้รัฐสภาพิจารณากฎหมายได้เว้นแต่เฉพาะกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนชาวไทย และแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐเท่านั้น

4. ประชาชนสามารถตัดสินปัญหาสำคัญๆ เกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาล (plebiscite) ในทางปฏิบัติ เมื่อรัฐบาลมีปัญหาในระดับนโยบายที่ไม่สามารถตัดสินใจเองได้ เนื่องจากเมื่อตัดสินใจไปแล้วอาจเกิดผลกระทบที่รุนแรงต่อสังคม เช่น การที่จะเลิกจำหน่ายสุรา หรือการเปิดบ่อนพนันโดยเสรีถูกต้องตามกฎหมาย เรื่องเหล่านี้รัฐบาลต้องให้ประชาชนตัดสินใจกันเอง โดยการเปิดให้ลงคะแนนเสียงก็คือ Yes กับ No ตามเจตจำนงหรือความต้องการของประชาชนการให้ประชาชนสามารถตัดสินปัญหาสำคัญๆ เกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาล (plebiscite) ส่วนการออกเสียงประชามติ (referendum) คนส่วนใหญ่มักเข้าใจผิดและใช้ปะปนกัน

ซึ่งการออกเสียงประชามติ เป็นการให้ประชาชนมาลงคะแนนว่าจะรับหรือไม่รับร่างรัฐธรรมนูญทั้งฉบับหรือที่แก้ไขเป็นการเฉพาะในบางมาตรา แต่การให้ประชาชนลงมติเพื่อตัดสินใจปัญหาสำคัญที่เกี่ยวกับนโยบายรัฐบาลมักไม่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขกฎหมายทุกครั้งไป แต่เกี่ยวกับนโยบาย การดำเนินงานที่สำคัญๆ มีผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ในสังคม(ไพโรจน์ ชัยนาม, 2524 อ้างถึงใน สนธิ เตชานันท์, 2543, หน้า 119)

5. ประชาชนสามารถเปลี่ยนผู้ดำรงตำแหน่งสำคัญของรัฐบาลได้ (recall) การแสดงออกซึ่งอำนาจอธิปไตยของประชาชนที่สามารถมีสิทธิออกเสียงหรือถอดถอนบุคคลในตำแหน่งต่างๆ ที่มาจากการเลือกตั้ง การดำเนินการเช่นนี้อยู่บนหลักการพื้นฐานที่ว่า เมื่อประชาชนเลือกตั้งเข้ามาได้ก็สามารถถอดถอนออกได้เช่นกัน โดยเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ได้กำหนดไว้

สรุป

ประชาธิปไตยเป็นการปกครองโดยประชาชน ซึ่งก็คืออำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชนหรือประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจ โดยรวมระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย แบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบใหญ่ๆ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 ประชาธิปไตยทางตรง หรือประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบประชาธิปไตยที่เหมาะสมกับสังคมที่มีจำนวนประชากรไม่มากนัก และสภาพสังคมไม่มีความสลับซับซ้อน รูปแบบที่ 2 ประชาธิปไตยทางอ้อม หรือเรียกว่า ประชาธิปไตยแบบมีผู้แทน มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน เนื่องจากในปัจจุบันขนาดของประชากรและความหลากหลายของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้นทั้งจำนวน ความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นต้น รวมถึงสภาพสังคมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงเกิดประชาธิปไตยแบบมีผู้แทนขึ้นมา ประชาธิปไตยแบบมีผู้แทนสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 รูปแบบ ด้วยกัน ได้แก่ ระบบรัฐสภาหรือแบบคณะรัฐมนตรี ระบบประธานาธิบดีบดี ระบบกึ่งประธานาธิบดี และระบบเลือกตั้งนายกรัฐมนตรีโดยตรง ปัจจุบันรูปแบบประชาธิปไตยแบบมีผู้แทนที่ได้ถูกนำไปใช้อย่างแพร่ในหลายๆ ประเทศทั่วทุกมุมโลก รูปแบบประชาธิปไตยแบบมีผู้แทน ได้แก่ ระบบรัฐสภาหรือคณะรัฐมนตรี และระบบประธานาธิบดีบดี การที่จะบอกว่ารูปแบบประชาธิปไตยใดดีที่สุดและมีความเหมาะสมนั้นไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากสภาพสังคมในแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันทั้งประวัติศาสตร์ความเป็นมา สภาพสังคมทั้งในอดีตและปัจจุบัน และปัจจัยทางสภาพแวดล้อมอื่นๆ อีกมากมาย นอกจากนี้การเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของประชาธิปไตยและการแสดงออกทางอำนาจที่บุคคลพึงมีในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่สำคัญที่ประชาชนในสังคมควรเรียนรู้และทำความเข้าใจ เนื่องจากช่วยให้บุคคลรู้จักสิทธิ เสรีภาพและหน้าที่ที่ตนเองพึงมี รวมถึงการกระทำต่างๆ ที่ตนเองสามารถกระทำได้และพึงจะได้รับภายใต้การดำเนินชีวิตในสังคมที่อยู่ภายใต้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยเพื่อประโยชน์ต่อวิถีการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมไปถึงเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคมร่วมกันอย่างมีความสุขและช่วยพัฒนาสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น เนื่องจากประชาธิปไตยเป็นระบอบการปกครองที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อวิถีการดำรงชีวิตของประชาชนในสังคมที่อยู่ภายใต้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *ประชาธิปไตย.* กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

โกวิท วงสุรวัฒน์. (2540). *หลักรัฐศาสตร์.* กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จักษ์ พันธ์ชูเพชร. (2552). *รัฐศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มายด์ พับลิชชิ่ง.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2519). *ประชาธิปไตย สังคมนิยม คอมมิวนิสต์ กับการเมืองไทย.* กรุงเทพฯ: พิฆเนศ.

ณัชชาภัทร อุ่นตรงจิต. (2550). *รัฐศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บูฆอรี ยีหมะ. (2550). *ความรู้เบื้องต้นทางรัฐศาสตร์.* สงขลา: สามลดา.

สนธิ เตชานันท์. (2543). *พื้นฐานรัฐศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุพจน์ บุญวิเศษ. (2549). *หลักรัฐศาสตร์.* กรุงเทพฯ: เอ็ม.ที.เพลส.

อมร รักษาสัตย์และคณะ. (2539). *ประชาธิปไตย อุดมการณ์ หลักการ และแบบอย่างการปกครองหลายประเทศ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Campbell, D .J. (2008). *The basic concept for the democracy ranking of the quality of democracy.* Vienna: Democracy Ranking.

Eremenko, M. (2001). *Political participation.* Retrieved from http://www.culturaldiplomacy .org/academy/content/pdf/participant-papers/eu/Maria-Eremenko-Political-participation-Model-by-Verba-in-the-EU-and-Russia.pdf

Shively, W .P. (2008). *Power & choice: An introduction to political science* (11th ed.). Boston: McGraw–Hill.

Tansey, S .D. (2004). *Politics: The basics* (3rd ed.). London: Routledge.

ASEAN Economic Community and Consal Professional Librarians an Indonesian Perspectives

Zulfikar Zen

บทคัดย่อ

ประเทศในกลุ่มอาเซียนมีมุมมองเกี่ยวกับ เออีซีแตกต่างกัน คือ ความคิดเห็นในด้านบวกหรือด้านลบ ในกรณีของประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งเป็นประเทศที่มีพลเมืองจำนวนมาก มีห้องสมุดและบรรณารักษ์จำนวนมากด้วย โดยเฉพาะมีห้องสมุดโรงเรียนหลายแห่ง ซึ่งไม่ได้เป็นสถานที่ไม่มีชื่อเสียงโด่งดังที่บรรณารักษ์ต้องการสมัครทำงาน ผลกระทบของ เออีซี อาจจำกัดเฉพาะในห้องสมุดขององค์กรเอกชน อย่างไรก็ดีควรมีการปกป้องวิชาชีพบรรณารักษ์ในอนาคต องค์กรสภาบรรณารักษ์แห่งเอเชีย CONSAL ควรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวิชาชีพบรรณารักษ์ร่วมกัน

คำสำคัญ : บรรณารักษ์, เออีซี

Abstract

The existence of AEC is viewed quite differently in many ASEAN countries. Some countries think optimistically and other pessimistically. Indonesia has the largest population of librarians and libraries as well. The movement of librarians and the liberalization workers in the library field will not be easy but it will be an opportunity. AEC will encourage the librarians and the government to improve the quality of human resources. Library is a nonprofit organization, and the majority of libraries in Indonesia are school libraries, public libraries and community libraries, These libraries are not prestigious institutions to work for, the language, cultural and the low salary are problems for any librarian who wants to work in Indonesia. The impact of AEC is only on a limited number and only at the special library in the private sectors. Nevertheless, to anticipate the future and to protect the professional librarians, CONSAL as a formal librarian organization in ASEAN has to promote a Mutual Recognition Arrangement (MRA) in the library profession.

Keywords: Asean economic, Indonesia, librarians and libraries

Introduction

The existence of AEC has been seen with different views by ASEAN countries. Some countries that think optimistically said that the AEC will bring many benefits. Through the AEC, ASEAN countries will share knowledge and skills, and help each other. Foreign labor is not always a threat, but also a profit because it would trigger local power to wake from sleep. Conversely there are also some pessimistically which are concerned that their country will become

targets of employment for foreign workers. Local workforce will be eliminated because they are unable to compete. Consequently it will increase the number of unemployed and poor increased population

The countries in Southeast Asia have to the opportunity, as well as to find a way out to overcome the challenges. ASEAN country should prepare its workforce to be able to compete in the various fields of professions, including professionals in the field of library and information science. It is expected that Indonesia will not only accept foreign workers, but will also be able to send Indonesian experts to other countries.

The article discusses the impact of AEC to librarians and libraries to ASEAN countries, especially to Indonesia. Indonesia is the largest population, libraries and librarians in the region. The article describes the resources of librarianship in Indonesia such as the number of libraries, librarians, professional organizations, and education and training institutions. The variety of activities have been carried out to improve librarian competencies, especially to face the challenges. At the end of the article, it comes to a proposal that CONSAL as a formal librarian organization in ASEAN should have to promote a Mutual Recognition Arrangement (MRA) to mutually recognize and accept in part or in whole, all aspects of the competency test results that have been done in each ASEAN country.

ASEAN Economic Community and Consal

Old proverb says that *"United we stand, divided we fall*". Therefore we are the ASEAN community must cooperate and work together. The presence of Southeast ASEAN Congress of Librarians (CONSAL) and the ASEAN Economic Community (AEC) is a bridge to achieve progress and prosperity.

The nations of Southeast Asian countries determined to have the ASEAN Economic Community (AEC). The ASEAN Community in 2015 envisions the region as “onward looking, living in peace, stability and prosperity, bonded together in partnership in dynamic development and in a community of caring societies” and in the ASEAN Vision 2020, “to create a stable, prosperous and highly competitive ASEAN economic region in which there is a free flow of goods, services, investment and a freer flow of capital, skilled labor, equitable economic development and reduced poverty and socio-economic disparities in year 2020”. The people in the ASEAN region would like to cooperate, to share and to assist each other, in order to achieve the wealthy together (ASEAN Secretariat, 2009)

Approximately 625.091.000 people live in Southeast Asia consisting of Brunei 406.000, Cambodia 14.963, Indonesia 248.818.000, Laos 6.644.000, Malaysia, 29.948.000, Myanmar 6.568.000, the Philippines 99.385.000, Singapore 5.399.000, Thailand 68.251.000, and Vietnam 89.709.000 (ASEAN Secretariat, 2014). This huge number of population represents a potential market and also an invaluable asset. The question is whether the people of ASEAN will only be a spectator or also as a player in the future, and whether it is only going to be consumers or as producers (Chia, 2010)

Countries in Europe have long had the European Economic Community (EEC) and European Union (EU) they have been enjoying progress and the EEC and EU has brought benefits and advantages than harm. Therefore, the presence of AEC should also be seen as something of luck. The librarians do not have to worry. AEC is not a threat but an opportunity. AEC will further strengthen cooperation among librarians and libraries in the region. This is in line with the objectives of CONSAL. There are 4 (four) main objectives of CONSAL as clearly stated in the Constitution, Article II Section 3, 2012: To establish, maintain and strengthen networks, partnerships, and linkages with librarians, libraries, library schools library association, and other institutions in the region

To promote cooperation and provide assistance in the development of librarianship , library and information science, documentation, information and related services in the region.

To cooperate with regional and international organizations, and other institutions In the support of common undertakings and interests of CONSAL.

To provide the for a for sharing and exchange of information and experiences on issues in the field of librarianship, library and information science, documentation, information and related services in the region.

Any other objectives that may be approved by the Executive Board.

Since the libraries are non-profit organizations, it is likely that (presumably) the presence of AEC will not create competition between or among libraries and librarians. The movement of professional librarians in the ASEAN region may be only for some private (university & school) libraries and in limited quantities. Only few universities, schools, or institutions that will feel the impact of the AEC.

The spread of professional librarians in all member countries of CONSAL is a form of cooperation that has been long desired. Each one should help and collaborate with each other. Librarians can learn from other professions, such as in the field of sports. Many football clubs are inviting foreign players to graze with higher pay than local players. The presence of foreign players will bring many benefits, including increasing the image, while expecting the transfer of knowledge and skills.

Libraries and Librarians in Indonesia

The number of libraries and potential users, Indonesia is a captive market for Indonesian librarians and Southeast Asian librarians as well. There are 251 448 libraries which consist of: National library (1), 499 Public libraries (499), Community libraries / Village libraries 19,280), Academic libraries (3226), Special libraries (1802) and 226 640 School Libraries (19,280). The huge number of libraries provide employment opportunities for librarians (NLRI, 2014).

The main problem of library service in Indonesia is the quality of library staff. Indonesia needs a lot of qualified and skilled librarians. Nowadays, public libraries, school libraries and in particular community libraries are generally managed by unprofessional librarians. The school libraries mainly coordinated by teachers with no qualification as librarians but acting as librarians and some by administrative staff. Almost all community libraries have no permanent library staff.

Since 1988, a librarian in Indonesia has been recognized as a "functional librarian". The librarian is recognized as equal as to other professions such as teachers, professors, researchers, and judges. In the Library Act No. 43 year 2007 it is stated that the library has two types of staff, they are librarians and library technical assistants. Librarians who have the library and information science background at least Diploma of 2 years education from the higher institution then apply voluntarily to become librarians. While the library technical assistants are the supporting staff in library operations, such as computer and multimedia operators, translators, and administrative staff.

In order to invite as many as library staff to be librarians, the National Library of Republic of Indonesia (NLRI) conducts special training, known as Library Training for Skilled Librarian (Calon Pustakawan Tingkat Trampil) and Library Training for Expert Librarian (Calon Pustakawan Tingkat Ahli). The Training for skilled librarian is conducted in 481 training hours and the training for expert librarian is 628 training hours. Based on the latest data published by the National Library (NLRI, 2013) there are approximately only 3062 librarians who work on various types of government libraries.

Another problem facing by Indonesia is the low interest in reading. Reading is not the people's basic needs, like eating and drinking. Low interest in reading among others due to: (a). teaching and learning system that is not yet based on library (b). the proliferation of electronic media, such as TV, video, internet, cellular phones, (c). language barriers, especially English. According to research from UNESCO in 2011, the index reading levels of Indonesian society is only 0.001 percent, which means that there is only 1 (one) person out of 1000 people who want to read seriously (Fikri, 2015). The condition puts Indonesia at the position of 124 out of 187 countries in the Human Development Index ratings.

In order to promote the profession and to improve the quality of librarians and library staff, there are available the organization of librarians and libraries. During the New Order Era (Soeharto's Administration), Indonesian Library Association (ILA) was the only one professional organization for librarians in Indonesia. After the reform movement in 1998, the new organizations for librarians were established. Some are professional organizations and the other majority are library organizations. Nowadays there are 15 organizations for librarians and libraries in Indonesia. The details can be seen at Table 2 below:

Tabel 2

List of Librarian and Library Organizations

No	Organization	No	Organization
1	Indonesian Library Association, 1973-- *(Ikatan Pustakawan Indonesia), (IPI)*	9	Association of Indonesian Library and Information Science Scholar, 2006*(Asosiasi Sarjana Ilmu Perpustakaan dan Informasi Indonesia), (ISIPII)*
2	Managerial Board of Indonesian Mosque Library, 1983-- (*Badan Pembina Perpustakaan Masjid Indonesia) (BPPMI)*	10	Association of Indonesia Information Workers, 2006 -- *(Asosiasi Pekerja Informasi Seluruh Indonesia), (APISI)*
3	Library Club of Indonesia, 1990-- (Klub Perpustakaan Indonesia) (KPI)	11	Conference of Indonesian Digital Library, 2008-- *(Konferensi Perpustakaan Digital Indonesia*) (KPDI)
4	Forum of Indonesian Academic Library, 2000— *(Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia) (FPPTI)*	12	Association of Indonesian School Library Professional, 2009-- (*Asosiasi Tenaga Perpustakaan Sekolah Indonesia),(ATPUSI)*
5	Forum of Indonesian Special Library, 2000-- (*Forum Perpustakaan Khusus Indonesia), (FPKI)*	13	Association of Indonesian Library and Information Science Educations, 2012 (*Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Indonesia)* ,(APPTIPII)
6	Forum of Indonesian Public Library, 2002- *(Forum Perpustakaan Umum Indonesia), (FPUI)*	14	Association of Library and Information Science Students, 2004 (Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Indonesia), (HMJIPII)
7	Forum of Indonesian School Library, 2002-- (*Forum Perpustakaan Sekolah Indonesia), (FPSI)*	15	Association of Islam Academic Libraries, 2011-- (Asosiasi Perpustakaan Tinggi Islam Indonesia) (ASPTII)
8	Community Reading Habit Movement, 2001-- (*Gerakan Pemasyarakatn Minat Baca), (GPMB)*		

Except the Association of Indonesian Library and Information Science Scholar (ISIPII) , the other organizations are open to any one who want to be a member, they may come from any disciplines. Nowdays, Indonesian Library Association (ILA) is the largest organization in Indonesia, because the majority members of other organization are also as member of ILA. The ILA code of ethics becomes a reference for Indonesian librarians. Code of Ethics is evaluated and reviewed by ILA members at the National Congress of ILA every 3 years (Ikatan Pustakawan Indonesia, (2013). ILA is expected to be a home for Indonesian librarians and It also hoped that the ILA will be the umbrella and the adhesive among librarians in Indonesia.

Since librarian is recognizes as a profession, the role of library education is important. There are two systems of library and information science education in Indonesia, formal and non formal education. The formal education is conducted at the higher education level and non-formal education is conducted by many institutions, associations, and organizations.

The formal education in library and information science education was started by two years courses at 20th October 1952 under the Department of Education Republic of Indonesia. In 1961 the education was integrated to the University of Indonesia. Nowadays (Zen, 2014) there are: a). 22 Undergraduate Programs, (Sarjana / S1), b). 6 Master Programs (Magister /S2) and c). 22 Diploma Programs (Diploma/ D3. There is no Doctorate (PhD) Program in Indonesia.

Sarjana Program (S1) and Pascasarjana Program (S2/ S3) are also known as Academic Programs, while Diploma (D3) is known as the Vocational Program. The Academic programs prepare students to master, apply and enhance science and technology. The Vocational program prepares student to have special skills for working (Indonesia, 2012).

The majority of the existing library and information science schools are registered and with the Department of Education and Culture Republic of Indonesia. The schools are also accredited by an independent institution called as the National Accreditation Board (Badan Akreditasi National). The non-formal education is in the forms of short trainings, courses, internship, etc. and conducted by many institutions, or associations. The NLRI has released the standards and guidelines for the accreditation and certification of non formal library education. They are training programs for a). professional librarians, b). technical librarians, c). managerial librarians, d). head of library schools and e). staff of library schools. The topics and the length of trainings vary and it depends on the budget and the time available.

Certification of Professional Competency

Since the declaration of AFTA, NAFTA and now the AEC, Indonesia has been prepared, in order to take advantage of existing opportunities and to overcome the challenges. Various attempts have been made. In the library field, Indonesian Library Association (ILA) through various activities strive to improve the quality of librarians. Librarians'

competences become a major issue in the development of human resources. The 19th annual meeting of ILA, which was held in Pontianak West Kalimantan in October 8-12, 2014, had the theme *"Librarian Toward ASEAN Economic Community 2015".* The AEC is an opportunity for Indonesia, to improve the quality of Indonesian librarians and also to prepare the competition in the library work force.

In order to improve and to maintain the competence of Indonesian librarians, on March 14, 2013, Indonesian Library Association (ILA) with the support of National Library of Republic of Indonesia (NLRI) has established a *Professional Certification Agency for Librarian* (PCAL), known as *Lembaga Sertifikasi Profesi Pustakawan (LSPP).* It is an independent agency aimed to furnish certification of librarians. PCAL is managed independently by various elements of librarians and library organizations. The main objectives of the PCAL is to conduct competency certification for professional librarians (Indonesia, 2008).

Librarian, LCC helps librarians to convince the library where she/he works and the users of the library that he/she is competent in work. It will also increase librarian' self confidence, career planning, measuring the level of achievement of competence, gain recognition across sectors, and will meet regulatory requirements, promotion, etc.

Library, LCC will convince users of the library that services are provided by personnel who are competent in its field, data collection and personnel recruitment based on competency, improve productivity, etc.

Education and Training Institutions. LCC helps ensure the suitability (link and match) between the competencies of graduates to the demands in the work place, Therefore an improvement of efficiency in education and training programs.

4. The Government, LCC ensure achievement of the program in the field of human resources development in library.

In carrying out its duties and functions, the Professional Certification Agency for , Librarian (PCAL) prepared the *Indonesian National Work Competence Standards* (INWCS). The concept of INWCS is the formulation of workability which covers aspects of knowledge, skills and attitudes that are relevant to the duty of? librarians. (The terms of office are determined in accordance with the provisions of the applicable laws and regulations) Uda saya kurang faham frasa ini..

There are 4 (four) main objectives of INWCS in the library field, namely: (Lembaga Sertifikasi Profesi Pustakawan, 2013)

To improve the professionalism of librarians in performing their roles as mediators and facilitators of information;

To become the performance benchmarking for librarians; To generate grouping of librarians' expertise in accordance with the standardization that has been validated by the certification body; and

To provide standards and code of ethics for library profession.

In INWCS, the knowledge and skills are embodied in 3 (three) groups of units of competence, they are as follows:: (Lembaga Sertifikasi Profesi Pustakawan, 2013)

1. General competence. The general competencies are the common basic competencies that must be possessed by every librarian, who is required to perform the library tasks. General competencies include: (1) Operating computer at the basic level, (2) Developing library work plan (RKP), (3) Creating library work report (PPR). The general competencies are inherent in core and specialized competencies.

2. Core competencies. The core competencies are the basic skills competencies that must be owned by every librarian in carrying out the library tasks. Core competencies include: (1) Selecting Library materials , (2) Conducting procurement of library materials, (3) Doing descriptive cataloging, (4) Doing subjects cataloging, (5) Maintaining library collections care, (6) Performing circulation services, (7) Conducting reference service, (8) Doing simple information retrieval, (9) Doing library promotion, (10) Conducting information literacy, (11) Utilizing the internet network for library services.

3. Special competence, The special competencies are the advanced competencies, including: (1) Conducting library studies or user studies, (2) Writing a scientific paper, (3) Writing secondary literature, (4) Performing preservation of library collections, (5) Doing complex information retrieval , (6) Planning? l Library design and furniture

During the years 2013 -2014 the INWCS has conducted 10 (ten) competency assessments and tests with funding from the NLRI. The competency assessments & tests were attended by 255 librarians. The participants consist of 112 academic librarians, 62 national librarians, 48 public librarians, 17 school librarians and 16 special librarians. To attend the competency assessment, librarians must have a minimum of diploma Bachelor (Sarjana S1) and at least 2 (two) years working experience in the library. The results 159 of participants (62,36%) have certified? (graduated) and 96 participants (37,64%) who have not graduated (failed).

Despite of many advantages of having a certification for librarians, many librarians are not interested in taking the competency test to become certified librarians. The main problem is the lack of official recognition and rewards such as salary or promotion. In Indonesia, the teacher who hold a certificate will receive an additional salary over regular salary, but this has not been yet applied for the certified librarians.

Restriction for Foreign Profesionals

In accordance with existing regulations in Indonesia, anyone who works in Indonesia must obtain a work permit from the Ministry of Manpower and Transmigration. In general, the foreign workers mainly work in the private sectors, such as non-governmental organizations or international institutions. The impact of foreign librarians who work in Indonesia is not significant because they are still quite limited in numbers..

Based on my interviews with several librarians that have or have had professional librarians from foreign countries, they gain many advantages. In May 15, 2015. Ms Endang Enawati, a senior librarian at Bina Nusantara University Library Jakarta, shared her experience and said that directly

or indirectly, the foreign professional librarians can develop the competence of local librarians. One thing that is not uncommon is that the salary received by foreign librarians is usually higher than the salary of local librarians, although they have the same jobs. The director of Bina Nusanatara University Library is a professional librarian from the Philippines, she holds a degree ofi Master in library and information science and is registered as a professional librarian at the Philippine Library Association, Inc. (PLAI).

Movements in Southeast Asian Countries librarian for non-professional level is virtually impossible. There are 3 (three) major constraints, namely issues of language, culture and salary. Although Indonesia has more than 250,000 libraries, the majority are School Libraries and Public Libraries that are scattered in the huge areas to the village levels. Non-Indonesian Librarians who will work there would first have to master the Indonesian language and local culture. Another problem is the appreciation or salary is very low. The recognition to library staff at school and public services is still limited.

The impact of AEC to librarians and libraries, especially school libraries and public libraries is indirectly that the library should improve their service quality . Through good library services, it is expected that the quality of students and the communities will also improve. In fact, the countries in Southeast Asia, and Indonesia in particular, have a lot of natural resources but have not enough skilled human resources.

The movement of skilled labors for school librarians and public librarians, at present is quite difficult? (impossible). Working in school and public libraries is almost the same as with the social workers, especially in the remote areas. Nevertheless, for certain condition, the ASEAN member countries should have the agreement to anticipate the future in line withas an impact of AEC. In an effort to support the liberalization of the services sector, especially related to traffic or movement of skilled labors, ASEAN member countries have signed the MRA (Mutual Recognition Agreement) on November 19, 2007 (Keliat, 2013). MRA becomes compulsory to support the liberalization of the services sector based on the principle of justice / fairness. In this regard, there are 3 (three) numbers of nature of MRA:

the country of destination or receiving countries recognize professional qualifications and training load obtained from the sending country or countries of origin of skilled labor.

the country of origin is given the authority to certify qualifications and training by providing a diploma or certificate.

recognition is not automatic. There is a process for setting standards and other requirements that apply both in the recipient country or in the country of origin.

In other words, MRA does not directly provide the right to exercise a profession. Recognition does not guarantee that there will be market access. This gives an indication of the problems at the regional level. However, MRA is an important first step to promote the movement of skilled labors. As far as can be observed, the achievements of ASEAN in relation to the MRA is good enough.

As of to date (2015) there have been 8 (eight) sectors of profession that already have MRA in ASEAN (Keliat, 2013). They are: a). engineering services (2005), b). nursing services (2006), c). architectural services (2007), d). surveying qualification (2007), e). medical practicioners (2009), f). dental practicioners (2009), g). accountancy services (2009), and h). tourism professionals (2009).

As professional librarians, the CONSAL community should encourage the establishment of Mutual Recognition Arrangement (MRA) in the library profession. Therefore CONSAL should form a Council, such as PCAL in Indonesia which will develop and approve the Regional Work Competency Standards (RWCS). MRA will recognize and also will protect the professional librarians in the region.

Conclusion

In fact the presence of the ASEAN Economic Community is to promote the countries in Southeast Asia. They must compete to capture the opportunities that exist. The winner of the competition is determined by the quality of its human resources. Improving the competency of librarians is a must. Therefore, efforts towards this quality improvement should be an absolute prime importance. The role of professional organizations and educational institutions is very important in improving the quality of librarians.

Library as a non-profit organization, presumably the presence of AEC will not become a threat and will not create a tight competition between or among librarians in ASEAN countries. The movement of professional librarians in the region may be only for some private libraries and in limited quantities. Although Indonesia has more than 250.000 libraries but the majority are school libraries, public libraries, community libraries and village libraries. It is not easy for the foreign librarians to work in those libraries. The main obstacle to work on some of these libraries is the ability of Indonesian language (Bahasa Indonesia), understanding of the local culture and are willing to live in rural or remote areas. In addition to that, the appreciation and salary is not well paid. In general, these are also occurs in other ASEAN countries, working in those libraries are treated equally with social workers who demanded devotion and sincerity.

In the information age, there is no one can have a complete library in the world, and no one of library is able to meet all its user's needs, therefore, the cooperation and networking is essential and a must. The spread of professional librarians in all CONSAL member countries is also a form of cooperation that has been long desired. The establishment of CONSAL 45 years ago is the same with the purpose of the AEC, namely to promote ASEAN community. The cross border mobility of professional librarians in the ASEAN region is an opportunity to improve the quality of library management which will lead to the improvement of information services to the library customers.

To anticipate the future and in line with the implementation of the AEC in the library field, it is hoped and expected that the CONSAL community

should have a Mutual Recognition Arrangement (MRA) as soon as possible. MRA is an agreement to mutually recognize or accept in part or in whole aspects of the competency test results that have been done in each ASEAN country. MRA is becoming an absolute thing that is done to support the liberalization of the services sector based on the principle of justice / fairness. Some countries in ASEAN has certified the recognition of professional librarians. This should also be followed up with recognition at the ASEAN level. ASEAN needs to have a Board of Certification. The agencies can develop and agree Regional Work Competence Standards. The national standards that already exist can be used as input and the benchmarks for standards to be agreed upon. The 8 (eight) sectors of profession that already have MRA in ASEAN can be made as benchmark for library profession.

References

ASEAN Secretariat. (2009). *ASEAN integration in services.* Author.

ASEAN Secretariat. (2014). *ASEAN statistical yearbook 2014.* Author.

Chia S. Y. (2010). *Free flow of skilled labor in the AEC.* Jakarta: ERIA Research Project Report.

Ernawati, E. (2014). *Certification of librarian competency to improve the self confidence of librarians in facing the competition of MEA 2015.* Paper presented at the 19th Annual Meeting of Indonesian Library Association in Pontianak, West Kalimantan, October 8-12, 2014.

Fikri, S. E. (2015). Menumbuhkan minat baca. *Increasing reading habit-Republika*.

Ikatan Pustakawan Indonesia. (2013). *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, dan KodeEtik IPI.* Jakarta Ikatan Pustakawan Indonesia, 2013 Indonesia Library Association: Constitution and Code of Ethics, 2013)

Indonesia. (2008). Undang-Undang No. 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan. Indonesia. Library Act No. 43 Year 2007 on Library Jakarta: Perpustakaan Nasional.

Indonesia. (2012). *UndangUndang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Indonesia: Higher Education Act No. 12 Year 2012 on Higher Education.*

Indonesia. (2013). Peraturan Pemerintah No.71 Tahun 2013 tentang tunjangan fungsional pustakawan. *Government Rugulation, 71. Tahun 2013 on functional salary of librarians.*

Keliat, M. et al. (2013) *Pemetaaan pekerja terampil Indonesia dan liberalisasi jasa ASEAN: laporan penelitian* (Mapping of Indonesian skilled labor and liberalization of ASEAN services: aresearch report). Jakarta: ASC FISIP University Indonesia and Department of Foreign Affair of Republic of Indonesia.

Lembaga Sertifikasi Profesi Pustakawan. (2013). *Tugas dan fungsi Lembaga Sertifikasi Profesi Pusakawan*. Jakarta LSPP, 2013 (Tasks and functions of Professional Certification Agency for Librarian)

National Library Republic of Indonesia. (2014). *Data tentang perpustalaan dan tenaga perpustakaan di Indonesia.* Jakarta: Perpustakaan Nasional RI. (Data on libraries and librarians in Indonesia).

Zen, Z. (2014) *Prifile of library and information science education in Southeast Asia*. Jakarta: Indonesian Library Association

การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Administration for Development of Potential Officers of the Constitutional Court Office According to the Sufficiency Economy Philosophy

จรูญ อินทาจารและโชติรัส ชวนิชย์

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประสบความสำเร็จ และ (3) เพื่อเสนอตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก 8 คน เลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นข้าราชการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทั้งหมด 113 คน ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญคือ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญยังไม่มีการนำแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้อย่างจริงจังในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (2) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จคือ ผู้บริหารสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญควรมีนโยบายและแผนงานที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และ (3) ตัวแบบการบริหารจัดการที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การพัฒนาศักยภาพ, ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

Objectives of this mixed method research were (1) to examine the issues relating to the administration for development of potential officers of Constitutional Court Office according to the sufficiency economy philosophy (2) to determine the critical success factors for administration for development of potential officers of the Constitutional Court Office according to the sufficiency economy philosophy and (3) to propose a model of administration for development of potential officers of Constitutional Court Office according to the sufficiency

economy philosophy. The structured interview was used to collect data from eight key informants; data was analyzed by descriptive interpretation. Questionnaires were used to collect data from 113 officers of the Constitutional Court Office and the data was analyzed by descriptive statistics. Findings were as follows: (1) the Constitutional Court Office did not apply seriously the sufficiency economy philosophy for administration for development of potential officers, (2) critical success factors that contributed to the success of administration were the executives of the Constitutional Court Office should have policy and plan supporting the administration for development of potential officers, and (3) a model for the administration on the following components as; moderateness, rationality and self-immunity.

Keywords: development, potential officers, constitutional court office, sufficiency economy philosophy

ความนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติให้ศาลรัฐธรรมนูญมีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยคดีเกี่ยวกับปัญหาความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของบทบัญญัติแห่งกฎหมายและร่างกฎหมาย ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองหลักประชาธิปไตยและการพิทักษ์รัฐธรรมนูญ ปัญหาความเป็นสมาชิกภาพของสมาชิกรัฐสภา ปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐสภา คณะรัฐมนตรี หรือองค์กรตามรัฐธรรมนูญ การตรวจสอบเงื่อนไขการตราพระราชกำหนดและเงื่อนไขการทำหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ และวินิจฉัยเกี่ยวกับการกระทำของพรรคการเมืองตามที่รัฐธรรมนูญและกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญกำหนดและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 217 บัญญัติให้ศาลรัฐธรรมนูญมีหน่วยธุรการของศาลที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ และโดยที่พระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2542 มาตรา 3 บัญญัติให้มีสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ทำหน้าที่ในการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ของศาลในการพิจารณาพิพากษาคดีรัฐธรรมนูญ

วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ส่งผลให้มีการอัญเชิญพระราชดำรัสปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำมาเป็นหลักการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และ ฉบับที่ 10 ซึ่งเป็นหลักในการดำเนินชีวิตที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานแก่ประชาชนชาวไทยให้นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อเสริมสร้างครอบครัว ชุมชน ให้พึ่งตนเอง เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่ง ในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนใน

ชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี ปัจจุบันปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้รับการเชิดชูเป็นอย่างสูงจากองค์การสหประชาชาติ โดยนายโคฟี อันนัน ในฐานะเลขาธิการองค์การสหประชาชาติได้ทูลเกล้าฯ ถวายรางวัลชิ้นแรกของการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ คือ รางวัล “ความสำเร็จสูงสุดด้านการพัฒนามนุษย์” หรือ UNDP Award “The Human Development Lifetime Achievement Award” แด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2549 (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2552, หน้า 9-10)

การบริหารงานของศาลรัฐธรรมนูญที่ผ่านมาประสบปัญหาที่สำคัญ หลายประการ ดังนี้

1. ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในส่วนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้มีศักยภาพสอดคล้องกับภารกิจของศาลรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นองค์กรตุลาการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ต้องใช้เวลาและงบประมาณจำนวนมาก

2. ปัญหาความไม่พอเพียงของงบประมาณรายจ่ายในการบริหารจัดการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทั้งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับคดีรัฐธรรมนูญ และการดำเนินภารกิจของศาลรัฐธรรมนูญตามที่กฎมายบัญญัติไว้ แม้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 168 วรรคแปด บัญญัติว่า “รัฐต้องจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับการบริหารงานโดยอิสระของรัฐสภา ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลยุติธรรม ศาลปกครองและองค์กรตามรัฐธรรมนูญ” รัฐหรือผู้มีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินคือฝ่ายบริหารหรือฝ่ายเสียงข้างมากในสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ศาลรัฐธรรมนูญได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่พอเพียงต่อการบริหารจัดการของศาล

3. ปัญหาเกี่ยวกับการให้บริการกับประชาชนที่อยู่ในภูมิภาค โดยที่ระบบศาลยุติธรรมและศาลปกครองมีศาลชั้นต้นในส่วนภูมิภาคสามารถกระจายหน่วยให้บริการกับประชาชนที่อยู่ในภูมิภาคได้ดีกว่าศาลรัฐธรรมนูญซึ่งมีศาลเดียวที่มีที่ตั้งในกรุงเทพมหานคร

เพื่อให้การบริหารจัดการของศาลรัฐธรรมนูญได้รับประโยชน์จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เพื่อการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานของศาลรัฐธรรมนูญ จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวทางการดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้หรือผสมผสานกับการบริหารจัดการ มาเป็นกรอบคิดหลัก โดยผู้ศึกษาคาดหวังว่า ผลการศึกษาครั้งนี้ จะทำให้ทราบแนวโน้มการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันจะนำไปสู่การเสนอแนะรูปแบบการพัฒนาการบริหารของศาลรัฐธรรมนูญให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับหน่วยงาน ทั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งด้านวิชาการ ด้านการปฏิบัติงานต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อประชาชนด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประสบความสำเร็จ

3. เพื่อเสนอตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการบริหาร

ความหมายของศักยภาพ

พัชรินทร์ ฆังฆะ และไพพรรณ มุ่งศิริ (2555, หน้า 10) ได้ให้ความหมายคำว่า competency มีคำในภาษาไทยหลายคำที่ใช้แทน เช่น สมรรถนะ ความสามารถ และสมรรถภาพ คำว่า สมรรถนะ (สะมัดถะนะ) ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 แปลว่า ความสามารถ คำว่า ความสามารถ ตามแนวคิดทางจิตวิทยา ใช้คำว่า ability หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงาน หรือความสามารถและความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน แนวคิดด้านการวัดและประเมินผลบุคคล ใช้คำว่า potential มีจุดเน้นที่ขีดความสามารถในการทำงานของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ แนวคิดทางวิธีวิทยาการจัดการ ใช้คำว่า core competency ซึ่งหมายถึง ความสามารถหลักขององค์การธุรกิจ ที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ส่วนคำว่า สมรรถภาพ (capability) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ที่ต้องการทักษะทางวิชาชีพ ศักยภาพในการเรียนรู้และความสามารถที่จำเป็นต่อความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้พฤติกรรม ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ของบุคคล เพียงแต่คำว่า competency จะช่วยจัดระบบขององค์ประกอบดังกล่าวให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจนขึ้น

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของศักยภาพ คือความรู้ (knowledge), ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

ชมสุภัค ครุฑกะ (2555, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ competency ว่า competency หากแปลเป็นภาษาไทย หมายถึง ความสามารถ ศักยภาพ หรือสมรรถนะ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547; อาภร ภู่วิทยพันธ์, 2547) ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายสมรรถนะไว้ต่างๆ กัน

เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2543, หน้า 12-18) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (leadership competency) หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับผู้บริหาร

2. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (professional competency) หมายถึง ทักษะที่พนักงานจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานของตน ให้บรรลุผลสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งกลุ่มนี้สะท้อนให้เห็นค่านิยมขององค์การ บุคคลสามารถเพิ่มศักยภาพหรือความเชี่ยวชาญของตนในส่วนนี้ได้ โดยกระบวนการฝึกอบรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ตลอดจนการได้รับมอบหมายงานที่แตกต่างกันออกไปหรือในลำดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

3. สมรรถนะด้านเทคนิค (technical competency) หมายถึง องค์ความรู้ทางด้านเนื้อหาวิชาการของงาน ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยทั่วไปแล้วจะมีความแตกต่างกันไป ตามลักษณะงานและตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน บุคคลสามารถเพิ่มศักยภาพหรือความเชี่ยวชาญในส่วนของความรู้ในงานของตนได้ โดยกระบวนการฝึกอบรมการเรียนรู้จากทฤษฎีและการปฏิบัติงานจริง ตลอดจนการหมุนเวียนในฟังก์ชันงานที่แตกต่างกันออกไป

McClelland (1973, p. 68) กล่าวว่า Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยมีองค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนไว้ดังนี้

1. Skills คือสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ

2. Knowledge คือความรู้เฉพาะด้านของบุคคล

3. Self-concept คือทัศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองเป็น

4. Trait คือบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น

5. Motive คือแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย

Boyatzis (1982, p. 123) ผู้ผลักดันให้แนวคิดสมรรถนะ (competency) อยู่ในสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะภายในของบุคคลที่ทำให้ผู้นั้นมีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และหรือผลงานที่เหนือกว่าคนอื่น ประกอบด้วย (1) แรงจูงใจ (motive) จะเกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจจะเป็นตัวแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ (2) คุณลักษณะเฉพาะ (traits) (3) มุมมองที่มีต่อภาพลักษณะของตัวเอง (Self-image) (4) บทบาททางสังคม (social roles) (5) องค์ความรู้ (knowledge) (6) ทักษะ (skills) เป็นความสามารถที่แสดงออกที่มิใช่ความสามารถเกิดจากการหน้าที่ที่ต้องทำ เช่น การมีคำสั่งมอบหมายงาน ไม่ใช่ทักษะ

Spencer and Spencer (1993, p. 38) ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดนเด่น คุณลักษณะนี้ประกอบด้วย (1) แรงจูงใจ (motive) (2) คุณลักษณะเฉพาะ (traits) ทั้งทางกายภาพและภายใน เช่น การควบคุมอารมณ์ (3) มุมมองที่มีต่อภาพลักษณะของตัวเอง (self-image) ได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม (4) ความรู้ (knowledge) และ (5) ทักษะ (skills) ความสามารถในการทำงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สมบัติ กุสุมาวลี (2552, หน้า 104-109) เห็นว่าการที่เราจะเข้าใจแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ ก่อนอื่นควรทำความเข้าใจถึงเป้าหมายของการบริหารจัดการองค์การก่อน ซึ่งจากการศึกษางานเขียนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรส่วนใหญ่ พบว่าการบริหารจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมักจะมีเป้าหมายใหญ่ๆ ที่สำคัญ สามประการ คือ

เป้าหมายที่หนึ่ง เป้าหมายของการบริหารจัดการองค์การก็เพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ในระยะสั้น (short-term survival) คือ การบริหารจัดการองค์การจะต้องสร้างความมั่นใจให้ได้ว่าองค์การแห่งนี้จะสามารถอยู่รอดได้ เปรียบเสมือนกับมนุษย์ที่จะต้องดิ้นรนต่อสู้เพื่อการดำเนินชีวิตแต่ละวันของตนเอง ในกรณีขององค์การธุรกิจเอกชนสิ่งที่จะทำให้องค์การสามารถดำรงตนอยู่ได้ มักจะสะท้อนออกมารูปของการมีความสามารถที่จะมีกำไรในการประกอบธุรกิจได้อย่างพอเพียง (goal of securing viability with adequate profitability) เพื่อหล่อเลี้ยงความอยู่รอดและความเชื่อมั่นให้ระยะสั้นขององค์การ ประเด็นเรื่องความอยู่รอดและผลของการประกอบการขององค์การจะมีนัยสำคัญเกี่ยวโยงไปถึงบรรดาผู้ถือหุ้นหรือหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะพิจารณาว่าจะยังคงรักษาความเป็นหุ้นส่วนไว้หรือไม่

เป้าหมายประการที่สอง เป็นเป้าหมายเพื่อความอยู่รอดขององค์การในระยะยาว (long term survival) โดยกรณีขององค์การธุรกิจเอกชนจะแสวงหารูปแบบของการสร้างเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของกิจการ (sustained competitiveness) เพื่อที่จะทำให้องค์การมีสมรรถนะที่สูงมีกำไรที่ต่อเนื่องและช่วยหล่อเลี้ยงบำรุงสุขภาวะที่ดีขององค์การในระยะยาว ดังนั้นจึงจำเป็นที่องค์การต้องมีการวิเคราะห์ เรียนรู้ตรวจตราสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ (business environment) อย่างสม่ำเสมอ มีการวางแผนและสามารถปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์การมีความยืดหยุ่น (flexibility) พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (readiness to change) และมีขีดความสามารถในการปรับตัวต่อสภาวการณ์ใหม่ๆ ได้อยู่ตลอดเวลา (adaptability)

เป้าหมายประการที่สาม เป้าหมายเพื่อความยั่งยืนขององค์การ (sustainability) กล่าวคือองค์การในโลกยุคใหม่ที่สังคมอุดมความรู้และสติปัญญา (knowledge-based society) องค์การต่างๆ ได้ตระหนักและเรียนรู้ว่าการประกอบธุรกิจมิได้จะมุ่งมองแต่เรื่องผลกำไรและความอยู่รอดทางธุรกิจเฉพาะหน้าและเฉพาะตัวตามแนวคิดแบบจารีตดั้งเดิมได้อีกต่อไป การดำรงอยู่ขององค์การยุคใหม่ต้องสำนึกถึงการอยู่รอดร่วมกัน (collectiveness) ของสังคมในระยะยาว ดังนั้นองค์การต้องให้ความใส่ใจกับผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจและคำนึงถึงผลกระทบที่ตนเองจะก่อให้เกิดขึ้นกับสังคมโดยรวมด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ องค์การจะต้องมีชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้ ดังนั้น องค์การจะต้องมีเป้าประสงค์เรื่องของการสร้างความชอบธรรมทางสังคม (social legitimacy) ขององค์การด้วย เพื่อให้องค์การเกิดภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับในฐานะสมาชิกส่วนหนึ่งของสังคม (corporate citizenship)

จากแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในเรื่อง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข นำมาประยุกต์ปรับใช้ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาบุคลากร และการจัดสภาพแวดล้อมทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป้าประสงค์ความสมดุล คือ การรักษาสภาพขององค์การให้ดำรงสถานะและเป้าหมายหลัก และความยั่งยืนขององค์การ คือ การรักษาความก้าวหน้าขององค์การให้สามารถสร้างความทันสมัยในการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาให้ทราบปรากฏการณ์และพฤติกรรมในองค์กรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และผู้บริหารสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ปรึกษาสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และรองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และยังสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลภายนอกองค์กรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และผู้ช่วยเลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา

การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาถึงปรากฏการณ์และพฤติกรรมในองค์กรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลจากข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน 3 คน เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ปรึกษาสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และรองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และผู้ช่วยเลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา รวมจำนวน 8 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่จำนวนทั้งหมด 113 คน (ศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมดโดยไม่มีกลุ่มตัวอย่าง)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามองค์ประกอบของเศรษฐกิจพอเพียง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้องในการบริหารและผู้มีความรู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แบบสอบถามเป็นการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ปฏิบัติงาน โดยนำกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ประกอบแนวคิดทฤษฎีและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์เข้าด้วยกันมาเป็นกรอบในแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

1. ข้อมูลการสัมภาษณ์ดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นข้อคำถาม จำนวน 8 คน

2. ข้อมูลแบบสอบถามส่งแบบสอบถามให้ข้าราชการในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน 113 คน แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การสัมภาษณ์เชิงลึกใช้การวิเคราะห์เนื้อหา แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

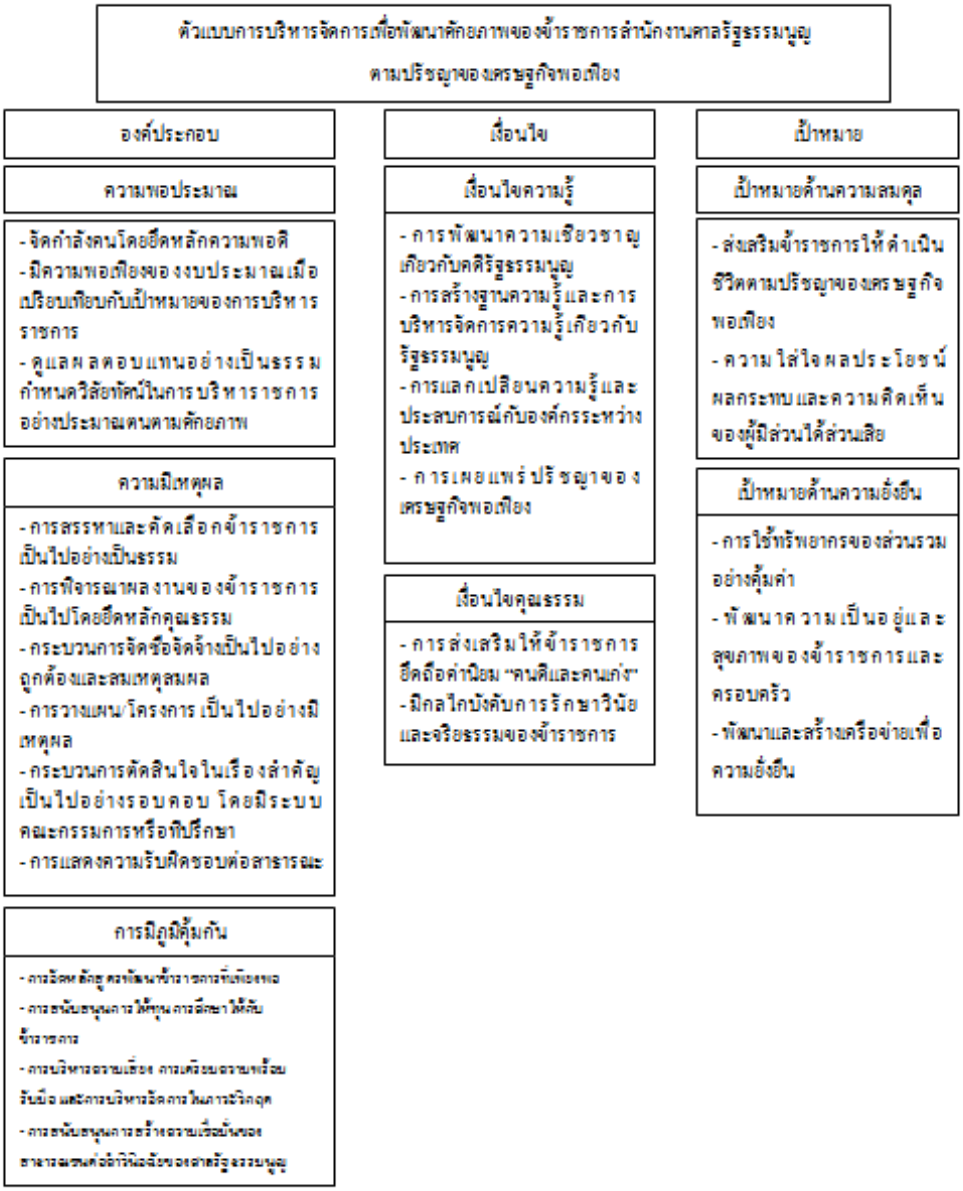
ผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญคือ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญยังไม่มีการนำแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้อย่างจริงจังในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

2. ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จคือ ผู้บริหารสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญควรมีนโยบายและแผนงานที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ภาพ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

3. ตัวแบบการบริหารจัดการที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจึงเสนอรูปแบบได้ดังนี้



ภาพ 3 รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การอภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า

1. การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องกับสภาพและปัญหาของศาลรัฐธรรมนูญที่คำนึงถึงองค์ประกอบของปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียง ซึ่งประกอบด้วยความพอประมาณความมีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันที่ดีตลอดจนความรู้คู่คุณธรรม อันเป็นหลักในการพิจารณาวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญในการดำรงซึ่งหลักนิติธรรม การรักษาสภาพองค์กรให้สามารถดำรงหน้าที่เป้าหมายหลักการรักษาความก้าวหน้าขององค์กรให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยได้

2. การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องการประหยัด การเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสังคมโลกาภิวัฒน์ทำให้บุคลากรของสำนักงานสามารถทำงานด้วยระบบธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรมซึ่งเป็นปัจจัยทำให้ศาลรัฐธรรมนูญในฐานะองค์กรอำนวยความยุติธรรม คดีรัฐธรรมนูญเป็นที่ยอมรับจากบุคคลและองค์กรต่างๆ ภายในสังคมอย่างก้าวขวาง

3. การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องกับหลักนิติธรรม การรักษาสภาพองค์กรให้สามารถดำรงสถานะหน้าที่และเป้าหมายหลักในการพิจารณาพิพากษาคดีตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

4. การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้สร้างฐานความรู้ และการบริหารจัดการความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับองค์กรระหว่างประเทศ และหรือการเผยแพร่ปรัชญาขององค์กรระหว่างประเทศ และหรือการเผยแพร่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการบริหารของศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประสบความสำเร็จ

5. การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมข้าราชการ ยึดถือค่านิยม “คนดีและคนเก่ง” และหรือมีกลไกบังคับการรักษาวินัย และจริยธรรมของข้าราชการ เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการบริหารของศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประสบความสำเร็จ

6. การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องและครอบคลุมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้ข้าราชการดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ มีภูมิคุ้มกัน

7. การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงญสอดคล้องกับการวางแผน การจัดทำงบประมาณที่ก่อให้เกิดความประหยัด และความคุ้มค่า นอกจากนี้ยังได้มีการเตรียมการบริหารความเสี่ยงที่จะนำไปสู่ระบบการบริหารจัดการที่ยั่งยืนอีกด้วย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประสบความสำเร็จ โดยศึกษาจากการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ปัจจัยมีความสอดคล้องกันระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในด้านต่างๆ เช่น สภาพที่เป็นในเรื่องความพอประมาณความมีเหตุผล ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ในด้านเงื่อนไข มีความรู้ รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ขยันอดทน แบ่งปันทำให้เป็นไปตามเป้าประสงค์คือ คือความสมดุลและความยั่งยืน ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสอดคล้องเป็นไปตามปัจจัยภายใน เช่น ข้าราชการที่มีจำนวนพอเพียงกับภารกิจหลักมีความรู้คู่คุณธรรม มีความยุติธรรมและใช้หลักนิติธรรมในการ

บริหารจัดการ มีจิตสำนึกผูกพันต่อภาวะหน้าที่และภักดีต่อการมุ่งบรรลุเป้าหมายขั้นสูง ตลอดจนการงบประมาณที่มีสภาพที่พอเพียงกับการทำงานทำให้เกิดความคุ้มค่าต่อการทำคดีรัฐธรรมนูญของศาลรัฐธรรมนูญ นอกจากนี้ ยังมีการใช้วัสดุ เทคโนโลยี การวางแผน อย่างมีเป้าหมายทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขั้นสูงในการดำรงความสมดุลของหลักนิติธรรมตามกฎหมายของประเทศ นอกจากนี้ ยังคงสภาพที่จะตอบสนองต่อการดำรงรักษาไว้ซึ่งสถานะหน้าที่และเป้าหมายหลัก มีภูมิคุ้มกันที่ดี เป็นไปตามเงื่อนไขสามารถตอบสนองต่อการแก้ปัญหาที่คุกคามต่อสถานะหน้าที่และเป้าหมายทำให้เกิดการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่ให้มีความสมดุลและยั่งยืน

จะเห็นได้ว่าจะมีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ เงื่อนไข และเป้าหมายซึ่งเป็นพื้นฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านองค์ประกอบพิจารณาจากความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน โดยมีปัจจัยที่ศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจะต้องจัดทำคือในด้านความพอประมาณทางศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ต้องจัดกำลังคนด้วยการกำหนดตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญโดยยึดหลักความพอดีให้เหมาะสมกับภารกิจหรือพันธกิจของศาลรัฐธรรมนูญตามที่รัฐธรรมนูญและกฎหมายกำหนดไว้ หากมีอัตรากำลังคนน้อยเกินไปก็จะไม่สามารถปฏิบัติพันธกิจของศาลรัฐธรรมนูญได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล แต่ถ้าหากมีอัตรากำลังคนมากเกินไป ก็จะก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองงบประมาณ เป็นองค์กรที่บริหารจัดการที่ไม่คุ้มค่า ส่วนความพอพียงของงบประมาณนั้นจะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับเป้าหมายในการบริหารงาน โดยหลักการแล้ว รัฐต้องจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับการบริหารงานโดยอิสระของศาลรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ดังนั้น ศาลรัฐธรรมนูญจึงต้องมีงบประมาณที่เพียงพอ และในการใช้จ่ายงบประมาณต้องเป็นไปตามหลักความพอเพียง กล่าวคือ เป็นการใช้จ่ายอย่างประหยัดหรือมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความจำเป็นที่จะต้องดูแลผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม ตามหลักการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ และมีความภักดีต่อองค์กร ในส่วนของการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารราชการอย่างประมาณตนตามศักยภาพของเศรษฐกิจพอเพียง ความมีเหตุผลจะเป็นเสมือนหางเสือเรือที่สามารถนำไปสู่เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ปัจจัยที่จะมีความสัมพันธ์กับความมีเหตุผลคือ การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเป็นไปอย่างเป็นธรรมและการพิจารณาผลงานของข้าราชการเป็นไปโดยยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วยหลักย่อย 4 ประการ คือ หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง สำหรับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปอย่างถูกต้องและสมเหตุสมผล ตามหลักความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ส่วนการวางแผนงานโครงการเป็นไปอย่างมีเหตุผล และกระบวนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญเป็นไปอย่างรอบคอบ โดยมีระบบคณะกรรมการหรือที่ปรึกษา นั้น เป็นการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการรับฟังความเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนการแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ นั้น เป็นระบบการทำงานที่พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาระบบงานให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะตลอดเวลา

ประการสุดท้ายจากคุณลักษณะขององค์ประกอบคือการมีภูมิคุ้มกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การพัฒนาศักยภาพนำไปสู่ความสำเร็จ การมีภูมิคุ้มกันคือการสร้างความสามารถให้ข้าราชการเข้าใจระบบการทำงาน มีจุดยืนและใช้เหตุผลในการทำงาน การมีภูมิคุ้มกันได้ข้าราชการต้องได้รับการอบรมพัฒนาข้าราชการ มีทุนการศึกษา มีการจัดการบริหารความเสี่ยง การเตรียมพร้อมรับมือกับการบริหารงานในสภาวะวิกฤต

และมีการสร้างความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อการทำงานของศาลรัฐธรรมนูญคือความเชื่อมั่นต่อคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญในการธำรงหลักนิติธรรม หลักประชาธิปไตย และคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพให้กับประชาชน

ในด้านเงื่อนไขเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพให้สู่ความสำเร็จได้การมีองค์ประกอบแต่ปราศจากเงื่อนไขจะทำให้เป้าหมายในการนำเอาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ไม่ประสบความสำเร็จ องค์ประกอบของเงื่อนไขคือ ความรู้และคุณธรรม เงื่อนไขความรู้คือการพัฒนาความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับคดีรัฐธรรมนูญ การสร้างฐานความรู้และการบริหารจัดการความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์กับองค์กรระหว่างประเทศ และการเผยแพร่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับเงื่อนไขคุณธรรมประกอบด้วยการส่งเสริมให้ข้าราชการยึดถือค่านิยม “คนดีและคนเก่ง” มีกลไกบังคับการรักษาวินัยและจริยธรรมของข้าราชการ

องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพประการสุดท้ายคือเป้าหมายซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดผลสำเร็จ เป้าหมายของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความสมดุล คือ การส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความใส่ใจผลประโยชน์ ผลกระทบและความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากเป้าหมายด้านความสมดุลแล้วยังมีเป้าหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือเป้าหมายความยั่งยืน ได้แก่ การใช้ทรัพยากรของส่วนรวมอย่างคุ้มค่า การพัฒนาความเป็นอยู่และสุขภาพของข้าราชการและครอบครัว พัฒนาและสร้างเครือข่ายเพื่อความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญควรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเพื่อผลต่อการสร้างความอยู่รอดขององค์กร

2. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญควรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพการบริหาร
เพื่อผลต่อการสร้างพัฒนาการขององค์กร

3. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญควรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพการบริหาร
เพื่อผลต่อการสร้างความเป็นสถาบันขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ใช้วิธีวิทยาของการวิจัยเชิงปริมาณสอบถามทัศนคติของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงาน
ศาลรัฐธรรมนูญว่ามีทัศนคติเชิงบวกหรือลบต่อปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. เมื่อนำตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้แล้ว จะต้องมีการวิจัยเพื่อปรับปรุงรูปแบบหรือพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชมสุภัค ครุฑกะ. (2555). *สมรรถนะ: ที่พึงประสงค์ด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ.* กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซ็นเตอร์.

เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2543). Competency-based human resources management. *วารสารการบริหารคน, 21*(4), 19-22.

พัชรินทร์ ฆังฆะ และไพพรรณ มุ่งศิริ. (2555). *รูปแบบการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการยกระดับสมรรถนะการเรียนรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย*, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.

สมบัติ กุสุมาวลี. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พรินท์.

อาภร ภู่วิทยพันธ์. (2547). *Competency dictionary.* กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28, 1-14.

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective Performance*. New York: John Wiley & Sons.

Spencer, L. M. & Spencer. (1993). *Competence at work: Model for superior performance*. New York: Wiley & Sons.

การบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

Administration of the National Defiance College According to the Sufficiency Economy Philosophy

พัชรี พิพิธสุขสันต์และ สมาน งามสนิท

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นรายงานการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของบริบทการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรว่าพร้อมที่จะรองรับประชาคมอาเซียนที่จะมีขึ้นต่อไป (4) เสนอแนวทางและรูปแบบการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จำนวน 19 คน และแบบสอบถามโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จำนวน 200 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า สภาพบริบทการบริหารจัดการ และการเสนอรูปแบบการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ด้วยวิสัยทัศน์ของการสร้างคน สร้างความมั่นคง และการสร้างชาติ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถนำไปพัฒนาองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, วิสัยทัศน์

Abstract

The purposes of this mixed method paper are to study the National Defense College according to the sufficiency economy philosophy in four areas: (1) the current management; (2) the guidelines for the administration; (3) problems and obstacles of the administration; (4) to propose the guidelines for administration of the management of the National Defense College according to the sufficiency economy philosophy. The in-depth interviews of 19 informants, positioning in the management-level of the College were performed. The data was analyzed using descriptive interpretation. Questionnaires were used to collect data from 200 College officers and staff. The quantitative data was analyzed using descriptive statistics. The findings found that the general context and guidelines for the management of the National Defence College, under the visions of human-resources, security and national security building, are rated at the highest-level, which are appropriate to be applied for use to improve and develop the National Defence College according to the sufficiency economy philosophy.

Keywords: management, sufficiency economy philosophy, national defense college, wisay

ความนำ

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เป็นสถาบันการศึกษาด้านความมั่นคงในระดับสูงของประเทศที่มีประวัติความเป็นมายาวนานถึง 60 ปี มีหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ พ.ศ. 2547 มีภารกิจเพื่อให้เกิดประสิทธิ์ประศาสน์วิทยากรและวิจัยเกี่ยวกับการป้องกันราชอาณาจักร บทบาทสร้างมั่นคงแห่งชาติ สร้างชาติ สร้างคน กำหนดกำหนดนโยบายการวางแผนและการอำนวยการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ กองพัฒนาการศึกษา (2554) ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญ 2550 ส่วนที่ 3 แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 78 (1) ว่าด้วย การบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปเพื่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน โดยต้องส่งเสริมการดำเนินการและคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติในภาพรวมเป็นสำคัญ และส่วนที่ 7 แนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ มาตรา 83 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้พระราชทานให้แก่พสกนิกรชาวไทยทุกคนและได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไข เพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลง เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ หลักพอเพียง คือ หลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ปัจจุบันการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ว่าเป็นหลักการที่มีคุณค่ายิ่งในการสร้างรากฐานการดำรงชีวิตของคนในชาติและพัฒนาบริหารประเทศให้มั่นคง ก้าวไปข้างหน้าอย่างสมดุลและยั่งยืนในกระแสโลกาภิวัตน์ ที่จะนำไปสู่การประศาสน์วิทยาการ ให้แก่ ข้าราชการทหาร ข้าราชการพลเรือน พนักงานองค์การของรัฐและรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งเอกชนและนักการเมืองให้บังเกิดความยั่งยืนและต่อเนื่องเป็นระบบนั้น ยังไม่มีแนวทางและรูปแบบที่ชัดเจน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของบริบทการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร พร้อมที่จะรองรับประชาคมอาเซียนที่จะมีขึ้นต่อไป
4. เพื่อเสนอรูปแบบในการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

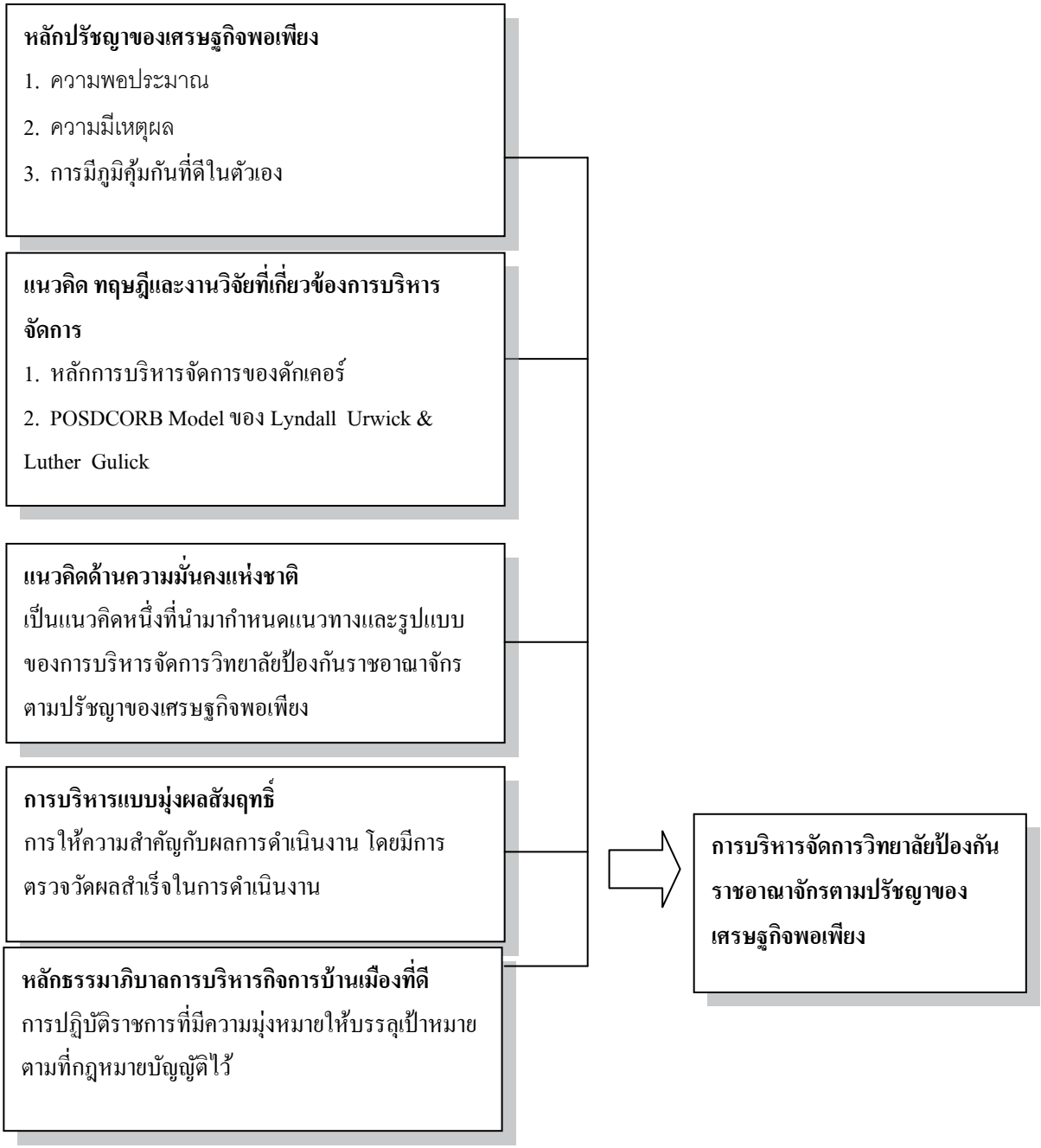
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (1) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (2) แนวคิดด้านความมั่นคงแห่งชาติ (3) แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ (4) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ (5) หลักธรรมา ภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (กองพัฒนาการศึกษา, 2554)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกรอบรูปแบบให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยกำหนดประเด็นความสำคัญของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้

ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร แล้วทำการสังเคราะห์ให้เหลือเฉพาะประเด็นที่มีน้ำหนักเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน โดยสรุปประเด็นดังนี้ (1) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (2) แนวคิดด้านความมั่นคงแห่งชาติ (3) แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ (4) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ (5) หลักธรรมา ภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังแสดงในภาพ 1.1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยกำหนดพื้นที่และประชากรเป้าหมาย การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บังคับบัญชาและผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จำนวน 19 คน และแจกแบบสอบถาม การวิจัยเชิงปริมาณให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยเชิงคุณภาพคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณใช้ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการเก็บข้อมูลของการวิจัยเชิงคุณภาพ มี 2 แบบ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ โดยการศึกษาจากเอกสาร และข้อมูลทุติยภูมิ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ ดังกล่าวเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางของระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงคุณภาพ

ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิโดยใช้แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาใช้ในกระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลโดยดำเนินการร่วมกับกระบวนการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร โดยกระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา คือ การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของบริบทการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จากการศึกษาจากเอกสาร ตามแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จากการศึกษาเอกสาร ตามแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีความเหมาะสม มีการสร้างวัฒนธรรม เสนอรูปแบบการบริหารจัดการ มีเหตุผล ให้องค์การบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีวิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสภาพของสังคมและเศรษฐกิจ พันธกิจมีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บังคับบัญชาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 19 ท่าน ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ การบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร มีวิสัยทัศน์ในการเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ การสร้างคน สร้างชาติ นับเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาสังคมการเมือง เป็นสถาบันการศึกษาชั้นแนวหน้าที่มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ ด้านยุทธศาสตร์ และความมั่นคงในทุกมิติ มีการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง มีภูมิคุ้มกัน และต้องอาศัยความรอบรู้และรอบคอบระมัดระวังโดยนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน รวมทั้งต้องพัฒนาจิตใจของคนให้สำนึกในคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต และให้เกิดความรักใคร่สามัคคีกันและดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญาและรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีการสร้างวัฒนธรรมให้

ความรู้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร มีการฝึกอบรม ทบทวนความรู้นำไปสู่ภาคปฏิบัติด้วย ส่วนรูปแบบผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์สภาพบริบท ในการศึกษาวิจัยเบื้องต้น การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการองค์กร การประเมินผลลัพธ์และการพัฒนาปรับปรุงการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ต้องเดินทางสายกลาง มองการณ์ไกล เพื่อพัฒนาหน่วย มีภูมิคุ้มกันตนเองจากสภาวะแวดล้อม ในปัจจุบันที่จะเกิดขึ้นและในอนาคต และต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับป้องกันเรื่องครหานินทา ดำรงความยุติธรรม การพิจารณาเรื่องสำคัญๆ ต้องมีคณะกรรมการจึงเกิดความโปร่งใส ผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถามจากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จำนวน 200 คน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการความเหมาะสมของการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุด คือ วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสภาพของสังคมและเศรษฐกิจ ($\overline{X}$ = 4.98) รองลงมา คือ พันธกิจมีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ($\overline{X}$ = 4.87) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นในการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ($\overline{X}$ = 4.84) มีการพัฒนาวัฒนธรรมการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ($\overline{X}$ = 4.72) และโครงสร้างการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรสอดคล้องตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ($\overline{X}$ = 4.71)

ในประเด็นเดียวกันนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ได้สนับสนุนการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้ทัศนะว่า ควรสร้างวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง การจัดการความขัดแย้ง และการสร้างสังคมสมานฉันท์ ที่มีเป้าหมายสำคัญ เพื่อวางแนวทางการพัฒนาระบบการเมืองไทยให้เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างการอยู่รอดปลอดภัยของคนในสังคมและความมั่นคงของชาติ บนเงื่อนไขของการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ใน 3 ประการ คือ ประการแรก การปกป้องและรักษาเอกราชอธิปไตย และบูรณภาพแห่งดินแดน ประการที่สอง การดูแลให้ประชาชนในชาติอยู่เย็นเป็นสุข มีความสามัคคี เคารพซึ่งกันและกัน พร้อมร่วมมือร่วมใจประสานพลังกันเมื่อชาติมีภัย และสามารถดำรงรักษาสถาบันสำคัญของชาติ ประการที่สาม การปกป้องและรักษาเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และผลประโยชน์ของชาติในเวทีการเมืองระหว่างประเทศ โดยในวิสัยทัศน์การดำเนินยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของชาติ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกฝ่ายจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการปัญหาที่ถือว่าเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงทั้งภายในและภายนอกประเทศชาติ เนื่องจากบริบทด้านความมั่นคงในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากบริบทของโลกยุคสงครามเย็น ซึ่งปัญหาความมั่นคงของชาติเกิดจากการเผชิญภัยคุกคามจากภายนอกที่ตั้งอยู่บนความขัดแย้งระหว่างรัฐต่อรัฐอย่างชัดเจน และด้วยเหตุนี้จึงนำไปสู่การมองวิธีการจัดการด้านความมั่นคง ด้วยการเพิ่มความเข้มแข็งด้านอาวุธเป็นสำคัญ และในบริบทปัจจุบัน ประเด็นปัญหาด้านความมั่นคงมิได้จำกัดตัวอยู่เพียงมิติของภัยคุกคามทางการทหารและการปกป้องเอกราชอธิปไตยเช่นในอดีต หากแต่เป็นวิกฤตการณ์ด้านความมั่นคงที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเด็นความขัดแย้งในระดับโลก การจัดการความขัดแย้งและความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน และการสร้างสันติ

สุขในการอยู่ร่วมกันของคนในชาติ ดังนั้น การเสริมสร้างความมั่นคงของชาตินอกเหนือจากการมุ่งสร้างความแข็งแกร่งทางด้านกำลังอาวุธให้มีความก้าวหน้าและทันสมัยแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญกับการมุ่งลดเงื่อนไขต่างๆ ที่จะนำไปสู่การบ่อนทำลายความมั่นคงของชาติไปพร้อมกันด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การขจัดปัญหาความยากจน ความไม่เป็นธรรม การขาดความเอื้ออาทร การแย่งชิงทรัพยากร ตลอดจนความขัดแย้งระหว่างฝักฝ่ายกลุ่มต่างๆ ที่อาจนำไปสู่ความรุนแรงและการทำลายล้างชีวิตซึ่งกันและกัน การดำเนินยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงที่มีเป้าหมายเพื่อการสร้างสังคมที่มีความสมานฉันท์และสันติภาพอย่างยั่งยืนด้วยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้การบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้ รูปแบบการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความเหมาะสมของการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างวัฒนธรรมเศรษฐกิจพอเพียง รูปแบบการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเหตุผลของการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (1) ความเหมาะสมของการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสภาพของสังคมและเศรษฐกิจ พันธกิจมีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นในการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร มีการพัฒนาวัฒนธรรมการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอพียง และโครงสร้างการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรสอดคล้องตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับ ประเวศ วะสี (2541) กล่าวว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นเศรษฐกิจพื้นฐานเศรษฐกิจชุมชน หรือเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงมีพระราชดำริ เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2540 มีความหมายคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกัน คือ เศรษฐกิจพื้นฐาน เป็นเศรษฐกิจที่คำนึงถึงการทะนุบำรุงพื้นฐานของตัวให้เข้มแข็งทั้งทางสังคมและวัฒนธรรม ถ้าอาศัยความเข้มแข็ง เป็นเครื่องมือพัฒนาเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นบูรณาการ สุเมธ ตันติเวชกุล (2541) กล่าวว่า เศรษฐกิจที่สามารถอู้มชูตัวเองได้ให้มีความหมายพอเพียงกับตัวเองอยู่ได้โดยไม่ต้องเดือนร้อน สร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของตนให้ดีเสียก่อน (2) การสร้างวัฒนธรรมเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสร้างวัฒนธรรมเศรษฐกิจพอเพียงข้าราชการและพนักงานวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร มีการสร้างวัฒนธรรมเศรษฐกิจพอเพียงตามความเหมาะสม การสร้างวัฒนธรรมเศรษฐกิจพอเพียงมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของข้าราชการและพนักงานวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร การสร้างวัฒนธรรมเศรษฐกิจพอเพียงทำให้ข้าราชการและพนักงานเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างวัฒนธรรมเศรษฐกิจพอเพียงทำให้ข้าราชการและพนักงานมีทักษะในการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง การสร้างวัฒนธรรมเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานมีความรักและศรัทธาในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดทั้งเป็นการพัฒนาคนและองค์กรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และสามัคคีรวมมือเพื่อใหทุก

คนอยู่ร่วมกันโดยปราศจากการเบียดเบียนและเอารัดเอาเปรียบ ด้านวัฒนธรรม คือ การสนับ สนุนให้เกิดวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตที่ประหยัดอดออม มีชีวิตที่เรียบง่าย ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่ตกเป็นทาสของอบายมุขและบริโภคนิยม ด้านเศรษฐกิจ สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีความขยันหมั่นเพียรในการประกอบสัมมาอาชีพ พึ่งตนเองได พ้นจากความยากจน มีรายไดเพิ่มสูงขึ้น (3) รูปแบบการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รูปแบบการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความชัดเจนและเหมาะสม รูปแบบการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรช่วยให้ผู้บริหารสามารถแนะแนวทางการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้ข้าราชการและพนักงานวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรอย่างเหมาะสม รูปแบบการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรช่วยให้ข้าราชการและพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (4) เหตุผลของการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเหตุผลของการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รับรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรมีการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเกิดความตระหนักและเล็งเห็นคุณค่าในการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ข้าราชการในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรมีทักษะในการปฏิบัติงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรมีความซาบซึ้งในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่มีต่อปวงชนชาวไทย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรต้องดำเนินการให้มีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสภาพของสังคมและเศรษฐกิจ

2. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรต้องดำเนินการ หรือสนับสนุนให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร โดยข้าราชการและเจ้าหน้าที่เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นในการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรต้องดำเนินการให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ขององค์กร ว่ามีการสร้างวัฒนธรรมเศรษฐกิจพอเพียงตามความเหมาะสม

4. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรต้องดำเนินการให้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบและปัจจัยการสร้างวัฒนธรรมเศรษฐกิจพอเพียง ว่ามีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ขององค์กร

5. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรต้องดำเนินการให้มีการประเมินผลในการสร้างวัฒนธรรมเศรษฐกิจพอเพียงทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของ

องค์กร เห็นความสำคัญของการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรต้องดำเนินการให้มีการสร้างตัวชี้วัดของการสร้างวัฒนธรรมเศรษฐกิจพอเพียง จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ขององค์กรมีทักษะในการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง

7. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรต้องดำเนินการให้มีการประเมินผลด้านรูปแบบการบริหารจัดการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ขององค์กร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรต้องดำเนินการให้มีนโยบายการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้กับวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร โดยการใช้นโยบายความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร

2. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรต้องดำเนินการให้มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรในองค์กรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยความมีสติสงบและมีหลักการการพึ่งพาตนเอง มานะ อุตสาหะ การพึ่งพาอาศัย รู้รักสามัคคี ภูมิสังคม อุดรอยรั่ว เพิ่มรายได้ ขยายโอกาส เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด

3. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรต้องดำเนินการให้มีนโยบายการเสิมสร้างและพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย การเติบโตของเป้าหมายทีละขั้นอย่างยั่งยืน เสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของเจ้าหน้าที่ในองค์กร โดยเฉพาะผู้นำองค์กรตลอดจนเจ้าหน้าที่และฝ่ายขายในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กองพัฒนาการศึกษา. (2554). *แนวความคิดในการก่อตั้งเป็นสถาบัน*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

ประเวศ วะสี. (2541). *ปฏิรูปการศึกษายกเครื่องทางปัญหาทางรอดจากความหายนะ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สดศรี-สฤษดิ์วงษ์.

สุเมธ ตันติเวชกุล. (2541). *การดำเนินชีวิตในระบบเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2550). *โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติแห่งประเทศไทย.

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

Development of In-Service Training Curriculum of Project-Based Learning Using ICT Integration for Teachers in Schools under Lopburi Primary Educational Service Area Office II

ชุลีพร สุระโชติ และ มณเฑียร ชมดอกไม้

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ (2) ศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ มีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การสร้างหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตรและ การประเมินผลหลักสูตร ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มี 2 ขั้นตอนคือ (1) ทดลองนำร่องกับครู จำนวน 8 คน และปรับปรุงหลักสูตร (2) ทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่าง ครู 16 คน ใช้ระยะเวลาการทดลอง 3 วัน ใช้รูปแบบการทดลองแบบหนึ่งกลุ่ม ทดสอบก่อนและหลังการทดลอง ผลการวิจัยพบว่า (1) ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการของครูหลังการเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ความสามารถด้านการออกแบบการเรียนรู้การบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ อยู่ในระดับดีมาก (3) ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการอยู่ในระดับมาก (4) เจตคติของครูที่มีหลักสูตรการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการอยู่ในระดับมาก (5) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อหลักสูตรการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการอยู่ในระดับมาก (6) ความรู้ของนักเรียนที่เรียนแบบบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (7) ความพึงพอใจของนักเรียนในการเรียนรู้แบบบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก (8) ความสามารถในการสร้างชิ้นงานของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม, การบูรณาการไอซีที, การจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ

Abstract

The purposes of this research are to study: (1) the development of in-service training curriculum of project-based learning using ICT (2) the implementation of the developed curriculum for teachers. The research procedures included 4 steps: study of foundation data, curriculum construction, curriculum implementation, and curriculum evaluation and revision. The approved curriculum was experimented on 8 teachers as a pilot study and finally it was

experimented on 16 teachers for 3 days, using the pilot teachers as the mentors. The one-group pre-test-post-test design was utilized. The results indicated that: the post test mean score of knowledge of project-based learning using ICT Integration of the trainees was significantly higher than the pretest; Ability of the designed project-based learning was at a very good level; Ability of teachers in using ICT Integration training curriculum was at high level; The trainees' attitude in training curriculum and their opinions about the appropriateness of the training curriculum were at high level; the posttest mean score of knowledge of the project-based learning using ICT Integration of the students was significantly higher than the pretest at .05 levels; The appropriateness of the students to the training curriculum was at high level, while the ability of students in designed works sheets were at median level.

Keywords: training development curriculum, ICT integration, project-based learning

ความนำ

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology--ICT) ซึ่งมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาในเรื่องการเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่ช่วยกระตุ้นความสนใจแก่ผู้เรียน เช่น การเรียนรู้โดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer-Assisted Learning --CAL) การสอนทางไกล (Distance Learning) การใช้ไอซีทีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ครูจะเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนทำงาน และเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้รวมทั้งจากเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผู้เรียนจะเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ฟัง มาเป็นผู้ลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการใช้เวลาในการทำงาน การค้นคว้าหาความรู้ และอ่านในสิ่งที่สนใจ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ดีกว่าการฟังครูพูดอย่างเดียว ดังนั้นไอซีทีจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ เพราะช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการสร้างคนรุ่นใหม่ให้คิดเองได้ ทำเองได้ เรียนรู้เองได้ แสวงหาและใฝ่เรียนรู้ แต่ในสภาพปัจจุบันยังพบปัญหาในการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา คือ ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสนใจในการพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ มากกว่าเนื้อหาสาระในสื่อเทคโนโลยี และสารสนเทศที่นำไปใช้ในการเรียนการสอน และมากกว่าการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และจัดกระบวนการเรียนรู้ ประสิทธิภาพการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาในภาพรวมของประเทศปรากฏว่ายังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ครูผู้สอนขาดความรู้ความสามารถในการนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ไปใช้ในการเรียนการสอน ไม่มีการสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษา ส่วนมากสภาพการสอนโดยรวมยังไม่เหมาะกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษา ที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วด้านวิชาการ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในขณะเดียวกันสภาพการจัดการเรียนการสอนโดยทั่วไป ยังใช้รูปแบบบรรยายหน้าชั้น ไม่ค่อยได้ใช้สื่อการเรียนการสอนหรือเทคโนโลยีเข้ามาช่วยมากนัก ส่งผลให้คุณภาพทางการศึกษาโดยรวมไม่บรรลุตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้

การบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ เป็นการนำไอซีทีมาเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ (ยืน ภู่สุวรรณ และสมชาย นำประเสริฐชัย, 2546) โดยให้ผู้เรียนออกแบบโครงการบูรณาการโดยใช้ไอซีทีเป็นเครื่องมืออุปกรณ์สำคัญในการแก้ปัญหาโครงการ ทำการประเมินผลการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดในแต่ละ

โครงการ และทำการสรุปผลโครงการ อาจมีการบันทึกข้อมูล บันทึกภาพ และเสียงขณะปฏิบัติกิจกรรมด้วย โดยการจัดสภาพการณ์ของการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนได้ร่วมกันเลือกทำโครงการที่ตนสนใจ ร่วมกันวางแผนศึกษาหาข้อมูล และลงมือปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ จนได้ข้อค้นพบสิ่งใหม่ ๆ โดยใช้ไอซีทีเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนสร้างผลผลิตหรือชิ้นงาน ฝึกทักษะการใช้ไอซีที นำเสนอผลงาน อภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงาน ได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสารและความร่วมมือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุปผชาติ ทัฬหิกรณ์ (2555, หน้า 230) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนยุคใหม่เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้วยการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ พบว่า การบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้เนื้อหาสาระที่เรียน ทั้งในกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สุขศึกษา และพลศึกษา การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี ทำให้ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้วยเหตุนี้วิธีการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ จึงสนับสนุนความคาดหวังเกี่ยวกับลักษณะของคนไทยยุคใหม่ให้มีลักษณะเป็นคนที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถสื่อสาร คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีศีลธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยการสอนแบบการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ ย่อมขึ้นอยู่กับการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการและทักษะเทคโนโลยี ซึ่งการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาครูวิธีหนึ่ง ให้ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใหม่เพิ่มเติม เป็นการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมให้มีลักษณะเป็นครูยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะผู้เรียนยุคใหม่ได้นั้น ครูจะต้องได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ จากนั้นให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ และนำไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนในการเรียนปกติ ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมครูในครั้งนี้ ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการโดยใช้ไอซีทีบูรณาการทุกขั้นตอนของการฝึกอบรม เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างผลผลิตหรือชิ้นงานของครู ซึ่งเป็นนวัตกรรมการสอนของครูที่สร้างขึ้น เหมาะสำหรับพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูจะได้ประสบการณ์จากการฝึกอบรม เพื่อนำวิธีการไปพัฒนาการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบครูยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2. ศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ สำหรับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ให้พัฒนาคนไทยยุคใหม่ ให้มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานเป็นกลุ่มได้ มีคุณธรรม ภูมิใจในความเป็นไทย มีทักษะความรู้ที่จำเป็น และมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียมเสมอภาค ทักษะของคนไทยที่ควรพัฒนาให้สอดคล้องและสืบเนื่องกัน

2. การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการเรียนรู้ในการศึกษายุคฐานแห่งเทคโนโลยี หรือ Technology Based Paradigm ครูจะต้องปรับแนวทางการเรียนการสอน (pedagogy) โดยครูจะต้องทำให้เด็กรักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีเป้าหมายในการสอนที่จะทำให้เด็กมีทักษะชีวิต ทักษะการคิด และทักษะด้านไอซีที (knowledge) ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ครูจะต้องฝึกฝนให้เด็กได้มีโอกาสทดลองด้วยตนเอง

การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน และนำพาให้เกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนต้องคำนึงถึงการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาการทางสมอง และเน้นคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ใช้สื่อการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศ ครือข่ายการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

3. สถานศึกษาต้องมีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ แลนำผลที่ได้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คือ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์, ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ

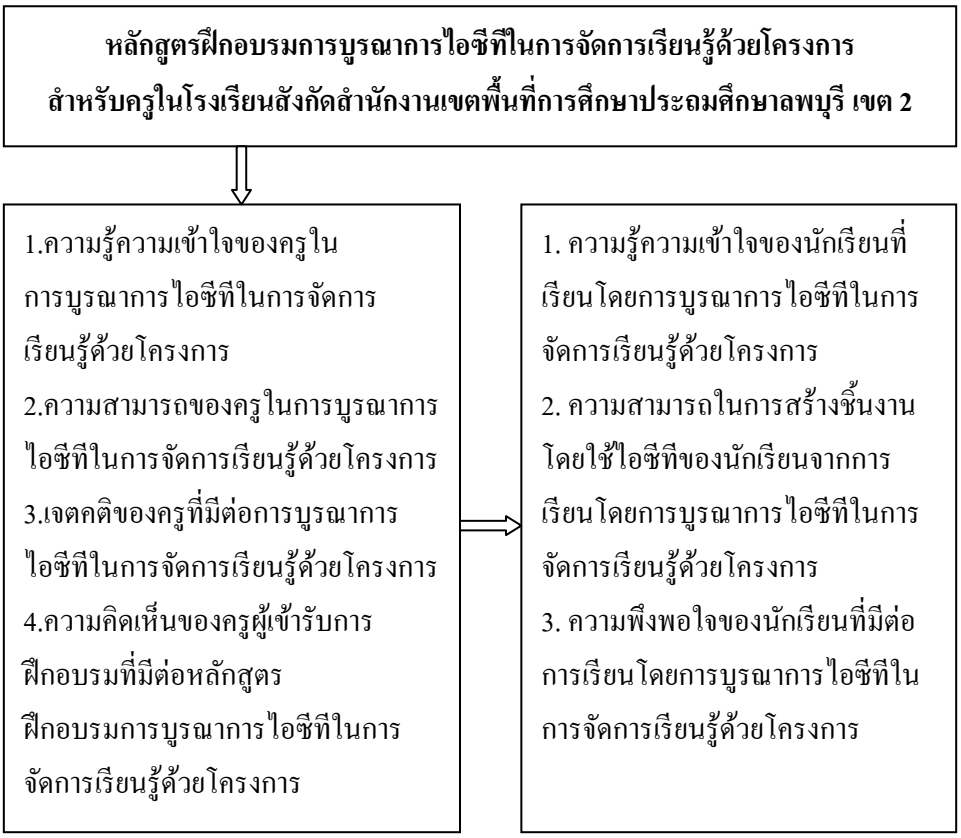
4. การจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญวิธีการหนึ่ง เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ หรือการค้นคว้าหาคำตอบในสิ่งที่ผู้เรียนอยากรู้ โดยผู้เรียนเลือกศึกษาตามความสนใจของตนเองหรือของกลุ่ม เป็นการเรียนรู้ที่ใช้เทคนิคหลากหลายรูปแบบ เพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งจากความสนใจของผู้เรียนเอง โดยใช้กระบวนการและวิธีทางวิทยาศาสตร์ ผู้เรียนจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อค้นหาคำตอบด้วยตนเอง โดยผู้สอนจะสนับสนุนให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแหล่งการเรียนรู้เพื่อให้ได้ความรู้จนสามารถสร้างชิ้นงานได้และนำผลการศึกษาไปใช้ในชีวิตจริงได้ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ จึงเป็นการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ สร้างองค์ความรู้ใหม่ รู้จักการนำเสนอข้อมูล และนำผลผลิตมาใช้ประโยชน์ได้

5. การใช้ไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางในการใช้ไอซีทีจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน คือ (1) ให้ผู้เรียนใช้ไอซีทีในการศึกษาค้นคว้ากลั่นกรองและรวบรวมสารสนเทศ (2) ให้ผู้เรียนเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆผ่านเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง (3) ให้ผู้เรียนใช้ไอซีทีเป็นเครื่องมือในการสร้างชิ้นงานมัลติมีเดีย โดยมีเนื้อหาสาระที่เรียนหรือสร้างชิ้นงาน และนำเสนอผลงาน (4) ให้ผู้เรียนใช้ไอซีทีในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสานงาน แสดงความคิดเห็น และทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อน ครู ผู้เชี่ยวชาญ และคนอื่น ๆ ทั่วโลก ผ่านไปรษณีย์อิเลคทรอนิคส์ และเครือข่ายสังคม (5)ให้ผู้เรียนรู้วิธีการนำทรัพยากรมัลติมีเดีย เช่น ภาพเคลื่อนไหว เสียง วีดิโอ และทรัพยากรบุคคล มาใช้ให้เกิดประโยชน์

ต่อการเรียนรู้ ทั้งในส่วนของการเรียนรู้เนื้อหาสาระตามหลักสูตร และในสิ่งที่ผู้เรียนสนใจ (6) ให้ผู้เรียนสามารถใช้ ไอซีที อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย (บุปผชาติ ทัฬหิกรณ์, 2551, หน้า 54)

6. หลักสูตรฝึกอบรมมีการพัฒนา 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรม นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการฝึกอบรม และการออกแบบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม ขั้นที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานมาออกแบบโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล การกำหนดเวลาที่ใช้ฝึกอบรม การดำเนินกิจกรรม การใช้เทคนิคการฝึกอบรม และการจัดทำเอกสารประกอบหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายได้แก่ การศึกษานำร่อง เพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม และการทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในสถานศึกษา เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตร ขั้นที่ 4 การประเมินและการติดตามผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข ให้หลักสูตรฝึกอบรมมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เหมาะสมพร้อมที่จะนำไปใช้ในการฝึกอบรมให้กับบุคลากรต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มี 4 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การใช้ไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ (Project-Based Learning) และการออกแบบการเรียนรู้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสาร และค้นคว้าข้อมูลทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และนักเรียนโดยการสัมภาษณ์

2. การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำผลการวิเคราะห์ แนวคิด และการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตร

3. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 225 คนและนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1860 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 16 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างคือเป็นครูผู้ช่วยซึ่งมีประสบการณ์ในการสอนประมาณ 1-2 ปี ปฏิบัติการสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 ในโรงเรียนที่มีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ มีความรู้และทักษะพื้นฐานด้านการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น และมีความต้องการพัฒนาความสามารถในการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนที่เรียนอยู่กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ ประกอบการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม ได้แก่ เอกสารหลักสูตรการฝึกอบรม และเอกสารแผนการฝึกอบรม

2. แบบวัดและประเมินผลเพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บแต่ละขั้นตอนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตร ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. ผลที่เกิดกับครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบความรู้ การประเมินความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เจตคติ และความคิดเห็นของครูผู้เข้าฝึกอบรมต่อหลักสูตรฝึกอบรมการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการผลที่เกิดกับนักเรียน คือ คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบความรู้

2. ความสามารถของนักเรียนในการเรียนแบบบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ และเจตคติของนักเรียนในการเรียนแบบบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ

สถิติทดสอบที เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนน ดังนี้

2.1 ความรู้ความเข้าใจของครูในการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ โดยใช้

การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (one sample t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

2.2 ความรู้ความสามารถของนักเรียนในการเรียนรู้แบบบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ โดยใช้การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (one sample t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนาหลักสูตรผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนาหลักสูตร มีความเป็นไปได้ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ และสามารถนำมาพัฒนาครูเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ถูกส่งผ่านอย่างรวดเร็ว องค์ความรู้และสารสนเทศถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมยุคใหม่ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญที่สร้างสรรค์สังคมให้เป็นพลโลกที่ใช้ปัญญาสร้างความรู้ที่เป็นประโยชน์ จึงเป็นหน้าที่ของครูผู้สอนที่จะต้องพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการก้าวทันความรู้ต่อยอดเพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ ผลิตงานใหม่ ๆ ได้ นักเรียนจึงต้องมีความสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด ดังนั้นหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้จึงเป็นการนำไอซีทีมาใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูให้มีทักษะการใช้ไอซีทีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยปฏิบัติกิจกรรมไอซีทีตามกระบวนการสอนแบบโครงการ เนื่องจากการสอนแบบโครงการส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตในการอยู่ร่วมกัน การทำงานเป็นกลุ่ม ส่งเสริมการใช้ทักษะกระบวนการคิดในการสร้างงาน ด้วยการใช้ ไอซีทีให้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ครูได้นำวิธีการนี้ไปใช้สอนนักเรียนซึ่งเป็นการฝึกทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่วนการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนทำให้ข้อมูลสภาพปัญหาการใช้ไอซีทีในโรงเรียน ได้ประโยชน์ในการปรับสถานที่การจัดการเรียน การใช้วัสดุอุปกรณ์ และความต้องการในการพัฒนาของครู คือ รูปแบบการฝึกอบรมที่ได้ปฏิบัติจริง การออกแบบการเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมไอซีที การวัดและประเมิลผลตามสภาพจริง ได้ชิ้นงานจากการฝึกอบรม เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสอน และให้ครูมีความรู้ความเข้าใจสามารถคิด และสร้างนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ ได้

2. ผลการออกแบบและสร้างหลักสูตร

ผลการออกแบบและสร้างหลักสูตรจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ประกอบการพัฒนาหลักสูตรที่เกิดจากการสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษานำร่อง ช่วยให้สามารถออกแบบและเขียนโครงร่าง ได้แก่ หลักการและเหตุผล เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย การกำหนดเนื้อหา กิจกรรม สื่อ และการประเมินผลได้สอดคล้องกับความต้องการ และสภาพการนำไปใช้ในการฝึกอบรมจริง ส่งผลให้องค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมที่ร่างขึ้นมีความเหมาะสมสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบ

3. ผลการทดลองใช้

ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมศึกษานำร่องกับตัวอย่างครู 8 คน ใช้เวลา 3 วันพบว่า ครูมีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ หลังเข้ารับการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม และคะแนนค่าเฉลี่ยการปฏิบัติกิจกรรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนั้นมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด และมีเจตคติในระดับดีมาก สำหรับผลการทดลองศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง ใช้เวลาฝึกอบรม 3 วัน โดยให้ครูปฏิบัติตามแผนฝึกอบรม ได้แผนการ

จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ จากนั้นให้ครูผู้เข้ารับการอบรมนำแผนจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จัดการเรียนรู้ และนำเสนอผลงานในที่ประชุมสัมมนา

4. ผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมสามารถช่วยทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ทั้งหลักการทฤษฎี พร้อมกับภาคปฏิบัติ ทำให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพที่ช่วยพัฒนาให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถด้านความรู้หลังอบรมสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมมาก เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สำหรับการศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่เกิดกับนักเรียนพบว่า หลังการอบรมนักเรียนที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ มีคะแนนสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย นักเรียนมีเจตคติต่อการเรียนรู้แบบบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สำหรับการปรับปรุงหลักสูตร ผู้วิจัยนำข้อคิดเห็น และข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรจนได้หลักสูตรที่เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้

การอภิปรายผล

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรจากการที่ผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์ ทั้งด้านความรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ครูผู้เข้ารับการอบรบปฏิบัติกิจกรรม ค่าเฉลี่ยของความสามารถด้านความรู้จากการทำแบบทดสอบ สูงกว่าเกณฑ์ เนื่องมาจากหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นได้ผ่านการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และมีการประเมินผลและแก้ไขในทุกขั้นตอนของการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ทำให้ได้หลักสูตรที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านเนื้อหาและกิจกรรม อีกประการหนึ่งหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีกิจกรรมที่พัฒนาทักษะไอซีที ทักษะชีวิต และทักษะการคิด จากการฝึกการทำงานตามกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ ทำให้ครูผู้เข้ารับการอบรมเห็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมและการเรียนรู้อย่างมีความหมาย สามารถนำไปพัฒนางานการสอนเพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางาน และเห็นความเชื่อมโยงของสิ่งที่เรียนรู้กับประโยชน์ที่จะเกิดกับงานที่ครูทำอยู่ และต้องการพัฒนาจึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ ผลการหาประสิทธิภาพดังกล่าวจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และผลการวิจัยสอดคล้องกับ รวีวัตร์ สิริภูบาล (2544) ที่ศึกษาและพัฒนาแบบจำลองระบบการฝึกอบรมเชิงทักษะการปฏิบัติกับครู โดยใช้การเปรียบเทียบร้อยละของคะแนนการปฏิบัติ และคะแนนด้านความรู้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกันพบว่า มีประสิทธิภาพเท่ากับ 96.00/81.67 ผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ

2. ผลต่อครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลด้านความรู้และความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ จากการประเมินพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนครูที่เข้ารับการอบรมหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากเป็นกระบวนการอบรมที่ให้ความสำคัญในการเชื่อมโยงฝึกทักษะการจัดการเรียนรู้ให้กับครู และฝึกทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน ร่วมเรียนไปพร้อม ๆ กัน ผลความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน อยู่ในระดับดีมาก เป็นเพราะนำประสบการณ์เดิมของครูที่มีอยู่ เชื่อมโยงกับการพัฒนาการสอนแนวใหม่ ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการสอนที่ดีขึ้น สามารถจัดการเรียนรู้ได้ตรงตาม

วัตถุประสงค์ผลด้านเจตคติของครูต่อการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไอซีทีในการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ พบว่า อยู่ในระดับมาก เพราะ กิจกรรมฝึกอบรมเน้นการปฏิบัติสร้างชิ้นงานโดยใช้ไอซีทีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้แบบโครงการ ครูสามารถใช้ทักษะด้านไอซีทีสืบค้นทรัพยากรจากอินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ในการสอนทำให้สะดวกต่อการจัดหาสื่อรวดเร็ว ทันสมัยเหมาะกับวิชาชีพครูที่ต้นมีความรู้อย่างหลากหลายเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการเรียนรู้เช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์นำสู่การมีเจคติที่ดี

ผลของความคิดเห็นของครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม จากการวิเคราะห์พบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด ทำให้ครูมีความรู้เพิ่มขึ้น ให้ประโยชน์กับครู ให้มีความรู้กว้างขวางขึ้น เหมาะที่จะนำไปจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

ผลต่อนักเรียน จากการวิเคราะห์ ข้อมูลพบว่า ผลการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ เพราะ ได้ปฏิบัติจริง ทำงานเป็นกลุ่ม มีการช่วยเหลือแบ่งปัน ทำให้งานสำเร็จได้ด้วยดี

ข้อเสนอแนะ

1. การจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการใช้ได้ในทุกสถานการณ์การใช้สื่อ

2. สถานที่การเรียนถ้าไม่มีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์สามารถใช้วิธีการอื่นได้

3. การใช้หลักสูตรนี้อาจเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มกิจกรรมการฝึกทักษะไอซีทีให้มากกว่านี้

ข้อแนะนำเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีสอนที่หลากหลายโดยใช้ไอซีทีเป็นสื่อ

2. ควรมีการสังเคราะห์ชิ้นงานที่ได้จากการเรียนรู้แบบโครงการและไอซีที

3. ควรมีการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ในการฝึกอบรมระหว่างครูที่ต่างอายุระดับการศึกษาต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

บุปผชาติ ทัฬหิกรณ์. (2551). มัลติมีเดียปฏิสัมพันธ์, *สสวท. 23*(90), 25-35.

บุปผชาติ ทัฬหิกรณ์. (2555). *การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: โครงการเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.

ยืน ภู่สุวรรณ และสมชาย นำประเสริฐชัย. (2546). *ไอซีทีเพื่อการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น

รวีวัตร์ สิริภูบาล. (2544). เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา: ปัจจัยพัฒนาการศึกษา สังคมและเศรษฐกิจ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 1*(2), 45-48.

การพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยใช้ Backward Design

The Development of Vocational Curriculum for Business Computer According to Employers Need by Using Backward Design

นฤมล เพ็ชรสุวรรณ และรุจิร์ ภู่สาระ

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยใช้ Backward Design กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 216 คน หัวหน้างานในสถานประกอบการจำนวน 1,080 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ขั้นตอนการดำเนินการคือ การศึกษาข้อมูลที่เป็นเอกสาร เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาสังเคราะห์เพื่อร่างหลักสูตร และประเมินความเป็นไปได้ของหลักสูตร ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้ หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ จุดหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหารายวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล โดยเน้น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร โครงสร้างของหลักสูตรประกอบด้วย หมวดวิชาพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 22 หน่วยกิต โดยเน้น กลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ 8-12 หน่วยกิต กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ 6-12 หน่วยกิต กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ 3-9 หน่วยกิต กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ 3-9 หน่วยกิต หมวดวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 52 หน่วยกิต กลุ่มวิชาแกน ไม่น้อยกว่า 15 หน่วยกิต กลุ่มวิชาชีพบังคับ ไม่น้อยกว่า 28 หน่วยกิต กลุ่มวิชาเลือก ไม่น้อยกว่า 9 หน่วยกิต หมวดวิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต และกิจกรรมเสริมหลักสูตร (ไม่น้อยกว่า 120 ชั่วโมง) รวมตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 80-90 หน่วยกิต ผลการประเมินความเป็นไปได้ หลักสูตรมีความสอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพของสถานประกอบกา ร และมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร, ความต้องการของสถานประกอบการ

Abstract

This mixed method research was to develop a high vocational curriculum in business computer according to employer needs by using Backward Design. The samples consisted of two hundred and sixteen directors in vocational colleges which provide business computer, one thousand and eighty supervisors in companies and nine experts. The research was conducted by documentary data study, questionnaires and in depth interviews. The results of the research revealed that the curriculum consisted of visions, principles, goal, the structure of curriculum, contents,

learning activities, and assessment. This curriculum emphasized 5 domains: virtue and morality, knowledge, skills, interpersonal skills, numeral skills and communication networks. 80-90 credits were assigned for completion of study. The general course included at least 22 credits which were divided into foreign languages for 8-12 credits, mathematics and sciences for 6-12 credits, humanities for 3-9 credits and social science for 3-9 credits. Professional courses included at least 52 credits which were divided into core course for at least 15 credits, assigned course for at least 28 credits and elected course for at least 9 credits. A free elective course was at least 6 credits. The assigned curriculum was at least 120 hours for enriching the students' competencies. The final curriculum which was evaluated by 9 experts revealed that it corresponded to Thai qualifications framework, manpower and current situation.

Keywords: curricular development, according to employer needs**,** backward design

ความนำ

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคน มีส่วนช่วยให้คนมีคุณภาพ สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การอาชีวศึกษาเป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดเตรียมบุคคลให้มีอาชีพในอนาคต และเพื่อช่วยให้ผู้มีอาชีพอยู่แล้วมีความก้าวหน้าในอาชีพของตน การจัดการอาชีวศึกษาที่จะให้ได้ผลดีควรมีหลักสูตร วิธีการสอนที่เหมาะสมกับความก้าวหน้าของนวัตกรรม และเทคโนโลยีของสถานประกอบการนั้น ๆ แนวคิดการจัดอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาเพื่ออาชีพ มีการกำหนดระดับทักษะที่ผู้เรียนต้องทำได้หรือมีได้ในแต่ละอาชีพ มีการกำหนดความรู้ ความสามารถทั้งความรู้ที่เป็นหลักวิชา ความรู้สัมพันธ์กับทักษะ กำหนดคุณลักษณะ (trait) เจตคติ (attitude) จริยธรรม (ethics) และจรรยาบรรณ (code of conduct) ที่พึงมีของผู้เรียนเมื่อจบการศึกษา ดังนั้นการจัดการอาชีวศึกษาจึงมุ่งเน้นสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้ศึกษา (occupational competence) ให้เพียงพอแก่การประกอบอาชีพได้เป็นขั้นต้น หลักการและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ได้แก่ การมุ่งเตรียมกำลังคนระดับต้น และระดับกลางด้านเทคนิคในสาขาต่าง ๆ ให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2549)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดอุดมการณ์และหลักการที่สำคัญ ในการจัดการอาชีวศึกษาว่า ในการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ คือ การพัฒนากำลังคน ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดคุณภาพตามสมรรถนะอาชีพที่กำหนดไว้ โดยจัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่าง สถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาชาติ ปรัชญาอาชีวศึกษา ภายใต้การสนันสนุนทรัพยากรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพให้มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2549)

การอาชีวศึกษา จึงเป็นรากฐานอันสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพราะความเจริญของประเทศ ต้องเริ่มจากพื้นฐานของการประกอบอาชีพ สร้างผลผลิต และรายได้ของประชาชน การจัดการอาชีวศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคน และสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น คุณภาพของผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีตัวชี้วัดสำคัญประการหนึ่ง คือ ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถประกอบอาชีพ หรือสามารถทำงานได้จริง นอกเหนือไปจากที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านวิชาการ และมีคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามที่สถานประกอบการต้องการ

จากแนวโน้มสถานการณ์เกี่ยวกับการอาชีวศึกษา และความต้องการของธุรกิจในปัจจุบัน ภาคธุรกิจต้องการกำลังคนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่มีสมรรถนะจำนวนมากที่สุดและคุณสมบัติของผู้จบการศึกษาส่วนใหญ่ ยังไม่ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจ ตลอดจนปัจจุบันตลาดแรงงานมีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง ลักษณะของนักเรียนอาชีวศึกษาที่ตลาดแรงงานต้องการจึงต้องเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ คุณลักษณะของนักเรียนอาชีวศึกษาต้องสอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นของงานพร้อมที่จะทำงานได้ในสภาพของการเปลี่ยนแปลง โดยมีความรู้พื้นฐานที่ครบถ้วนรอบด้านเพียงพอและนำไปประยุกต์ใช้งานได้จริง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2550) ซึ่งสถานประกอบการส่วนมาก ยังเห็นว่านักเรียนอาชีวศึกษายังขาดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยอาจสืบเนื่องมาจากคุณภาพของระบบการศึกษาของไทย ทำให้ไม่สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานประกอบการจริง

หลักสูตรอาชีวศึกษาที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2546 ซึ่งมีอายุการใช้งานมาแล้วกว่า 10 ปี ประกอบกับปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวว่า หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ควรได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย และสามารถ ผลิตนักเรียนที่มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยศึกษาความต้องการของสถานประกอบการก่อน แล้วจึงนำมากำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ควรกำหนดในลักษณะที่บ่งบอกถึง ความสามารถของนักเรียนที่ควรจะเป็น ซึ่งเป็นผลลัพธ์อันเนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการออกแบบหลักสูตรแบบ Backward Design (Wiggins & McTighe, 2006 อ้างถึงใน รุจิร์ ภู่สาระ, 2551) ซึ่งเริ่มต้นจากเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ แล้วจึงดำเนินการพัฒนาหลักสูตร โดยเปรียบเทียบผลจากการเรียนรู้กับมาตรฐานและความต้องการที่จะให้นักเรียนมีพฤติกรรมพิจารณาผลที่ยอมรับได้ และการวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรแบบ Backward Design นี้ จึงเป็นรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมที่สุด ที่จะช่วยให้ผู้พัฒนาหลักสูตร และผู้ที่นำหลักสูตรไปใช้มองเห็นภาพของผลผลิตจากการจัดการศึกษาได้อย่างชัดเจน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โดยเฉพาะสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ซึ่งเป็นอีกสาขาหนึ่งที่เป็นที่ต้องการอย่างมากของสถานประกอบการ การพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนอาชีวศึกษา ในการที่จะผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการ ป้อนให้กับผู้ที่รับผลผลิตนั่น คือ สถานประกอบการ ตลอดจนสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับนักเรียนอาชีวศึกษาอีกด้วย

ในการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยใช้ Backward Design ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดตามแนวทางการพัฒนาหลักสูตร โดยกำหนดให้ความต้องการของสถานประกอบการเป็น

ผลลัพธ์ของหลักสูตรแล้วจึงกำหนดโครงสร้างของหลักสูตร ตามองค์ประกอบ ตั้งแต่ วิสัยทัศน์ หลักการ จุดหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ จุดประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหารายวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่ออุปกรณ์ และการวัดประเมินผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

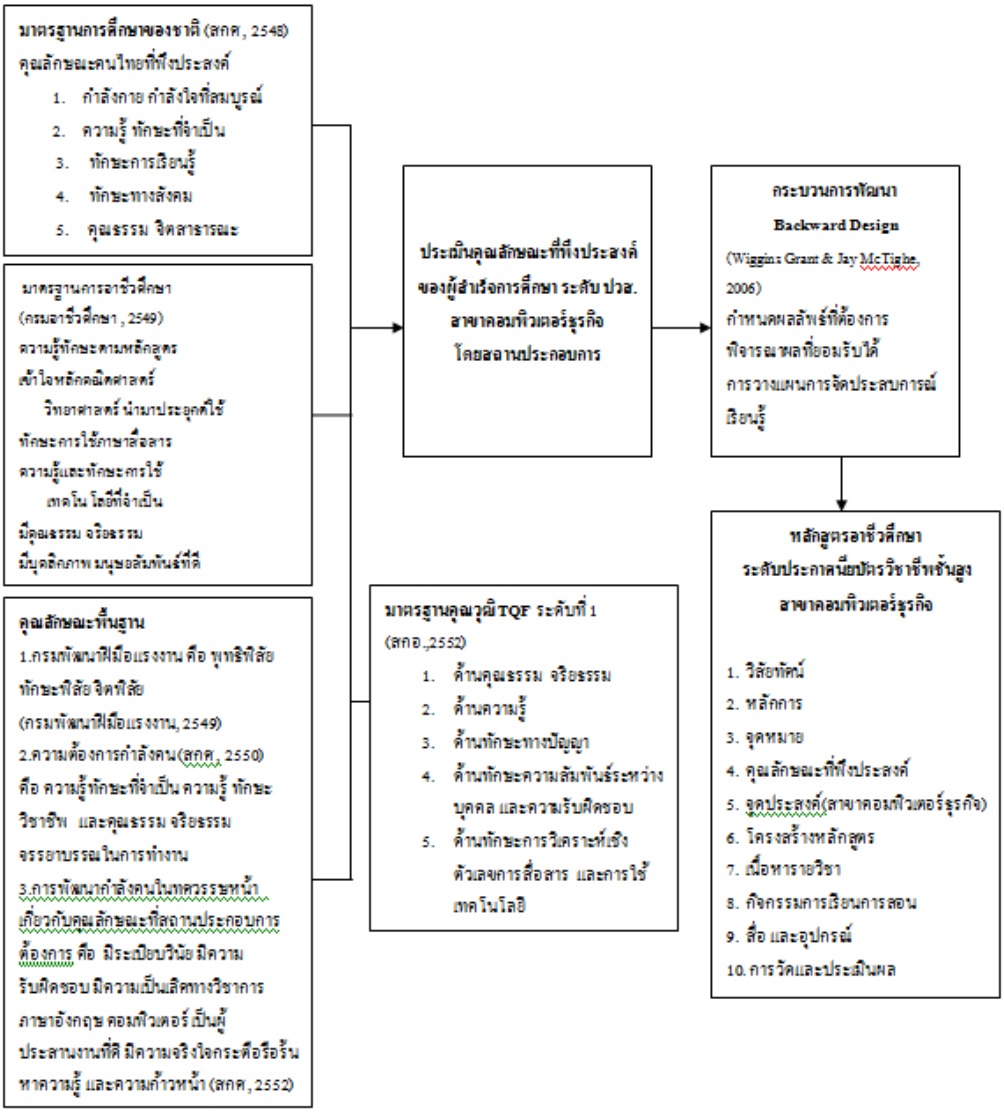
เพื่อพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยใช้ Backward Design

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานคุณวุฒิ TQF--Thailand Qualifications Framework (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) ได้กำหนดมาตรฐานคุณวุฒิระดับที่ 1 ไว้ประกอบด้วย (1) ด้านคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน หรือของกลุ่ม ตระหนักและประพฤติปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับและจรรยาบรรณวิชาชีพ (2) ด้านความรู้ มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับขอบข่ายและลักษณะของสาขาวิชาที่เรียน และรู้ลึกในความรู้บางส่วนในสาขา รวมถึงทฤษฎี แนวคิดและหลักการที่สำคัญ มีความเข้าใจในปัญหาและงานวิจัยใหม่ ๆ (3) ด้านทักษะทางปัญญา สามารถวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลทางเทคนิคและข้อมูลการวิจัย แลใช้ในการปฏิบัติโดยอาศัยคำแนะนำเพียงเล็กน้อย สามารถช้ความรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานวิเคราะห์ปัญหา (4) ด้านทักษะสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ สามารถคิดและแสดงออกได้อย่างเสรี มีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ในกลุ่มทำงาน มีภาวะผู้นำและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร ค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสาร พูด เขียน อภิปราย นำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดการออกแบบหลักสูตรแบบ Backward Design (Wiggins & McTighe, 2006 อ้างถึงใน รุจิร์ ภู่สาระ, 2551) ซึ่งเริ่มต้นจากเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ แล้วจึงดำเนินการพัฒนาหลักสูตรโดยเปรียบเทียบผลจากการเรียนรู้กับมาตรฐานและความต้องการที่จะให้นักศึกษามีพฤติกรรม พิจารณาผลที่ยอมรับได้ และวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรโดยใช้ Backward Design นี้ จะช่วยให้ผู้พัฒนาหลักสูตร และผู้ที่นำหลักสูตรไปใช้มองเห็นภาพของผลผลิตจากการจัดการศึกษาได้อย่างชัดเจน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ จัดเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และผู้บริหารสูงสุดของสถานประกอบการ หัวหน้าฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการ และหัวหน้างาน จากสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เลือกโดยใช้สัดส่วนของประชากร ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าสัดส่วนเกิดขึ้นได้ในระดับ $\pm$5% ของค่าสัดส่วนสูงสุด (ศิริชัย, 2544) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 216 คน และผู้บริหาร

หัวหน้าฝ่ายบุคลากร และหัวหน้างานของสถานประกอบการ จำนวน 1,080 คน

2. กลุ่มผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และผู้บริหารสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน และผู้บริหาร ของสถานประกอบการ จำนวน20 คน

3. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความเป็นไปได้ของหลักสูตร ในขั้นตอนสุดท้าย ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญหลักสูตรอาชีวศึกษา 2 คน ผู้บริหารสถานประกอบการ 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ 2 คน รวม 9 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มี 5 ประเภท ได้แก่

1. แบบสอบถาม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของการจัดการเรียนการสอน สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด มีค่า IOC=0.6-1.00 และ α=0.95

2. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานประกอบการ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อระบุสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังว่าจะเป็น ของคุณลักษณ์ของผู้จบปวส.สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจโดยเป็นแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด มีค่า IOC=0.6-1.00 และ α=0.97

3. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

4. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้บริหารสถานประกอบการ

5. แบบประเมินความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาตรวจสอบ 4 ประการ คือ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความสอดคล้อง ด้านความเป็นประโยชน์ (Guskey, 2000)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัญหา สร้างเครื่องมือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวมรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 พัฒนาหลักสูตร โดยใช้ Backward Design ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ จุดหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จุดประสงค์ (สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ) โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหารายวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ และอุปกรณ์ การวัดและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินความเป็นไปได้ของหลักสูตร โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านการอาชีวศึกษา คอมพิวเตอร์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานประกอบการ รวม 9 คน ทำการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ของหลักสูตร

การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สภาพ ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้สถิติ วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้ค่า α-Coefficient

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นมาตรวัดประมาณค่า มีพิสัยการตอบ 5 ช่วงของสภาพคาดหวัง และมีพิสัยการตอบ 5 ช่วงของสภาพที่เป็นจริง ใช้สถิติ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์พิจารณาความสอดคล้องของสภาพคาดหวัง กับสภาพที่เป็นจริง พิจารณาจากค่าผลต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของสภาพคาดหวัง และค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

ผลการวิจัย

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2557 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สร้างขึ้นโดยการสังเคราะห์ความต้องการของสถานประกอบการ โดยใช้ Backward Design ผลการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วยวิสัยทัศน์ คือ ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สังคม และประเทศ จุดประสงค์ของหลักสูตรเน้นการพัฒนาคุณลักษณะควบคู่กับความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพสนองความต้องการของผู้ประกอบการ และตลาดแรงงาน

โครงสร้างของหลักสูตร ประกอบด้วย (1) หมวดวิชาพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 22 หน่วยกิต แบ่งเป็นกลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศ 8-12 หน่วยกิต กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ 6-12 หน่วยกิต กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ 3-9 หน่วยกิต และกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ 3-9 หน่วยกิต 2) หมวดวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 53 หน่วยกิต แบ่งเป็น กลุ่มวิชาแกน ไม่น้อยกว่า 15 หน่วยกิต กลุ่มวิชาชีพบังคับ ไม่น้อยกว่า 28 หน่วยกิต กลุ่มวิชาเลือก ไม่น้อยกว่า 10 หน่วยกิต 3) หมวดวิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต 4) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (ไม่น้อยกว่า 120 ชั่วโมง) รวมตลอดหลักสูตร 80-90 หน่วยกิต

การกำหนดแนวทาง การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร นำแนวคิดรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบ Backward Design ของ Wiggins & McTighe (2006) จะเห็นได้ว่าแต่ละรายวิชาในหลักสูตรมีความสัมพันธ์ต่อผลการเรียนรู้ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์หลัก และรอง ใน 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบและด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สาระสำคัญของหลักสูตรที่พัฒนาเน้นภาษาต่างประเทศมากขึ้น มีการปรับหน่วยกิตรายวิชาภาษาอังกฤษ จากเดิม 1 หน่วยกิต เป็น 2 หน่วยกิต ทุกรายวิชา เพิ่ม วิชาการประยุกต์คอมพิวเตอร์กับงานสถิติ สังคมวิทยาโลกาภิวัตน์ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การใช้โปรแกรมตัดต่อวีดิโอ การพัฒนาโมบายแอปพลิเคชั่น การใช้โปรแกรมเขียนแบบวีซีโอ การใช้โปรแกรมเขียนแบบด้วยออโต้ การใช้โปรแกรมอินเตอร์แอคทีฟมัลติมีเดีย การสร้างสื่อมัลติมีเดียด้วยโปรแกรมโปรโชว์โกล การใช้โปรแกรมออกแบบสามมิติ กูเกิล สเก็ตอัพ การใช้โปรแกรม ไอโคน และเพิ่มเติมเนื้อหาในคำอธิบายรายวิชาในหลายรายวิชา เช่น การพัฒนางานด้วยระบบคุณภาพ และเพิ่มผลผลิต กฎหมายธุรกิจ ระบบปฏิบัติการ ระบบฐานข้อมูล หลักการออกแบบ และพัฒนาโปรแกรม การเขียนโปรแกรมภาษาซี เป็นต้น จัดการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เพิ่มเติมเกณฑ์การสำเร็จการศึกษา 2 ประเด็น คือ ผู้สำเร็จการศึกษา ต้องได้ระดับคะแนนในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ไม่ต่ำกว่า 2.00 และผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพสาขา

จากผลการประเมินความเหมาะสม ของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยภาพรวมพบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้มีความสอดคล้อง มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ และมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

การอภิปรายผล

ในปัจจุบันหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา จัดตามภาระกิจหลักของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อผลิตกำลังคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศในวิชาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ จัดหลักสูตรทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตรทวิภาคี รวมทั้งหลักสูตรอบรมวิชาชีพระยะสั้น แต่หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 (ฉบับปรับปรุง 2547) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ใช้มานานถึง 10 ปี และปัจจุบันยังมิได้รับการพัฒนา จึงทำให้จุดประสงค์ รายวิชา และเนื้อหารายวิชาไม่ทันสมัย ทันยุคของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และไม่ตอบสนองความต้องการของสังคมเท่าที่ควร เพื่อเป็นการพัฒนาหลักสูตรที่ต้องผลิตบุคลากรป้อนให้กับสถานประกอบการ ผู้วิจัยจึงมองความต้องการของสถานประกอบการเป็นหลักในการพัฒนาหลักสูตร จึงเลือกใช้เทคนิค Backward Design ของ Wiggins & McTighe (2006) ซึ่งมีหลักการที่สำคัญ คือ มีการกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ นั่นหมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาตามความต้องการของสถานประกอบการ และย้อนกลับมาพิจารณาผลที่ยอมรับ และวางแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และสร้างเป็นหลักสูตรต่อไป การพัฒนาหลักสูตรแบบ Backward Design นี้ จะทำให้สถานศึกษาสามารถผลิตนักศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

ในการจัดทำหลักสูตรผู้วิจัยได้กำหนดวิสัยทัศน์ของหลักสูตรไว้อย่างชัดเจน เหมาะกับสภาพการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับแผนการศึกษาชาติและการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ซึ่งหลักสูตรเก่ามีเพียงอุดมการณ์ของการจัดการอาชีวศึกษาเท่านั้น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2546 ไม่ได้ระบุอย่างชัดเจนว่า ผู้ที่ศึกษาหรือผู้จบการศึกษาต้องมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์อย่างไร หลักสูตรอาชีวศึกษาสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ตามความต้องการของสถานประกอบการ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากความต้องการของผู้ใช้โดยตรง ซึ่งเน้นคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และตรงต่อเวลา ตระหนักและปฏิบัติได้ตามระเบียบและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีจิตสาธารณะ และเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความอดทน ขยัน หมั่นเพียร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี รักองค์กร และรักความเป็นไทย

2. ด้านความรู้ มีความรู้ทางวิชาการ และวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงาน วางแผน และวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการออกแบบ และพัฒนางานได้ มีความรู้ที่แตกฉาน และใฝ่รู้ใฝ่เรียน

3. ด้านทักษะทางปัญญา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ วิเคราะห์ปัญหา และเสนอแนะได้อย่างเหมาะสม

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอ และความรับผิดชอบ มีทักษะผู้นำทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสดงออกอย่างเหมาะสม และมีมนุษยสัมพันธ์

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มี

ความสามารถในการสื่อสารภาษาไทย และภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มังกร หริรักษ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม ตามความต้องการของสถานประกอบการ และได้สรุปผลคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมีวินัยในตนเอง ด้านความผูกพันหรือความมีน้ำใจ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ และด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ นอกจากนี้ยังได้นำผลการวิจัยดังกล่าวสรุปออกมาเป็นแนวทางการดำเนินในสถานศึกษาเพื่อให้ครูเป็นคู่มือเพื่อสร้างคนดี ทั้งนี้ยังตรงกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ TQF (Thai Qualifications Framework) ของ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2552) อีกด้วย

จุดประสงค์สำคัญของหลักสูตร สร้างจากการวิเคราะห์ความต้องการในคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้จบการศึกษาสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จะเห็นได้ว่าสถานประกอบการมีความต้องการที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับสภาพพื้นที่ ขนาดของสถานประกอบการ และหน่วยงานที่สังกัด โดยสถานประกอบการที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครมีความต้องการบุคลากรเฉพาะทางและมีความสามารถสูง สามารถออกแบบและพัฒนาโปรแกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนสถานประกอบการที่อยู่นอกพื้นที่ มีความต้องการบุคลากรในระดับกลางสามารถใช้โปรแกรมที่หลากหลายได้ ในส่วนของขนาดสถานประกอบการ สถานประกอบการขนาดใหญ่ มีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทาง มีลักษณะผู้นำ มีมาตรฐานในการทำงาน สามารถวิเคราะห์ นำเสนอผลงาน และแก้ปัญหางานได้ด้วยตนเองอย่างถูกวิธี ส่วนสถานประกอบการขนาดกลางและเล็ก มีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถหลากหลาย มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ รักองค์กร มีความตระหนักในเรื่องของความคุ้มค่าของการลงทุน มีจิตสำนึกต่องานที่ทำมากกว่าค่าจ้างที่ได้รับ ส่วนสถานประกอบการที่สังกัดรัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ มีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทาง สามารถปฏิบัติงานและควบคุมคุณภาพของงานให้ได้มาตรฐาน มีความรู้ในแนวกว้าง สามารถอธิบายผลกระทบที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานได้ สถานประกอบการเอกชน มีความต้องการบุคลากรที่มีความรับผิดชอบในงานของตนและองค์กรสูง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการเสนอและวิเคราะห์ปัญหาของงานได้อย่างเหมาะสม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถสื่อสารด้วยภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาอื่น ๆ ได้ จากการเก็บรวบรวมข้อมูล จะเห็นได้ว่าสถานประกอบการมีความต้องการที่หลากหลาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสร้างจุดประสงค์ในลักษณะองค์รวม

โครงสร้างของหลักสูตร ในภาพรวม โครงสร้างของหลักสูตรอาชีวศึกษา สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ตามความต้องการของสถานประกอบการ มีจำนวนหน่วยกิตลดลงเนื่องจากวิชาความรู้มิได้มีอยู่ในชั้นเรียนแต่เพียงอย่างเดียว นักศึกษาสามารถหาความรู้ได้ด้วยตนเอง จากการนำเสนอผลงาน โครงงาน ดูงาน ทัศนศึกษา และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จะเห็นได้ว่าโครงสร้างของหลักสูตรใหม่เน้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างเป็นระบบ แตกต่างจากการฝึกงานเดิมในหลักสูตร พ.ศ.2546 กล่าวคือ ก่อนนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในวิชา BUS 2220 สหกิจศึกษาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการจำนวน 24 ชม โดย ในวันที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ บุคลิกภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การพูด การฟังที่เหมาะสม การประชุม และงานคอมพิวเตอร์และงานสำนักงานทั่วไป วันที่ 2 และ 3 ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการจริงก่อนออกฝึกงาน วันที่ 4 สัมมนาการฝึกประกอบการวิชาชีพโดยวิทยากรจากสถานประกอบการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์

จากประสบการณ์ที่ผ่านมา หรือจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง เพื่อเป็นประโยชน์ในการเตรียมฝึกประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ และในส่วนของกิจกรรมเสริมหลักสูตร 120 ชม. ควรเป็นกิจกรรมในรูปแบบ การบริการวิชาชีพสู่ชุมชน กิจกรรมการดำเนินธุรกิจขนาดย่อม กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการอนุรักษ์พลังงานสิ่งแวดล้อม เนื่องจากกิจกรรมดังกล่าวสามารถเสริมคุณลักษณะ 5 ด้านได้เป็นอย่างดี

การกำหนดรายวิชา และขอบเขตของเนื้อหารายวิชาในหลักสูตร สถานประกอบการมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้และทักษะติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงจัดกลุ่มวิชาภาษาต่างประเทศแยกอย่างชัดเจนในหมวดวิชาพื้นฐาน ส่วนวิชาภาษาไทยให้เน้นในทุกรายวิชาของหลักสูตร รายวิชาในหลักสูตรพุทธศักราช 2546 มีหลายรายวิชาที่น่าสนใจและสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการแต่สถานศึกษามิได้นำมาเลือกใช้ในการเรียนการสอน เช่น ภาษาอังกฤษเฉพาะกิจ การอ่านภาษาอังกฤษทั่วไป การเขียนตามรูปแบบภาษาอังกฤษธุรกิจ ภาษาอังกฤษสมัครงาน ภาษาจีนเบื้องต้น ทักษะชีวิต มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ภูมิฐานถิ่นไทย การเมืองการปกครองไทย การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ พฤติกรรมบริการ เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมิได้เจาะลึกในรายละเอียดรายวิชามากนัก แต่ขอนำเสนอรายวิชาใหม่ คือ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การประยุกค์กับงานวิจัยทางสถิติ สังคมวิทยาโลกาภิวัตน์ การใช้โปรแกรมตัดต่อวิดีโอ การใช้โปรแกรมเขียนแบบ และการพัฒนาโมบายเอปพลิเคชั่น เป็นต้น ซึ่งเป็นรายวิชาที่ทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง สถานศึกษาควรเลือกรายวิชาในการจัดทำแผนการเรียนการสอน ให้เหมาะสมทันสมัย และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด โดยคำนึงถึงความต้องการของสถานประกอบการเป็นสำคัญ อีกทั้งครูผู้สอนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเลือกเนื้อหาและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เหมาะสมกับรายวิชานั้น ๆ ดังนั้นผู้สอนต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และนำมาถ่ายทอดให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิผลสูงสุด

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตร ผู้สอนควรมุ่งเน้นความคาดหวังของสถานประกอบการเป็นสำคัญ ในทุกรายวิชามุ่งเน้นการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลและความรับผิดชอบ และการเรียนรู้ทักษะในการวิเคราะห์ตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมที่แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำเสนอโครงงานใหม่ ๆ กิจกรรมที่มอบหมายให้ทำงานเป็นทีม โดยการต้องจัดการกับงาน คน และเวลา กิจกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยี นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา และนำเสนอผลงาน กิจกรรมที่ต้องศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง นอกจากนี้ผู้สอนยังต้องมีกลยุทธ์ในการวัดผลที่หลากหลาย และเด่นชัด เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ และเกิดความรู้ที่ถาวร ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธการสอนของ ทิศนา แขมมณี (2553)

การวัดและประเมินผลการเรียน ในภาพรวมของผลการสอบแต่ละรายวิชา จัดออกมาเป็นระดับ 7 ขั้น (grade) คือ 4.00 , 3.5, 3.00, 2.50, 2.00, 1.50 และ 1.00 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมดี เกณฑ์การเลื่อนชั้น ต้องได้คะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 1.75 ถือว่าอยู่ในระดับมาตรฐาน ส่วนการสำเร็จการศึกษาต้องได้คะแนนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรไม่ต่ำกว่า 2.00 อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน แต่เนื่องจากหลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้เป็นหลักสูตรที่สนองความต้องการของสถานประกอบการ จึงได้เพิ่มข้อกำหนดในส่วนของการสำเร็จการศึกษา โดยเน้นการปฏิบัติเป็นสำคัญคือ นักศึกษาต้องได้คะแนนในรายวิชา BUS 2220 สหกิจศึกษาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ไม่ต่ำกว่า 2.00 ซึ่งเป็นรายวิชาที่นักศึกษาออกฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพจริงในสถานประกอบการ และจะต้องผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพสาขาก่อนจบการศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรอาชีวศึกษา สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยใช้ Backward Design ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่า เป็นแนวคิดที่ดี มีความทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการอย่างแท้จริง เพราะทำให้ผู้ประเมินหลักสูตรเห็นภาพได้ชัดเจนว่า หลักสูตรมีความต้องการอะไรที่สำคัญสามารถบอกได้ว่า เนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนั้น มุ่งผลลัพธ์ข้อใดที่ตั้งไว้บ้าง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Backward Design ของ Wiggins & McTighe (2006) ซึ่งมีหลักการที่สำคัญ คือ มีการกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ นั่นหมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาตามความต้องการของสถานประกอบการ และย้อนกลับมาพิจารณาผลที่ยอมรับ และวางแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และสร้างเป็นหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรแบบ Backward Design นี้ จะทำให้สถานศึกษาสามารถผลิตนักศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันมากที่สุด โดยผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา สามารถนำไปปรับใช้เป็นหลักสูตรสถานศึกษา ที่จะสามารถผลิตนักเรียนอาชีวศึกษาได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานต่อไป อย่างไรก็ดีหลังจากนั้น ถ้ามีการประเมินผลการใช้หลักสูตรในระยะ 5 ปี จะทำให้การพัฒนาหลักสูตรคอมพิวเตอร์ธุรกิจดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. สถานศึกษาสามารถ นำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้ไปทดลองใช้ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

2. ในการจัดการเรียนการสอน ควรเสริมสร้างให้นักศึกษาที่เรียนหลักสูตรนี้ ได้ปฏิบัติอย่างจริงจังมีการทำงานเป็นทีม และ พัฒนาผู้เรียนครบทุกด้าน เพื่อเสริมสร้าง การเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

3. สถานศึกษาควรร่วมมืออย่างจริงจังโดยการทำ MOUกับหน่วยงานของรัฐ เอกชน หรือสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน การเป็นวิทยากรการเป็นแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาตรงตามความต้องการของผู้ใช้ และสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำหลักการ Backward Design ไปพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาระดับอื่น และสาขาอื่น ๆ ต่อไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาการบัญชี ซึ่งเป็นสาขาที่ AEC ต้องการ

2. ควรมีการประเมินผล การใช้หลักสูตรอาชีวศึกษาในระดับชั้นอื่น และสาขาอื่น เพื่อนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้ผู้รับผลผลิตมีความมั่นใจในคุณภาพของผู้จบการศึกษาตามระดับมาตรฐานนั้น ๆ

3. เร่งรัดให้มีการนำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ TQF (Thai Qualifications Framework) มาเป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรระดับอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ทิศนา แขมมณี. (2553). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา: กลยุทธ์การสอน*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2550). *หลักสูตรวิชาศึกษาทั่วไป: หลักการและวิธีดำเนินการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มังกร หริรักษ์. (2550). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาประเภทช่าง อุตสาหกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.

รุจิร์ ภู่สาระ. (2551). *การพัฒนาหลักสูตร: ตามแนวปฏิรูปการศึกษา (Curriculum development: Education reform)*. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และแนวทางปฏิบัติ*. เอกสารแนบท้ายประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2544). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: บุญศรีการพิมพ์.

Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development.* Thousand Oaks: Sage.

Wiggins, G. & Mc Tighe, J. (2006). *Understanding by design.* Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development.

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

The Efficiency of Administration to Develop the Community Development Department Officers through the Sufficiency Economy Philosophy

ยุทธพงค์ ทิพย์วงศ์และ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน และ (2) เสนอตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยโดยเก็บข้อมูลจาก ประชากรจำนวน 1,305 คน ซึ่งเป็นนักวิชาการพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการถดถอยพหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผลการศึกษาพบว่า ประชากรมีความเห็นว่า (1) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ประชากรเห็นด้วยในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านความมีเหตุผล ส่วนที่เหลืออีก 6 ด้าน ประชากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการรวมกลุ่ม ด้านการมีภูมิคุ้มกัน ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการพึ่งพาตนเอง ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม และด้านความพอประมาณ (2) ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมี 6 ปัจจัย

คำสำคัญ การบริหารจัดการ, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, กรมการพัฒนาชุมชน

Abstract

The main objectives of this study were: (1) to search for courses to improve administration efficiency to develop community development department officers; (2) to propose a model for the administration to develop community development department officers through the sufficiency economy philosophy which had influences on the administration efficiency to develop the community development department officers through knowledge management concept. Questionnaires were used to collect data from the population of 1,305 community

development academicians of the Community Development Department in the North-eastern region, and 1,205 completed questionnaires were collected. Descriptive statistical analysis including, multiple regressions, and Pearson's coefficient of correlation were used to analyze data. In addition, there was a supportive in-depth interviews. The findings revealed that: (1) the overview of courses to improve administration efficiency to develop the Community Development Department officers through the sufficiency economy philosophy was at average level and it was found that the population agreed at high level in 2 areas: network system building and rationality, whereas the population rated at the middle level for the other 6 areas comprising conglomeration, immunity, balanced and sustainable development, self dependency, knowledge and morals embedding and self sufficiency, and (2) there were 6 factors of the model for the administration to develop the Community Development Department officers through the sufficiency economy philosophy.

Keywords: administration, sufficiency economy philosophy, community development department

ความนำ

กรมการพัฒนาชุมชน มีอำนาจหน้าที่ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 ดังต่อไปนี้ (1) กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์มาตรการและแนวทางในการพัฒนาชุมชนระดับชาติ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ เอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาชุมชนได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานเพื่อสร้างความสามารถ และความเข้มแข็งของชุมชน (2) จัดทำและพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาชุมชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินความก้าวหน้าและมาตรฐานการพัฒนาของชุมชน (3) พัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้ การอาชีพ การออม และการบริหารจัดการเงินทุนของชุมชน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชน ชุมชน ผู้นำชุมชน องค์การชุมชน และเครือข่ายองค์การชุมชน (4) สนับสนุนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศชุมชน ส่งเสริมการใช้ประโยชน์และการให้บริการข้อมูลสารสนเทศชุมชน เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (5) ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และสร้างองค์ความรู้เพื่อใช้ในงานพัฒนาชุมชน และการจัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน (6) ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน องค์การชุมชน และเครือข่ายองค์การชุมชน ให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ (7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม เป็นต้น ในทศวรรษนี้ กรมการพัฒนาชุมชน มีโครงการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย โดยมีงานที่สำคัญดังนี้ (1) ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ประสานงานเครือข่ายองค์กรชุมชนประจำตำบล (ศอช.ต) (2) พัฒนาระบบมาตรฐานงานชุมชน (มชช.) (3) พัฒนางานส่งเสริมระบบบริการบริหารจัดการชุมชน (4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (5) ดำเนินการโครงการแก้ปัญหาความยากจนแบบเข้าถึงทุกครัวเรือน (6) ขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (7) พัฒนาแนวความคิดการพัฒนาทุนชุมชน เป็นต้น นอกจากนั้น นโยบายรัฐบาลยังมีโครงการต่าง ๆ ที่ได้มอบให้กรมการพัฒนาชุมชนดำเนินการในระยะนี้ ได้แก่ นโยบายหนึ่งตำบลหนึ่ง

ผลิตภัณฑ์ (OTOP) นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง โครงการศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fixit Center) โครงการพัฒนาหมู่บ้านและชุมชน กองทุนแม่ของแผ่นดินพัฒนาชุมชนในส่วนภูมิภาคจึงเป็นกำลังสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติทำให้มีบทบาทในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) เป็นนักรวมกลุ่ม (organizer) เป็นผู้ให้การศึกษา (educator) เป็นผู้กระตุ้น เร่งเร้า (stimulator) เป็นผู้ประสานงาน (coordinator) เป็นตัวเชื่อม (link) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) เป็นผู้สื่อความคิดติดต่อ (communicator) (วิสุทธิ์ พานิชกุล, 2555, หน้า 88-89) จากบทบาทข้างต้นแสดงให้เห็นว่า นักวิชาการพัฒนาชุมชนเป็นผู้มีเกียรติภูมิ ความรู้ ความสามารถ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจึงได้รับการขนานนามว่า “ข้าราชการกลุ่มพิเศษ” เป็นผู้เสียสละความสุข และประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวมของชุมชนเพื่อพัฒนาชีวิตของชาวบ้าน และแนะนำวิชาการความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตของชาวบ้าน (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, 2555, หน้า 72-73) เท่าที่ผ่านมา กรมการพัฒนาชุมชนได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาบุคลากรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบางประการ ดังตัวอย่างต่อไปนี้ (1) ปัญหาด้านความพอประมาณ เช่น ผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชน ทุกระดับไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาบุคลากรตามหลักความพอประมาณ เช่น จัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมไปในทิศทางที่หลงในกระแสวัตถุนิยม และบริโภคนิยมเป็นหลัก (2) ปัญหาด้านความมีเหตุผล เช่น กรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่บนพื้นฐานของเหตุผล และความเป็นธรรม (3) ปัญหาด้านการมีภูมิคุ้มกัน เช่น กรมการพัฒนาชุมชนไม่คำนึงถึงการวางแผน และความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามแนวโน้มของปัญหาในอนาคตเมื่อจัดการพัฒนา หรือฝึกอบรมบุคลากร (4) ปัญหาด้านการพึ่งตนเอง เช่น กรมการพัฒนาชุมชน ไม่ได้สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา หรือฝึกอบรมบุคลากรของตนเองอย่างเพียงพอ (5) ปัญหาด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้และคุณธรรม เช่น ผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชนทุกระดับไม่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้งความรู้ และคุณธรรมควบคู่กันเมื่อจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากร (6) ปัญหาด้านการรวมกลุ่ม เช่น บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนบางส่วนทำหน้าที่พัฒนาหรือฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทีมที่ประสานสอดคล้องกัน (7) ปัญหาด้านการสร้างเครือข่าย เช่น กรมการพัฒนาชุมชนพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยไม่ใช้เครือข่ายทั้งภายในและภายนอก กรมการพัฒนาชุมชน เช่น ไม่ได้ใช้เครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ (8) ปัญหาด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น กรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยไม่คำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบ แต่ให้ความสำคัญกับด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก เหล่านี้เป็นต้น

ด้วยเหตุผลที่แสดงถึงความเป็นมา และความสำคัญ อำนาจหน้าที่ ตลอดจนตัวอย่างปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษา เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยนำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิด พร้อมทั้งคาดหวังว่าผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้ง

ด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. เสนอตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน ตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้

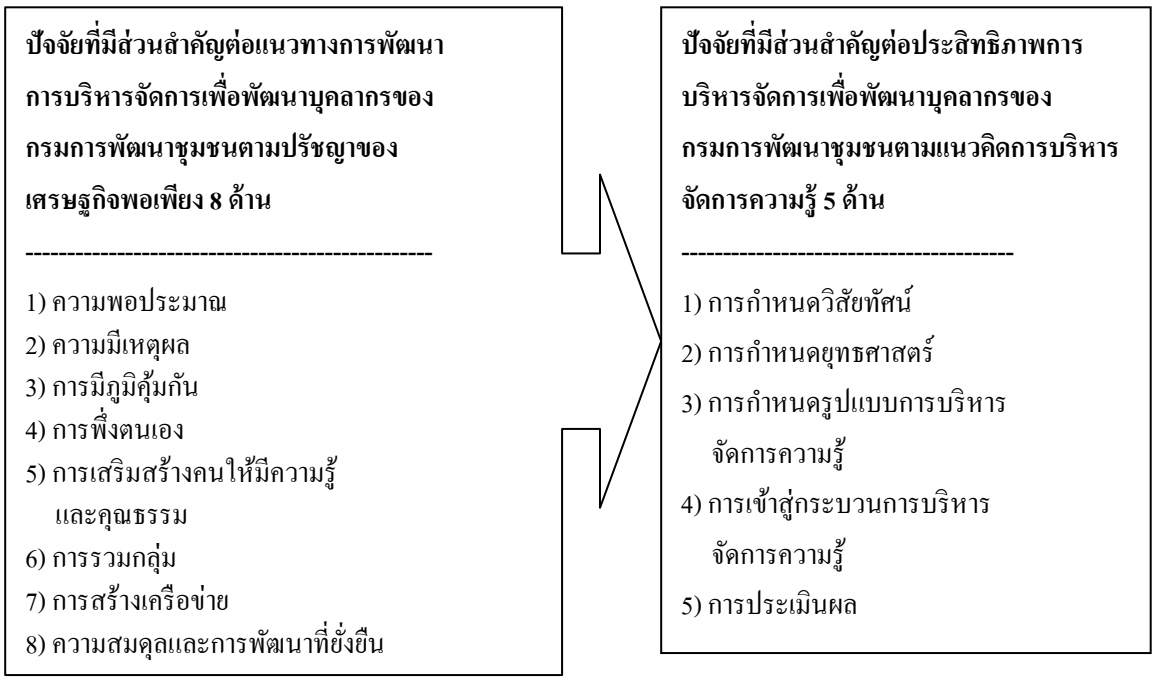
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ แนวคิดการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management--KM) 5 ด้าน คือ

1. การกำหนดวิสัยทัศน์
2. การกำหนดยุทธศาสตร์
3. การกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้
4. การเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้
5. การประเมินผล

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน และตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน ตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management--KM) 5 ด้าน ดังภาพ 1



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานโดยเน้นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรจำนวน 1,305 คน เป็นนักวิชาการพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อถือได้ที่ระดับ 0.96 ผู้ศึกษาเลือกใช้แบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่า โดยกำหนดให้มีน้ำหนักเปรียบเทียบกันเป็นการแบ่งมาตราส่วนประมาณค่า ตีความหมายเป็น 3 ระดับ ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ได้แก่ เพศ และการศึกษา ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามกรอบแนวเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน และส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้จำนวน 1,205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.34 ของประชากรทั้งหมด เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยตนเอง

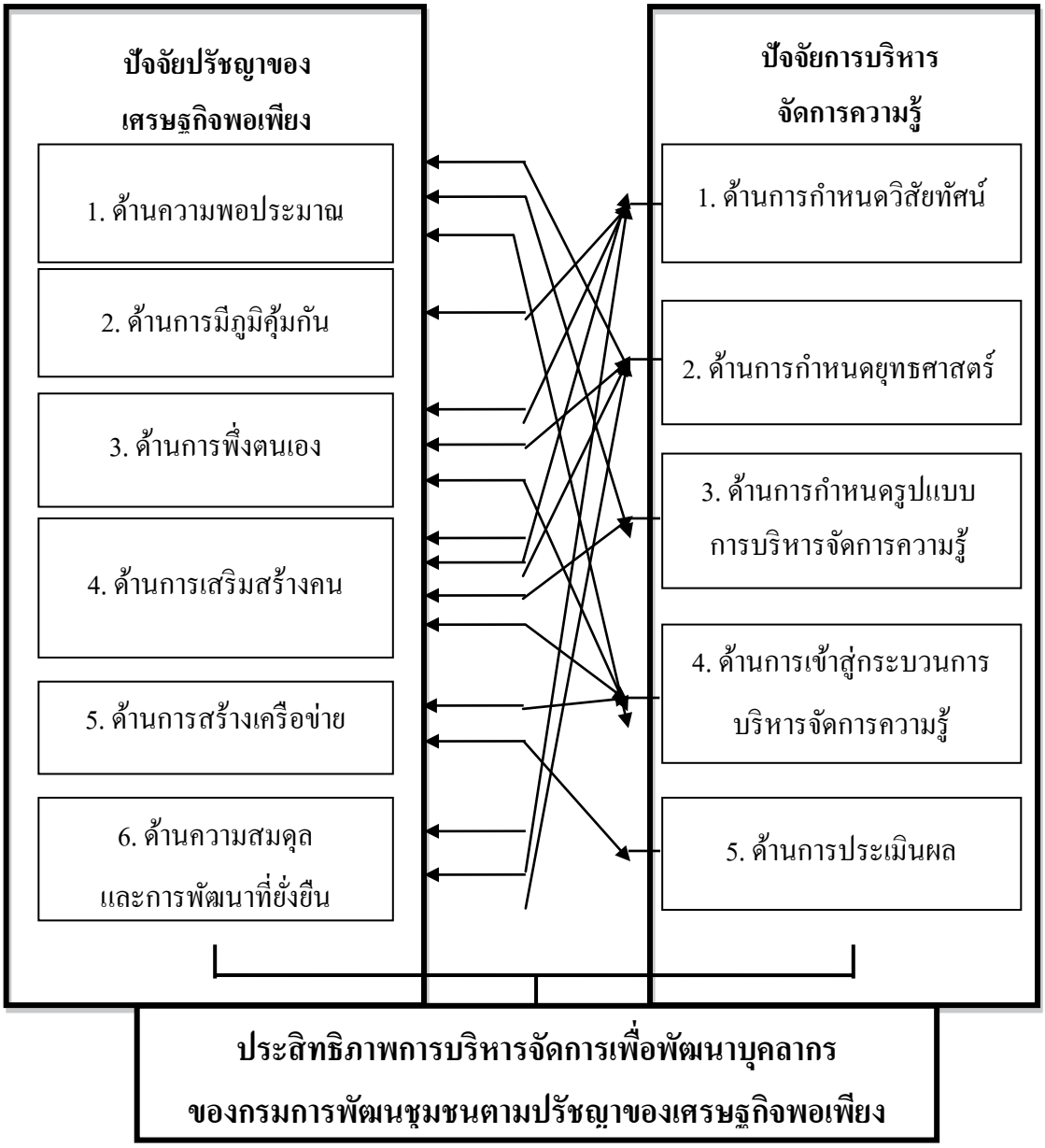
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการถดถอยพหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ประชากรเห็นด้วยในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านความมีเหตุผล ส่วนที่เหลืออีก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการรวมกลุ่ม ด้านการมีภูมิคุ้มกัน ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการพึ่งพาตนเอง ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม และด้านความพอประมาณ และข้อเสนอสำหรับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพที่สำคัญ คือ ควรนำระบบเครือข่ายที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากร

2. ผลการเสนอตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน ตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ พบว่า ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมี 6 ปัจจัย ได้แก่ (1) ความพอประมาณ (2) การมีภูมิคุ้มกัน (3) การพึ่งตนเอง (4) การเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม (5) การสร้างเครือข่าย และ (6) ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ดังภาพ 2



ภาพ 2 ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยการบูรณาการปัจจัยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และปัจจัยการบริหารจัดการความรู้

การอภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักวิชาการพัฒนาชุมชนเห็นด้วยในระดับปานกลางดังกล่าว แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็นว่า ถึงแม้กรมการพัฒนาชุมชน (1) ได้คำนึงถึงการใช้งบประมาณที่ยึดแนวทางสายกลางในฝึกอบรมบุคลากรด้วยความประหยัด และ (2) มีการวางแผนพัฒนาที่เน้นการทำงานเป็นทีมในการ

จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรที่มีความชัดเจนเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมแล้ว เป็นต้น ก็ตาม แต่ในเวลาเดียวกัน (1) บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนบางส่วนที่ทำหน้าที่พัฒนาหรือฝึกอบรมยังขาดการนำระบบเครือข่ายหรือระบบสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาหรือฝึกอบรม รวมทั้ง (2) ผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชนบางส่วนไม่คำนึงถึงการสนับสนุนการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องความสมดุลในด้านวัตถุควบคู่กับด้านจิตใจ เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อยดังกล่าวสำหรับในเรื่องของการวางแผนนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดูบรินท์ และไอรีแลนด์ (Dubrin & Ireland, 1993, p. 107) ที่ให้ความสำคัญกับในด้านการวางแผน และการควบคุมไว้ด้วยว่า “กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายไว้ในอนาคต การใช้ทรัพยากร และการปฏิบัติงานที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวางแผนจะเกี่ยวเนื่องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ผู้บริหารต้องระลึกอยู่เสมอว่าจะมอบหมายให้ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร ทำไมต้องทำ และทำอย่างไร เพื่อเป็นหลักประกันในปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวางแผนอาจมีความหมายในอีกมุมมองหนึ่งว่าเป็นเรื่องการตัดสินใจ ในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการในปัจจุบันและวิธีการปฏิบัติเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตาม “การวางแผน” จะถูกพิจารณาในแง่ของกระบวนการหรือวิธีการในการจัดทำ ในขณะที่ “แผน” คือผลที่ได้จากกระบวนการวางแผนที่จัดทำเสร็จเรียบร้อยแล้วออกมาเป็นเอกสารที่สามารถนำไปอ้างอิงหรือควบคุมการดำเนินงานต่อไป” สำหรับในเรื่องของสาเหตุในการฝึกอบรมตามสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เครือวัลย์ ลิ่มอภิชาต (2547, หน้า 6-7) กล่าวถึงการที่บุคลากรต้องเข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการที่สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรเรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น และสำหรับข้อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพที่สำคัญ คือ ควรนำระบบเครือข่ายที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรนั้น ผู้ศึกษามีความเห็นว่าประชากรที่ตอบแบบสอบถามได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำระบบเครือข่ายที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรว่าเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนได้เป็นอย่างดี เพราะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และระบบเครือข่ายมาประยุกต์ใช้นั้นเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญมากในปัจจุบัน ซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเอกชนที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง โดยมีการนำระบบเครือข่ายที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการลูกค้าของตนเพื่อเอาชนะใจลูกค้าในการให้บริการ ดัง ภาณุ ลิมมานนท์ (2548, หน้า 167-168) ได้นำเสนอกลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาสนับสนุนการให้บริการลูกค้าของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) (Advance Info Service PLC.) ที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า บริษัท AIS ที่ทำธุรกิจให้บริการโทรศัพท์มือถือในประเทศไทยที่มีส่วนแบ่งตลาดมากเป็นลำดับที่ 1 ของประเทศ ได้กำหนดแนวทางการให้บริการประชาชนที่มุ่งเน้นการจัดสรรงบประมาณให้กับระบบการ

จัดการสารสนเทศมาใช้กับการบริหารงานภายใน เพื่อวางรากฐานการให้บริการในอนาคตไม่ว่าจะเป็นเรื่องระบบฐานข้อมูลลูกค้า (database system) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลพฤติกรรมการใช้งานของลูกค้า อันนำไปสู่การรับบริการที่จะสนองตอบแก่ลูกค้าได้อย่างจำเพาะเจาะจงตามความต้องการ หรือการจัดระบบอุปกรณ์สำนักงานอัตโนมัติ ติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาขีดความสามารถในด้านการให้บริการที่ทัดเทียมคู่แข่งระดับชาติ มีการร่วมพันธมิตรกับบริษัทอื่น (strategic partner) เพื่อใช้ความรู้หรือทรัพยากรร่วมกันในการลดต้นทุน อีกทั้งการสร้างตัวแบบ “Care for Excellence” 4E (4 Excellence) คือ ความเป็นเลิศด้าน (1) บุคลากร (2) เทคโนโลยี (3) บริการ และ (4) เครือข่าย

2. จากผลการเสนอตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน ตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ พบว่า ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมี 6 ปัจจัย ได้แก่ (1) ความพอประมาณ (2) การมีภูมิคุ้มกัน (3) การพึ่งตนเอง (4) การเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม (5) การสร้างเครือข่าย และ (6) ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาเห็นว่า การทำงานด้านการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรต้องมีหลักวิธีการในการดำเนินงาน การจัดการความรู้อย่างถูกต้องเหมาะสมพอประมาณกับฐานะตำแหน่งของบุคลากร ระยะเวลาและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร กรอบความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และวิสัยทัศน์ ภาพลักษณ์ (vision, image) ในการบริหารจัดการการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ตลอดถึงการบริหารนโยบาย แผนงานโครงการ ดำเนินการพัฒนากิจกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนในหมู่บ้านจะต้องมีพื้นฐานของการจัดการความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ กรมการพัฒนาชุมชนจึงต้องตระหนักในการนำปัจจัยหลักในการบริหารจัดการการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรมากำหนดเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากร โดยผู้มีหน้าที่ในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจในการใช้ปัจจัยการจัดการความรู้มาใช้ในการกำหนดหลักสูตร และการบริหารจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน บุคลากรจึงมีวิญญาณของนักพัฒนาชุมชนอย่างแท้จริง และสามารถจัดการความรู้แก่ประชาชนในชุมชน และวิเคราะห์สังเคราะห์ปัญหาของชุมชนทุก ๆ ด้านได้อย่างเหมาะสม และสามารถร่วมคิดกับผู้นำชุมชน ประชาชน และองค์กรของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพในการวางโครงการพัฒนาชุมชน ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำปัจจัยการบริหารจัดการของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ตั้งแต่การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะสมัครเข้ามาทำงาน การจัดการฝึกอบรมทุก ๆ ระดับ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความรู้สึกนึกคิด จิตใจ ความเสียสละ จริยธรรม คุณธรรม มโนธรรม และวัฒนธรรมการปฏิบัติงานกับประชาชน แบบคิดร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกัน การดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทุนมนุษย์เกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรจึงต้องตั้งอยู่บนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยมุ่งเน้นไปที่ 6 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ (1) ความพอประมาณ (2) การ

มีภูมิคุ้มกัน (3) การพึ่งตนเอง (4) การเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม (5) การสร้างเครือข่าย และ (6) ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่อย่างไรก็ดี แม้ว่า ปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) ความมีเหตุผล และ (2) การรวมกลุ่ม จะเป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ก็ตาม แต่กรมการพัฒนาชุมชนก็ควรหาแนวทางในการสนับสนุนให้กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล และด้านการรวมกลุ่มต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชนทุกระดับควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตบนทางสายกลาง มีความเป็นอยู่อย่างประมาณตน ตามฐานะ โดยไม่หลงใหลหรือยึดติดกับกระแสวัตถุนิยมและบริโภคนิยม

2. กรมการพัฒนาชุมชนควรพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่บนพื้นฐานของเหตุผล ความเป็นธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และไม่แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่

3. กรมการพัฒนาชุมชนควรคำนึงถึงการวางแผนที่ยืดหยุ่นตามแนวโน้มของปัญหาในการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในอนาคต

4. กรมการพัฒนาชุมชนควรพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าองค์การอย่างมั่นคงและยั่งยืน

5. ผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชนทุกระดับควรสนับสนุนการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กันไป

6. กรมการพัฒนาชุมชนควรพัฒนาบุคลากรฝึกอบรมให้เป็นทีมงานประสิทธิภาพที่สามารถคิดแก้ปัญหาได้อย่างประสาน สอดคล้องกัน

7. กรมการพัฒนาชุมชนควรจัดงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์และเทคโนโลยีระบบการสื่อสารแบบเครือข่ายให้เพียงพอกับจำนวนผู้เข้าอบรม

8. กรมการพัฒนาชุมชนควรจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรมาพัฒนาหลักสูตรที่มีความสมดุลทั้งในด้านการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กันไป

9. กรมการพัฒนาชุมชนควรนำระบบเครือข่ายมาสนับสนุนการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากร เช่น การนำระบบสื่อสารที่ทันสมัย และระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาหรือฝึกอบรมพร้อมกันหลายแห่ง และการแบ่งกลุ่มสัมมนาย่อย

10. กรมการพัฒนาชุมชนควรสร้างบุคคลต้นแบบ และสรรหาบุคคลที่มีความเป็นมืออาชีพหรือจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพ ในการพัฒนาบุคลากรตามหลักความพอประมาณ

11. กรมการพัฒนาชุมชนควรนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากร 6 ด้านดังกล่าว มากำหนดเป็นตัวแบบ กลุ่มตัวชี้วัด หรือตัวชี้วัด (Key Performance Indicator--KPI) ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปอาจนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้านไปปรับใช้เฉพาะบางด้านที่เหมาะสมกับหน่วยงานที่ศึกษาก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องนำไปใช้ครบทั้งหมดทุกด้าน แต่ควรให้เหตุผลไว้ด้วยเสมอ

2. ควรทำวิจัยแบบเจาะลึกด้านการบริหารจัดการของกรมการพัฒนาชุมชนแต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านการมีภูมิคุ้มกัน ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้และคุณธรรม และด้านการรวมกลุ่ม เป็นต้น

3. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นกลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องและบุคลากรในกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อหาแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิด หรือตัวแบบในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นเลิศ

4. ควรวิจัยโดยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น หรือวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ โดยขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขวางขึ้น โดยอาจครอบคลุมถึงผู้เข้าฝึกอบรมกับกรมการพัฒนาชุมชน

5. ควรทำวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิดหรือตัวแบบอื่นสำหรับการศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน เช่น การบริหารจัดการตามแนวพระราชดำริ การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ตัวแบบคุณลักษณะที่ดี 8 ประการของ ก.พ.ร. I AM READY และการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม เป็นต้น

6. ควรทำวิจัยในเชิงเปรียบเทียบ เช่น วิจัยการบริหารจัดการของกรมการพัฒนาชุมชนกับหน่วยงานอื่นที่มีกรอบภาระงานใกล้เคียงหรือคล้ายกัน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กองแผนงาน กรมการพัฒนาชุมชน. (2555). *50 ปี: อุทิศตน พัฒนาคน สร้างชุมชนอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: อีเกิ้ล ไรท์.

เครือวัลย์ ลิ่มอภิชาต. (2547). *หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรม และการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.

ภาณุ ลิมมานนท์. (2548). *กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: นิวไวเต็ก.

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2555). *เกียรติภูมิการปฏิบัติงาน ตามปรัชญา หลักการ วิธีการ และกระบวนการ พัฒนาชุมชน 50 ปี อุทิศตน พัฒนาคน สร้างชุมชนอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: อีเกิ้ล ไรท์.

วิสุทธิ์ พานิชกุล. (2555). *อดีต ปัจจุบัน และอนาคต 50 ปี อุทิศตน พัฒนาคน สร้างชุมชนอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: อีเกิ้ล ไรท์.

Dubrin, A. J. & Ireland, R.D. (1993). *Management & Organization*. Ohio: South-western.

ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้นำระดับสูงของกระทรวงกลาโหมตามแนวพระราชดำริเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

Strategy for Senior Leaders Development of the Ministry of Defiance According to the Royal Initiatives for Supporting ASEAN Community

พหล สง่าเนตร และ ประณต นันทิยะกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพคุณลักษณะ ขีดความสามารถ และแนวทางการพัฒนา ผู้นำระดับสูงของกระทรวงกลาโหมในปัจจุบัน (2) ศึกษาคุณลักษณะและขีดความสามารถของผู้นำระดับสูงที่เหมาะสมสำหรับภารกิจในกรอบประชาคมอาเซียน (3) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้นำระดับสูงของกระทรวงกลาโหมให้พร้อมรับภารกิจในกรอบประชาคมอาเซียนโดยอาศัยแนวพระราชดำริเป็นกรอบความคิด ทำการวิจัยเชิงคุณภาพโดยรวบรวมข้อมูลเชิงเอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกระทรวงกลาโหม เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ และใช้การวิจัยเชิงปริมาณกับนักศึกษาวิทยาลัยการทัพบกสำหรับปรับปรุงยุทธศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์พัฒนาผู้นำระดับสูงคือยุทธศาสตร์ AAA ประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์นำสร้างความตระหนักรู้ มี 2 กลยุทธ์ คือกลยุทธ์พัฒนาภายใน และ กลยุทธ์สร้างเครือข่ายภายนอก (2) ยุทธศาสตร์หลักมุ่งสู่การพัฒนา มี 6 กลยุทธ์ คือกลยุทธ์รู้เท่าทันสถานการณ์ กลยุทธ์เชี่ยวชาญยุทธศาสตร์ กลยุทธ์พัฒนาความรอบรู้ กลยุทธ์พัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญ กลยุทธ์พัฒนาจินตนาการ และ กลยุทธ์พัฒนาคุณลักษณะ และ (3) ยุทธศาสตร์ยั่งยืนสร้างค่าภูมิคุ้มกัน มี 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์พัฒนากระบวนคิด กลยุทธ์กำหนดทิศรับราชการ กลยุทธ์สร้างมาตรฐานผู้บริหาร และ กลยุทธ์ปรับมาตรการสนับสนุนตรวจสอบ รวมเรียกว่ากลยุทธ์ TOPCOMMANDER

คำสำคัญ: ผู้นำระดับสูงของกระทรวงกลาโหม, ยุทธศาสตร์, คุณลักษณะ, ขีดความสามารถ, แนวพระราชดำริ

Abstract

The purpose of this research is as follows: first, to study the present characters and competencies, including the development process, of senior leaders of the ministry of defense, second, to study the suitable characters and competencies of these leaders, within the new context of ASEAN community, third, to create strategy for development of these leaders, according to the Royal Initiatives, for supporting ASEAN community. The mixed method research, mainly qualitative, was used. Data was collected by documentary research and in-depth interviews with high ranking officers, in charge of policy, and personal development. The study found that, the development strategy which was named AAA strategy, consisted of 3 basic strategies and 12 operational strategies, called "TOPCOMMANDER". First, awareness strategy composed of transformation and outsider operational strategies. Second, acknowledgement strategy consisted of perception, competence, orientation, mastery, mentality, and attribute

operation strategies. Third, assurance strategy consisted of notion, distinctiveness, executive standard and reinforcement operational strategies.

Keywords: senior leader of the ministry of defiance, strategy, characters, The Royal Initiatives, competency

ความนำ

ในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยต้องเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยอาเซียนได้กำหนด เป้าหมายที่จะธำรงรักษาสันติภาพความมั่นคงของภูมิภาค แก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี รวมทั้งเตรียมรับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ (ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย, 2554, หน้า, 52-57) กระทรวงกลาโหมจึงต้องมีภารกิจเพิ่มขึ้น ในบริบทความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไป คุณลักษณะและขีดความสามารถของผู้นำระดับสูงที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภารกิจความมั่นคงในกรอบของประชาคมอาเซียน ต้องพัฒนาเพิ่มเติม ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาผู้นำระดับสูงโดยประยุกต์ใช้แนวพระราชดำริเป็นกรอบความคิด

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษา สภาพคุณลักษณะและขีดความสามารถ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาผู้นำระดับสูงของกระทรวงกลาโหมที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษา คุณลักษณะ และขีดความสามารถของผู้นำระดับสูงของกระทรวงกลาโหม ที่เหมาะสมสำหรับภารกิจใหม่ในกรอบประชาคมอาเซียน
3. เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้นำระดับสูงของกระทรวงกลาโหมให้พร้อมรับภารกิจใหม่ในสภาวะแวดล้อมของประชาคมอาเซียน โดยอาศัยแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นกรอบความคิด

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เช่น

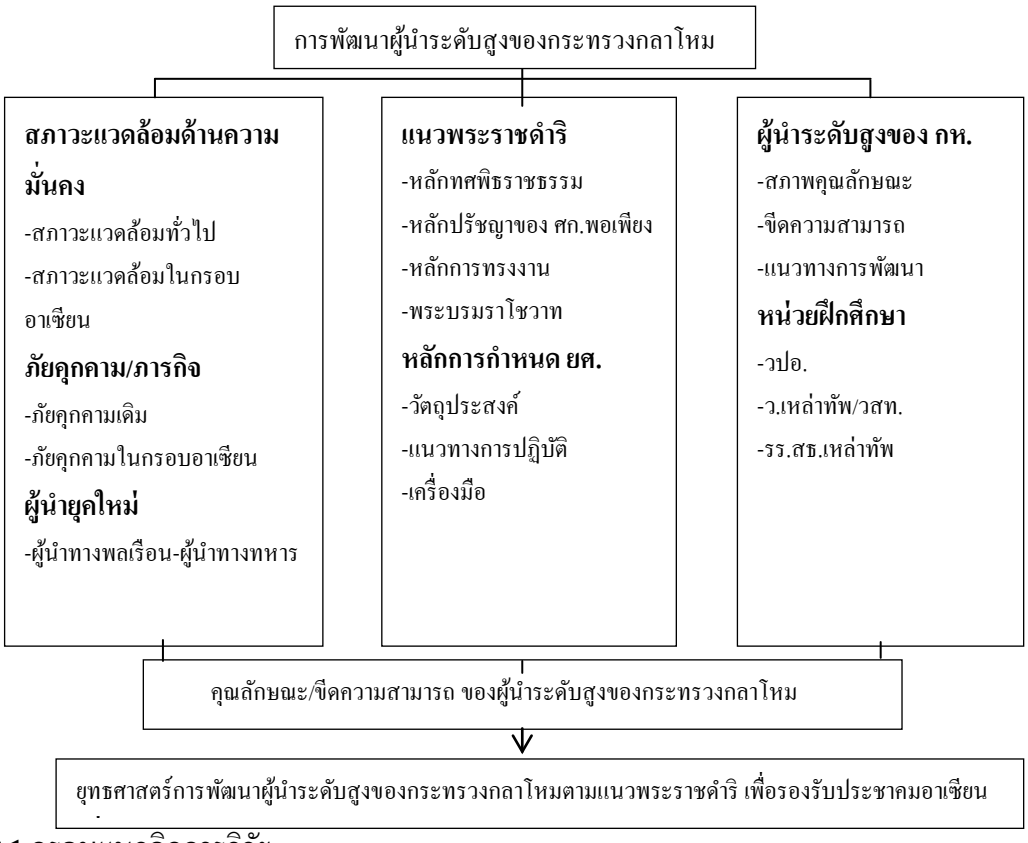
ในประเด็นการกำหนดยุทธศาสตร์ ได้ศึกษาแนวทางของวิทยาลัยการทัพบก (พลตรีพจน์ พงษ์สุวรรณ, 2548, หน้า 141-146), วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (2556, หน้า 7-11) และวิทยาลัยการทัพบกสหรัฐอเมริกา (Yarger, 2010, pp. 53-66) ในเรื่องผู้นำและการพัฒนาผู้นำ ได้ศึกษางานของ Avolio Walumbwa and Weber (2009, pp. 423-431) Campbell and Samiec (2008, pp. 65-75), Bapat et al. (2007, pp. 6-50), องค์การสหประชาชาติ (United Nations Office of Human Resources Management, 2010, p. 10), กองทัพบกสหรัฐฯ (Department of the Army, 2006, pp. 2-7), และโรงเรียนเสนาธิการทหารบกสหรัฐฯ (USA. Command and General Staff College, 2009, pp. 1-15).

สำหรับประชาคมอาเซียนได้ศึกษา ปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่ ความเป็นมาและอนาคต ของประชาคมอาเซียน (ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย, 2554, หน้า 42-63) การดำเนินงานด้านความมั่นคงของอาเซียน (กองอาเซียน , 2555, หน้า 20-24) แนวคิดเกี่ยวกับไทยและอาเซียน (สุรชาติ บำรุงสุข, 2555, หน้า 11-15) ปัญหาด้านความมั่นคงของไทย (กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย, 2555, หน้า 17-27), และบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของกองทัพไทยในบริบทใหม่ (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2553, หน้า 4-26)

ได้ศึกษานโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม (กระทรวงกลาโหม, 2555, หน้า 1-3) นโยบายของ

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม, 2554, หน้า 1-4) แนวความคิดตามยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ (กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย, 2552, หน้า 3-18), และแผนพัฒนากำลังพลด้วยการศึกษาของกองทัพบก (กรมกำลังพลทหารบก, 2554, หน้า 1-5) แนวพระราชดำริเรื่อง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 14-24)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วยการศึกษาเอกสาร การวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการวิจัยหลักในขั้นการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ และในขั้นการพัฒนายุทธศาสตร์ และการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อการตรวจสอบร่างยุทธศาสตร์และปรับปรุงสำหรับการนำเสนอ

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในขั้นตอนการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ คือผู้บังคับบัญชาชั้นสูง 16 คน ซึ่งรับผิดชอบ

นโยบายโดยรวม นโยบายด้านกำลังพล และงานด้านการฝึกศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในขั้นการพัฒนาร่างยุทธศาสตร์ คือผู้บังคับบัญชาชั้นสูง 6 คน และผู้เชี่ยวชาญภายนอก 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึก หัวข้อสำคัญ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งการประยุกต์ใช้แนวพระราชดำริ ในขั้นการพัฒนาร่างยุทธศาสตร์ หัวข้อสำคัญคือ การบรรลุผล ความเป็นไปได้ และความคุ้มค่า ในการปฏิบัติตามร่างยุทธศาสตร์

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 ส่วน ใช้วิธีการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา นำมาประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสำรวจเชิงเอกสารและประสบการณ์ของผู้วิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการดำเนินงานในขั้นตอนการตรวจสอบร่างยุทธศาสตร์

ประชากร

ประชากรได้แก่นักศึกษาวิทยาลัยการทัพบกชุดที่ 59 ที่เป็นนายทหาร จำนวน 119 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่แบบสอบถามซึ่งพัฒนาขึ้นจากร่างยุทธศาสตร์ที่ได้ในขั้นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประเด็นคำถามสำคัญคือการตรวจสอบ การบรรลุผล ความเป็นไปได้ และความคุ้มค่า

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การประชุมชี้แจงและแจกแบบสอบถามโดยตรง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณา

ผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากการวิจัยเป็นดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้นำระดับสูงของกระทรวงกลาโหมในปัจจุบัน คือ (1) เป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์เพื่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประชาชน มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนในกรอบของแบบธรรมเนียมทหาร (2) เป็นผู้ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ทุ่มเทเสียสละ และเที่ยงธรรม (3) เป็นผู้ใฝ่รู้พัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง (4) เป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ดี สามารถสร้างความเข้าใจ และปฏิบัติการร่วมกับทุกภาคส่วน (5) เป็นผู้มีสุขภาวะ มีบุคลิกภาพ มีขวัญกำลังใจ ยึดมั่นในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ขีดความสามารถของผู้นำระดับสูงของกระทรวงกลาโหมในปัจจุบัน คือ (1) การปฏิบัติตามภารกิจที่รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) การวางแผน อำนวยการ ปฏิบัติการร่วม และการเป็นผู้นำในการอำนวยการยุทธ์ร่วม (3) การวางแผนรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต (4) การร่วมมือทางทหารกับประเทศเพื่อนบ้านและภาคส่วนอื่น รวมทั้งประชาชน (5) การมีบทบาทนำด้านการเสริมสร้างความร่วมมือและความมั่นคงกับต่างประเทศ (6) น้อมนำพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาใช้ในการปฏิบัติราชการ (7) การปกครอง บังคับบัญชา และบริหารจัดการกำลังพล รวมทั้งสวัสดิการครอบครัว

3. แนวทางการพัฒนาผู้นำระดับสูงของกระทรวงกลาโหมที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ (1) กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และแผนด้านกำลังพล (2) ใช้ระบบการศึกษาเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาในระดับยุทธศาสตร์ (3) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการพัฒนาตนเอง (4) การพัฒนาประสบการณ์ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ตามแนวทางรับราชการ (5) การร่วมฝึก ร่วมประชุม ร่วมสัมนา กิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (6) การพัฒนาองค์กรและระบบเสริมต่าง ๆ เพื่อสร้างความยั่งยืน รวมทั้งการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนอื่นนอกกองทัพ

4. คุณลักษณะ และขีดความสามารถของผู้นำระดับสูงของกระทรวงกลาโหมที่ต้องการ เพื่อรองรับภารกิจในบริบทของประชาคมอาเซียน ได้แก่ (1) เป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์เพื่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนในกรอบของแบบธรรมเนียมทหาร (2) เป็นผู้ยึดมั่นในพระบรมราโชวาท พระราชดำรัส และน้อมนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติภารกิจและการดำรงชีวิต (3) เป็นผู้ใฝ่รู้ รอบรู้ มีภูมิปัญญา เข้าใจสภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ในทุกมิติ (4) เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม มีจินตนาการ และเปิดกว้างรับฟังทางความคิด (5) เป็นผู้กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบ มุ่งมั่นไปสู่ผลสำเร็จ (6) เป็นผู้สามารถจัดการตนเองในสถานการณ์วิกฤต (7) เป็นผู้รอบรู้เกี่ยวกับประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน รวมทั้งสภาพภูมิสังคม ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมของประเทศอาเซียน และภูมิภาค (8) เป็นผู้รู้เท่าทันสถานกาณ์ มีความคิดริเริ่ม หาแนวทางรับกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ (9) เป็นผู้สามารถ จัดทำพัฒนา ยุทธศาสตร์และแผนทั้งยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ทหาร (10) เป็นผู้สามารถใช้การสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือ กับทุกภาคส่วน (11) เป็นผู้สามารถสร้างทีมงาน พัฒนาศักยภาพหน่วยรอง และพัฒนากำลังพล (12) เป็นผู้รอบรู้ในวิทยาการทางทหาร สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ (13) เป็นผู้สามารถนำและบริหารคน ทุกภาคส่วน

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้นำระดับสูงของกระทรวงกลาโหมตามแนวพระราชดำริ ประกอบด้วย

5.1 วัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ ได้แก่ คุณลักษณะและขีดความสามารถที่ต้องการตามข้อ 4.

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ระบบการฝึกศึกษา ตามแนวทางรับราชการ การศึกษาเพิ่มเติม และพัฒนาตนเอง (2) แนวทางรับราชการ (3) ระบบการปฏิบัติงาน ตามโครงสร้างการจัด และหน้าที่ ความรับผิดชอบ

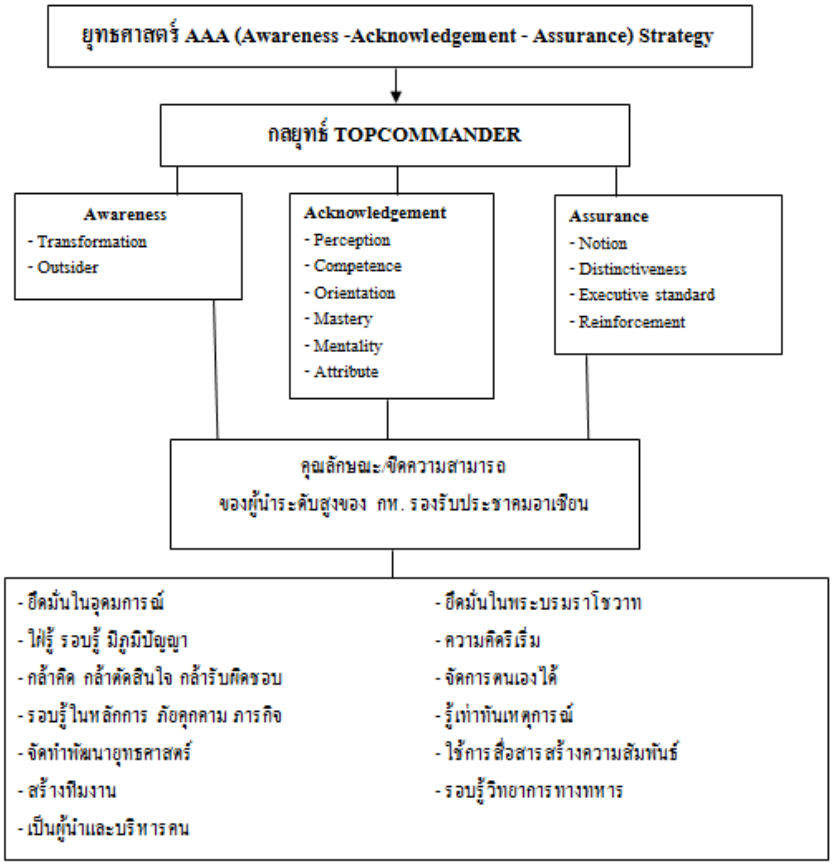
5.3 แนวความคิดทางยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ AAA ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ และ 12 กลยุทธ์ (TOPCOMMANDER) ได้แก่

5.3.1 ยุทธศาสตร์นำสร้างความตระหนักรู้ (A-awareness strategy) อาศัยหลักการระเบิดจากภายใน เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มกระบวนการ มี 2 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์พัฒนาภายใน (T-transformation) และ (2)กลยุทธ์สร้างเครือข่ายภายนอก (O-outsider)

5.3.2 ยุทธศาสตร์หลักมุ่งสู่การพัฒนา (A-acknowledgement strategy) เพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบ ในทุกด้าน โดยยึดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงาน มี 6 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์รู้เท่าทันสถานการณ์ (P-perception) (2) กลยุทธ์เชี่ยวชาญยุทธศาสตร์ (C-competence) (3) กลยุทธ์พัฒนาความรอบรู้ (O-orientation) (4) กลยุทธ์พัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญ (M-mastery) (5)กลยุทธ์พัฒนาจินตนาการ (M-mentality) และ (6) กลยุทธ์พัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคล (A-attribute)

5.3.3 ยุทธศาสตร์ยั่งยืนสร้างค่าภูมิคุ้มกัน (A-assurance strategy) ตามหลักการสร้างภูมิคุ้มกันใน

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มี 4 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์พัฒนากระบวนคิด (N-notion) (2) กลยุทธ์กำหนดทิศรับราชการ (D-distinctiveness) (3) กลยุทธ์สร้างมาตรฐานผู้บริหาร (E-executive standard) และ (4) กลยุทธ์ปรับมาตรการสนับสนุน/ตรวจสอบ (R-reinforcement) ผังสรุปแนวความคิดทางยุทธศาสตร์



ภาพ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้นำระดับสูงของกระทรวงกลาโหม

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณลักษณะ ขีดความสามารถ และแนวทางการพัฒนาผู้นำระดับสูงของกระทรวงกลาโหมในปัจจุบันเป็น ดังนี้

1. คุณลักษณะในปัจจุบันมีลักษณะผสมผสาน คือ เป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแห่งการเรียนรู้ ผู้นำยุคใหม่และผู้นำแบบปรับเปลี่ยน ขีดความสามารถในปัจจุบัน ได้แก่ การพัฒนาตน การปฏิบัติงานในหน้าที่ การนำความรู้ไปพัฒนางาน การนำผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อสังคม การพลิกแพลงรับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน การนำการปฏิบัติงานร่วมกัน มีประสิทธิภาพและมุ่งผลงาน ความเข้าใจและยึดมั่นในค่านิยมของชาติ และ ความสามารถสร้างเครือข่ายร่วมกับภาคส่วนอื่น ภาคประชาชน และประเทศพันธมิตร ทั้งนี้สอดคล้องกับหลักการและแนวความคิดตามที่ได้ศึกษาทบทวนไว้

2. คุณลักษณะและขีดความสามารถที่เป็นจุดเด่นเฉพาะ คือ เป็นผู้มีความจงรักภักดี ยึดมั่นใน

อุดมการณ์เพื่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประชาชน ยึดมั่นและน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหน่วยและการดำรงชีวิต อันเป็นคุณลักษณะที่สืบเนื่องมาจากความใกล้ชิดผูกพันระหว่างสถาบันกษัตริย์และกองทัพตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้การที่กองทัพไทยได้เป็นกำลังสำคัญในการช่วยเหลือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนมาอย่างต่อเนื่อง จึงได้รับความเชื่อถือศรัทธาและการยอมรับจากประชาชน สองประการนี้นับเป็นจุดแข็งที่สุดของระบบความมั่นคงของประเทศไทย

3. แนวทางการพัฒนาที่ดำเนินการอยู่ ได้แก่ การฝึกศึกษา การปฏิบัติงาน การฟังและดูตัวอย่าง การศึกษาด้วยตนเอง และการปฏิบัติการร่วมกับภาคส่วนอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามที่ได้ศึกษาทบทวนไว้ สำหรับแนวทางการพัฒนาที่กระทรวงกลาโหมให้ความสำคัญเป็นพิเศษนอกเหนือจากกระบวนการต่าง ๆ ที่กล่าวแล้ว คือ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และการศึกษาเพิ่มเติมทั้งจากภาครัฐ เอกชน และจากเครือข่าย

ด้านคุณลักษณะและขีดความสามารถของผู้นำระดับสูงฯ ที่เหมาะสมสำหรับภารกิจในกรอบประชาคมอาเซียนเป็น ดังนี้

1. การปฏิสัมพันธ์และปฏิบัติงานร่วม การตามทันสถานการณ์และพลิกแพลงปรับตัวรับได้ การเรียนรู้เข้าใจภัยคุกคามในทุกมิติ การเข้าใจภัยคุกคามของอาเซียน รู้กฎของอาเซียนและกฎหมายนานาชาติ ความรอบรู้การเมืองและการทหารของประเทศและประเทศในภูมิภาค และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งขีดความสามารถเหล่านี้สอดคล้องกับแนวความคิดของผู้เชี่ยวชาญที่ได้ศึกษาไว้ สำหรับ ขีดความสามารถที่เน้นเป็นพิเศษ คือ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในบริบทและกิจกรรมโดยรวมของประชาคมอาเซียนทั้ง 3 ด้าน ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้นำระดับสูงของกระทรวงกลาโหม ตามแนวพระราชดำริเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนเป็น ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคือยุทธศาสตร์ AAA ซึ่งมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และยอมรับได้อยู่ในเกณฑ์มาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) กลยุทธ์ 12 กลยุทธ์ ส่วนใหญ่สอดคล้องกับแนวคิดที่ได้ศึกษาไว้ สำหรับแนวความคิดทางยุทธศาสตร์ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของการวิจัยนี้ ได้แก่

1.1 การกำหนดยุทธศาสตร์ 3 ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกัน โดยใช้แนวคิดตามหลักการทรงงานและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว นับเป็นครั้งแรกของการจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาผู้นำที่ประยุกต์ใช้แนวพระราชดำริมาเป็นกรอบแนวคิด

1.2 การกำหนดยุทธศาสตร์นำสร้างความตระหนักรู้ เป็นการสร้างความพร้อมทั้งภายใน และภายนอก

1.3 ยุทธศาสตร์หลักมุ่งสู่การพัฒนา มี 6 กลยุทธ์ ส่วนที่กำหนดขึ้นใหม่ เป็นพิเศษ คือ (1) ยุทธศาสตร์เร่งด่วน เป็นการพัฒนาผู้ที่อยู่ในหน้าที่โดยตรง (2) กลยุทธ์พัฒนาจินตนาการ เป็นการพัฒนาความสามารถในการประเมินสถานการณ์ (3) มาตรการสำคัญที่กำหนดในยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ มาตรการเสริมสร้างประสบการณ์ในต่างประเทศมาตรการบูรณการสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้คู่กับการปฏิบัติงาน มาตรการหมุนเวียนกลุ่มงานให้ครบทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มการศึกษา กลุ่มปฏิบัติการ และกลุ่มฝ่ายอำนวยการ รวมทั้งการปรับย้ายระหว่างเหล่าทัพ กองบัญชาการกองทัพไทย และสำนักปลัดกระทรวงกลาโหม และมาตรการใช้ระบบฝ่ายอำนวยการในกระบวนการตัดสินใจ

1.4 ยุทธศาสตร์ยั่งยืนสร้างค่าภูมิคุ้มกัน มี 4 กลยุทธ์ ที่สำคัญ คือ (1) กลยุทธ์กำหนดทิศรับราชการที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (2) กล

ยุทธ์สร้างมาตรฐานผู้บริหาร เพื่อสร้างระบบการคัดเลือกผู้นำระดับสูง (3) มาตรการในยุทธศาสตร์ยั่งยืน ที่กำหนดขึ้นเป็นพิเศษ ได้แก่ มาตรการกำหนดแนวทางรับราชการ มาตรการกำหนดแนวทางพัฒนาและการรับราชการของครูอาจารย์ มาตรการคัดเลือกผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงกลาโหม มาตรการปรับหลักนิยม ยุทธศาสตร์ และแผน ให้เหมาะกับบริบทอาเซียน และ มาตรการปรับโครงสร้างการจัดให้มีการกระจายอำนาจมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปไปแล้ว มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ ดังนี้

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้ภารกิจและเงื่อนไขด้านความมั่นคงเปลี่ยนแปลงไป ผู้นำระดับสูงของกระทรวงกลาโหมต้องได้รับการพัฒนาคุณลักษณะและขีดความสามารถให้เหมาะสม กระทรวงกลาโหมจึงควรนำยุทธศาสตร์ AAA นี้ไปดำเนินการโดยทำความเข้าใจแก่กำลังพลให้เห็นความจำเป็น กำหนดผู้รับผิดชอบ และคณะทำงานที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนและดำเนินการตามยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาผู้นำระดับสูงให้มีความพร้อมที่จะรองรับภารกิจในบริบทของประชาคมอาเซียนได้อย่างสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย. (2552). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังพล กองบัญชาการกองทัพไทย ปี 2553-2557.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กรมกำลังพลทหารบก. (2554). บันทึกข้อความ เรื่อง *ขออนุมัติแผนพัฒนากำลังพล ทบ. ด้วยการศึกษา ปี 2555-2559.* (30 พ.ย. 54). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย. (มิ.ย.2555). *ประมาณการภัยคุกคาม* (ห้วงเวลา ม.ค.56-ม.ค.66). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. (2553). *แผนงานการจัดตั้ง ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน.* กรุงเทพฯ: เพจเมคเกอร์.

กระทรวงกลาโหม. (2555). *นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กระทรวงกลาโหม. (2555). *แนวทางปฏิบัติของกระทรวงกลาโหม ในการรองรับการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ในปี 2558.* 16 สิงหาคม 2555. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กองอาเซียน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและแผนกลาโหม. (2555). การดำเนินงานภายใต้กรอบการประชุมรัฐมนตรีกลาโหมอาเซียน. *วารสารหลักเมือง, 21* (250), 20-24.

พจน์ พงษ์สุวรรณ, พลตรี. (2548). *หลักยุทธศาสตร์.* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. (2556). *คู่มือ ด้านการพัฒนายุทธศาสตร์ชาติ ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร(วปอ.) หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วม เอกชน(ปรอ.) และ หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐ เอกชน และการเมือง(วปม.).* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย. (2554). *ประชาคมอาเซียน 2558: อนาคตและการปรับกระบวนทัศน์ประเทศไทย (Thailand's outlook & paradigm shift towards ASEAN community 2015).* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สุรชาติ บำรุงสุข. (2555). ประชาคมอาเซียน : มิติด้านความมั่นคง: *จุลสารความมั่นคงศึกษา.* (ฉบับที่ 103), 12.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *พระมหากษัตริย์นักพัฒนา เพื่อประโยชน์สุขสู่ปวงประชา.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. (2554). *แผนการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2554-2557.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

Avolio, B., Walumbwa, F. & Weber, J. T. (2009). *Leadership: Current theories, research, and future directions.* Retrieved from digitalcommons.unl.edu/cgi/view content.cgi?article

Bapat, A., Bennett, M., Burns, G., Bush, C., Gobeski, K., Langford, S., --- Wagner, S. (2007). *A leadership competency model: Describing the capacity to lead*. Retrieved from www.chsbs.cmich.edu/leade r_model/compmnodel/online.

Bolden, R., Marturano, A. & Dennison, P.(2003). *A review of leadership theory and competency frameworks. Centre for leadership studies*. Exerter: University of Exeter.

Campbell, S., & Samiec, E. (2008). *5-D leadership*. แปลโดย กมลวรรณ รามเดชะ และ สุนีย์รัตน์ ลิมปนวิวิธ. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

Department of the Army. (2006). *U.S.A., army leadership FM 6-22: Competent, confident, and agile.* Washington. D. C.: Author.

United Nations Office of Human Resources Management. (2010). *UN competency development a practical guide.* (Version 1.0). New York: : Author.

USA. Command and General Staff College. (2009). *A leader development strategy for a 21st century army*. Retrieved from CGSC.edu/ALDS/army leader development strategy.

Yarger, H. R. (2010). The strategic appraisal: The key to effective strategy*, U.S. Army War College guide to national security issues*, *(Vol. 1)*, 53-66.

การพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

The Development of Recycled Plastic Industrial Standard According to the Sufficiency Economy Philosophy

ณรงค์ สุขะวัชรินทร์ และ สมาน งามสนิท

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงผสมผสานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล (2) การพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลของภาครัฐและภาคเอกชน (3) ปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลและ (4) นำเสนอแนวทางการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 9 คน และใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลในจังหวัดนครปฐมใน 5 อำเภอ จำนวน 250 คนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลของ Miles and Huberman ผลการวิจัยสรุปได้ : (1) สภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล ประกอบด้วย ปัญหาและอุปสรรครวม 19 ข้อ (2) การพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลของภาครัฐและภาคเอกชน พบว่าประกอบด้วย การพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิตต่อการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล (3) ปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 4 ปัจจัย 4 แนวทาง คือ (1) สภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล ประกอบด้วย ปัญหาและอุปสรรครวม 19 ข้อ (2) การพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลของภาครัฐและภาคเอกชน พบว่าประกอบด้วย การพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิตต่อการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล (3) ปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 4 ปัจจัย (4) แนวทางการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต

คำสำคัญ : การพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรม, พลาสติกรีไซเคิล, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

The objectives of this mixed method research are to study: (1) problems and difficulties in developing industry standards for recycled plastic in both public and private sector, (2) developing industry standards for recycled plastic in both public and private sector, (3) to study factors that support the development of an industry standard for recycled plastic according to sufficiency economy philosophy, (4) propose approaches for developing

industry standards for recycled plastic according to sufficiency economy philosophy. The structured-in-depth-interview questions were used to collect data from 9 key informants, purposely selected from those who were involved with the standard development of recycled plastic industry according to sufficiency economy philosophy and the data were analyzed by descriptive interpretation. Questionnaires were used to collect data from 250 samples of entrepreneurs among upstream, middle stream and downstream industry at Banglane, Dontoom, Gumpangsaen and Sampran in Nakhonpatom province and data was analyzeds using Miles and Huberman method. Research findings are as follows: (1) the problems and difficulties in developing industry standards for recycled plastic in both public and private sector consisting of 19 elements; (2) developing industry standards for recycled plastic both public and private sector consist of 4 factors; (3) factors supporting the developing industry standards for recycled plastic according to sufficiency economy philosophy consisted of 4 factors; (4) approach to developing industry standards for recycled plastic according to sufficiency economy philosophy consist of 4 elements—context, preliminary factors, procedure, and product.

Keywords: industrial standard development, recycled plastic, sufficiency economy philosophy

ความนำ

ในปัจจุบันพลาสติกได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของคนไทยเป็นอย่างมาก และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น และนำมาแทนทรัพยากรธรรมชาติได้หลายอย่าง เช่น ไม้ เหล็ก เนื่องจากพลาสติกมีราคาถูก มีน้ำหนักเบาและมีขอบข่ายการใช้งานได้กว้าง เนื่องจากเราสามารถผลิตพลาสติกให้มีคุณสมบัติต่างๆ ตามที่ต้องการได้ โดยขึ้นกับการเลือกใช้วัตถุดิบ ปฏิกริยาเคมี กระบวนการผลิต และกระบวนการขึ้นรูปทรงต่างๆ ได้อย่างมากมาย ซึ่งอุตสาหกรรมพลาสติกเองเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมรายสาขาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555) ทั้งในเรื่องการส่งออก และการจ้างงานซึ่งปัจจุบันมีการแข่งขันที่รุนแรงมากรวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและอื่นๆ อันส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ โดยกระทรวงอุตสาหกรรมได้ร่วมมือกับกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติก สภาอุตสาหกรรมแห่ง ประเทศไทย และสมาคมอุตสาหกรรมพลาสติกไทยจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยมีแนวทางดำเนินงานหลัก 3 ประการ ดังนี้ (1) พัฒนาผลิตภัณฑ์ และการจัดการ (2) เพิ่มความสามารถทางการตลาดและผลักดันการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า (3) สร้างฐานข้อมูลอุตสาหกรรมพลาสติก รวมไปถึงการพัฒนาศูนย์ ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกของอุตสาหกรรม การรีไซเคิลวัสดุหรือการนำวัสดุเก่าซึ่งใช้ประโยชน์ไม่ได้แล้วกลับมาผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ใช้ใหม่ (material recycling) ได้การยอมรับมากขึ้นในปัจจุบัน เพราะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะการนำพลาสติกที่ผ่านการใช้งานแล้วกลับมาประยุกต์หรือ แปรรูป เพื่อให้ใช้งานได้อีกกำลังเป็นที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เพราะนอกจากจะเป็นการลดปริมาณของของเสียแล้ว ยังช่วยลดการทำลายทรัพยากรธรรมชาติลงได้อย่างมาก ดังนั้นการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, การสัมมนาเรื่อง “อนาคตอุตสาหกรรมไทย”เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2551)

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ประกอบการอุตสาหกรรมพลาสติกมากว่า 30 ปี จำหน่ายสินค้าทั้งภายในประเทศและส่งออกไปยังต่างประเทศมากกว่าร้อยละ 80 ของการผลิต ได้เล็งเห็นและตระหนักถึง ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและได้น้อมนำปรัชญาพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมของตนและได้ผลเป็นอย่างดี สามารถแข่งขันได้ในปัจจุบันและได้เล็งเห็นความสำคัญของมาตรฐานของอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล ที่มีมูลค่านับแสนล้านบาทต่อปี ที่จะเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศยังกระจัดกระจายไร้ทิศทางขาดการพัฒนาจำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐโดยกระทรวงอุตสาหกรรมจะต้องตระหนัก เข้ามากำกับดูแลและกำหนดยุทธศาสตร์ การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล โดยยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางพัฒนา มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลของภาครัฐและภาคเอกชน

2. เพื่อศึกษาการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลของภาครัฐและภาคเอกชน

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

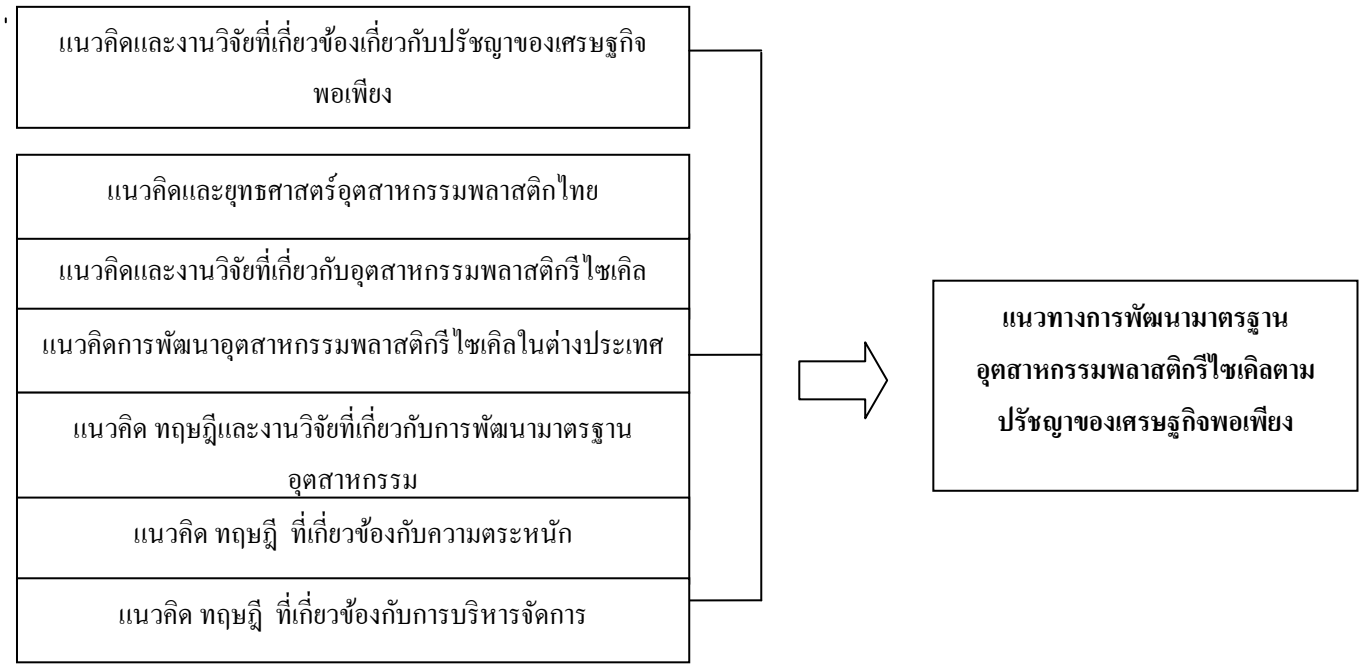
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ (1) แนวคิดและงานวิจัยที่แกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (2) แนวคิดและยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมพลาสติกไทย (3) แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล (4) แนวคิดการพัฒนาอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลในต่างประเทศ (5) แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรม (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555) (6) แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตระหนัก (7) แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วทำการสังเคราะห์ที่จะส่งผลให้ได้ ประเด็นสำคัญของปัจจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) และการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน คือ (1) ผู้ช่วยปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (2) อธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม (3) เลขาธิการสำนักงานมาตรฐานอุตสาหกรรม (4) อุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม (5) ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม (6) วิศวกรชำนาญการพิเศษจังหวัดนครปฐม (7) ผู้บริหารระดับสูงในภาคอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล จำนวน 3 คน การวิจัยเชิงปริมาณประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล ทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ ในจังหวัดนครปฐม โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล (1) ข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการศึกษาเอกสารต่างๆ เอกสารวิชาการ ตำราตลอดจนผลงานวิจัย เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการสร้างพื้นฐานขององค์ความรู้อย่างบูรณาการในทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) ข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะการสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ เพื่อสนับสนุนวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยใช้

แบบสอบถามที่พัฒนามาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้จากเอกสารทางวิชาการและการเก็บข้อมูล ดังนี้ (1) ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นการศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือวิชาการและเอกสาร เพื่อให้ได้ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการศึกษาและ (2) ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ (1) ผู้วิจัยได้ขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย (2) ผู้วิจัยประสานงานและติดต่อกับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล ในจังหวัดนครปฐมด้วยตนเองและจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมพร้อมกับรับด้วยตนเอง (3) ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากกลุ่มประชากรมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและทำการตรวจสอบคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำคะแนนไปวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างที่ปึ่นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล ในจังหวัดนครปฐม รวมจำนวน 250 ฉบับ คิดเป็น 68.87%

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกประมวลผลข้อมูลโดยดำเนินการร่วมกับกระบวนการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร โดยกระบวนการและวิธีการวิเคราะห์อันจะได้ดำเนินกระบวนการตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้ (1) ตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ โดยจะคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล (2) นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (3) สำหรับแบบสอบถามปลายเปิดผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหาแล้วบรรยายแบบความเรียง (4) การกำหนดค่าระดับความสำคัญของตัวเลือก ผู้วิจัยได้กำหนดค่าความสำคัญเอาไว้ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินแต่ละข้อคำถาม โดยกำหนดค่าระดับความสำคัญตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

ในการศึกษาการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นั้น ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า

1. สภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลของภาครัฐและภาคเอกชน พบว่า ปัจจัยหลักที่สำคัญ ประกอบด้วย (1) พลาสติกรีไซเคิลมีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมพลาสติก (2) การกำหนดมาตรฐานพลาสติกรีไซเคิล (3) การมีส่วนร่วมสำคัญในการกำหนดมาตรฐานพลาสติกรีไซเคิล (4) การกำหนดมาตรฐานพลาสติกรีไซเคิลโดยภาครัฐ (5) การประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล (6) โอกาส,ความสามารถในการปรับตัวและแข่งขัน (7) การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (8) ทักษะในการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง (9) คุณธรรมและจริยธรรม ในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (10) การตอบสนองตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรม

พลาสติกรีไซเคิลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (11) ความชัดเจนและเหมาะสม (12) การดำเนินตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม (13) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (14) ความสอดคล้องของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับความมุ่งหมายของการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล (15) การมีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (16) วิสัยทัศน์ในการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (17) การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้การพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (18) ความตระหนักและเล็งเห็นคุณค่าในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและ (19) ความซาบซึ้งในพระมหากรุณาธิคุณของพระบามสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่มีต่อปวงชนชาวไทย

2. การพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลของภาครัฐและภาคเอกชน พบว่าประกอบด้วย (1) การพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล (2) ปัจจัยเบื้องต้นต่อการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล (3) กระบวนการต่อการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลและ (4) ผลผลิตต่อการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล

3. ปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ (1) การพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) ปัจจัยเบื้องต้นต่อการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (3) กระบวนการต่อการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและ (4) ผลผลิตต่อการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. แนวทางการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือ (1) ด้านบริบท ได้แก่ พลาสติกรีไซเคิลมีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมพลาสติก การกำหนดมาตรฐานพลาสติกรีไซเคิลต่อไปในอนาคต การมีส่วนร่วมสำคัญในการกำหนดมาตรฐานพลาสติกรีไซเคิล การกำหนดมาตรฐานพลาสติกรีไซเคิลโดยภาครัฐ ความเข้าใจปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล (2) ด้านปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ ความชัดเจน เหมาะสม การพัฒนาคุณภาพชีวิต จากความสำคัญของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทักษะในการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง คุณธรรมและจริยธรรม ความรักและศรัทธาในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การตอบสนองตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านกระบวนการ ได้แก่ ความชัดเจนและเหมาะสม การดำเนินตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความสอดคล้องของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับความมุ่งหมายของการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล การมีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและ (4) ด้านผลผลิต ได้แก่ วิสัยทัศน์ในการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้การพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความตระหนักและเล็งเห็นคุณค่าในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความซาบซึ้งในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่มีต่อปวงชนชาวไทย

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้ (1) ด้านความสำคัญของการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้มีการกำหนดมาตรฐานพลาสติกรีไซเคิล การมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน ความรู้ความเข้าใจปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิล ซึ่งสอดคล้องกับคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2555) กล่าวว่า การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงมีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างเครือข่ายเรียนรู้ ให้มีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เป็นกรอบความคิด เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ตลอดจนเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของคนไทยในทุกภาคส่วนวัตถุประสงค์ของการขับเคลื่อนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงให้ประชาชนทึกคนสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ให้ได้อย่างเหมาะสมและปลูกฝังปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการดำรงชีวิตให้อยู่บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนนำไปสู่การปรับแนวทางการพัฒนาให้อยู่บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียงการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการเสริมพลังให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปได้อย่างมั่นคงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างฐานรากทางเศรษฐกิจและสังคมให้เข้มแข็งรักษาความสมดุลของทุนและทรัพยากรในมิติต่างๆ ตลอดจนสามารถปรับตัวพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างเท่าทันและนำไปสู่ความเอยู่เย็นเป็นสุขของประชาชนชาวไทย (2) ด้านปัจจัยเบื้องต้นต่อการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะปัจจัยเบื้องต้นของการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้สร้างความรู้ความเข้าใจ มีทักษะในการดำเนินชีวิตด้วยคุณธรรมจริยธรรม มีความศรัทธาในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสามารถตอบสนองตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2555) กล่าวว่า การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกัน ยังจำเป็นต้องบริหารจัดการแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ภารกิจและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (3) ด้านปัจจัยกระบวนการต่อการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะกระบวนการดำเนินงานของการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความครอบคลุมองค์ประกอบการพัฒนาตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งทางด้านหลักการความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี มี

ความรู้ความเข้าใจและยึดหลักคุณธรรม โดยสอดคล้องกับจิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2551) ประธานคณะอนุกรรมการขับ เคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง กล่าวว่า การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงว่า เป็นการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวตลอดจนการใช้ความรู้ ความรอบคอบละคุณธรรมประกอบการวางแผน การตัดสินใจและการกระทำต่างๆ ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดี ที่ไม่มากและไม่น้อยจนเกินไป ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่พอประมาณ ความมีเหตุผล หมายถึง การใช้หลักเหตุผลในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ การมีภูมิคุ้มกันที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงรอบตัว ปัจจัยเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องอาศัยความรู้และคุณธรรมเป็นเงื่อนไขพื้นฐาน กล่าวคือ เงื่อนไขความรู้ หมายถึง ความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังในการดำเนินชีวิตและการประกอบการงาน ส่วนเงื่อนไขคุณธรรม คือ การยึดถือคุณธรรมต่างๆ อาทิ ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความเพียร การมุ่งต่อประโยชน์ส่วนรวมและการแบ่งปัน ตลอดเวลาที่ประยุกต์ใช้ปรัชญา (4) ด้านผลผลิตการต่อการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะมาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกซึ่งดำเนินการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ มากมายและผลผลิตที่ได้ก็เป็นมิตรกับมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม (2554) กล่าวว่า ผลผลิตจากกระบวนการรีไซเคิลในอุตสาหกรรมที่ได้มาตรฐานจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ ดังนี้ ช่วยลดภาระในการกำจัดกากของเสียจากกระบวนการทางอุตสาหกรรมช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายได้อย่างน้อยครึ่งหนึ่งของค่าใช้จ่ายในการซื้อสารเคมีใหม่ เพราะสามารถใช้ผลิตภัณฑ์รีไซเคิลทดแทนได้ช่วยรัฐประหยัดเงินตรา เพราะเคมีภัณฑ์ส่วนใหญ่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศช่วยให้การจัดเก็บของเสียมีระเบียบ จนสามารถสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในสังคมไทยและลดปัญหาในการจัดหาพื้นที่สำหรับการฝังกลบ ลดปริมาณมลพิษที่เกิดจากการเผาไหม้กากของเสียช่วยให้โรงงานที่ต้องการสร้างระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14000 เป็นไปได้ง่ายยิ่งขึ้นช่วยให้เกิดความตระหนักในการใช้ทรัพยากรของโลกด้วยความประหยัดและคุ้มค่าช่วยทำให้โลกมีจำนวนขยะลดน้อยลงช่วยลดปริมาณการนำทรัพยากรธรรมชาติ มาใช้เป็นวัตถุดิบในโรงงานอุตสาหกรรมให้น้อยลงช่วยลดการถลุงแร่บริสุทธิ์ และลดปริมาณการโค่นทำลายป่าไม้ลงด้วย ลดการใช้พลังงานจากใต้พิภพช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ขึ้นสู่อากาศและลดภาวะการเกิดฝนกรด การนำกลับมาใช้ใหม่ จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยเพิ่มคุณภาพให้กับชีวิต เพิ่มคุณค่าให้กับสิ่งแวดล้อมและช่วยถนอมรักษาทรัพยากรธรรมชาติของโลกไว้ได้ดีที่สุดในหนทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะภาครัฐในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งต่อไป โดยที่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้แก่ (1) นโยบายการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (2) นโยบายการพัฒนากิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความตระหนักและเห็นคุณค่าต่อการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (3) นโยบายการ

สร้างเครือข่ายการพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยึดหลักภาวะการมีส่วนร่วม (4) นโยบายการร่างกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานแห่งชาติโดยเฉพาะมาตรฐานผลิตภัณฑ์พลาสติกให้เป็นมาตรฐานบังคับทั้งหมดเพื่อมาตรฐานของสินค้าและวางกรอบการดำเนินงานด้านการมาตรฐานของประเทศในระยะยาว (5) นโยบายที่ใช้ได้ในทางปฏิบัติที่เป็นประโยชน์โดยรวมคือทั้งภาครัฐและภาคเอกชน คำนึงถึงสภาพความเป็นจริงของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลของไทยไม่ยึดใช้กฎหมายนำในการแก้ปัญหา (6) นโยบายการบริหารแบบมีกลยุทธ์ กล่าวคือมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ให้ข้อมูลทางเศรษฐกิจที่ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติได้จริง (7) นโยบายพัฒนาผู้ประกอบการให้สามารถดำเนินการตามมาตรฐานและกฎระเบียบและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย (8) นโยบายความร่วมมือระหว่างประเทศอาเซียนและประเทศอื่นๆ นอกอาเซียน เช่น อาเซียน+3 อาเซียน+6 และอาเซียน+สหภาพยุโรป ในการวิจัยพัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์พลาสติกรีไซเคิล การปรับปรุงคุณภาพ การเคลื่อนย้ายแรงงานที่จำเป็น การแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีและองค์ความรู้ต่างๆ

ข้อเสนอแนะภาครัฐในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1. ควรพัฒนาระบบการมาตรฐานแห่งชาติโดยให้มีคณะกรรมการมาตรฐานแห่งชาติเป็นผู้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อให้หน่วยงานต่างๆเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ควรประชาสัมพันธ์และสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการมาตรฐานในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่ทุกภาคส่วน

3. ควรมีการวิจัยต่อเนื่องโดยการวิจัยจำแนกแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความสำคัญ ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม โดยแยกการทำวิจัยเฉพาะในแต่ละด้าน เพื่อประเมินประสิทธิภาพในการนำไปประกอบใช้กับด้านอื่นๆ

4. ควรมีการวิจัยเรื่องตัวชี้วัดความสำเร็จมาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแต่ละรูปแบบว่า ควรมีตัวชี้วัดความสำเร็จใดบ้างเพื่อเป็นแนวทางพัฒนามาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.ควรพัฒนาหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ให้มีขีดความสามารถในการร่วมเป็นเครือข่ายในการกำหนดมาตรฐาน

6. ควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการดำเนินงานด้านการมาตรฐานของประเทศให้เป็นที่ยอมรับของสากล

7. ควรให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ทำงานเป็นทีม และบริหารแบบผสมผสานและกล้าตัดสินใจโดยยึดประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นหลัก

8. ควรแก้ความล่าช้าของระบบราชการควรคิดแบบนอกกรอบระบบราชการ และลัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นภายใต้ความถูกต้องของกฎหมาย เพื่อประสิทธิภาพและความฉับไว

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การพัฒนากฎหมายรีไซเคิลของภาครัฐตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. การพัฒนาการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. การพัฒนาบริหารจัดการคาร์บอนเครดิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. การพัฒนาอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. การวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานอุตสาหกรรมพลาสติกรีไซเคิลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งที่เป็นปัจจัยเชิงบวก และปัจจัยเชิง

ลบ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อกระบวนการบริหาร ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม อันนำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2555). *แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2551). *ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2555). *ยุทธศาสตรการพัฒนาอุตสาหกรรมพลาสติกไทย*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม.(2557). *มอก.9999 แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*.

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2551). *อนาคตอุตสาหกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

Huberman, A. M., & Mile, M. B. (1994). *Data management and analysis methods.* CA: Sage.

การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานคร ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

The Administration for Human Resource Development of the Bangkok Metropolitan Administration According to the Royal Initiatives

ชนิศฏ์สรฐ์ สืบสังข์และ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริในเรื่อง ปัญหา ข้อเสนอแนะ ยุทธศาสตร์ และ ตัวแบบ แบบสอบถามมีค่า IOC ที่ระดับ 0.92 ใช้สอบถาม กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 1,058 คนจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน 21,972 คน ผู้เชี่ยวชาญผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 9 คน แบบสอบถามที่ได้รับคืน ร้อยละ 87.90 ได้รับการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าการถดถอยพหุคูณ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัญหาที่สำคัญ คือ กรุงเทพมหานครไม่ได้จัดการฝึกอบรมข้าราชการให้อดทนต่อการถูกกล่าวหาและการวิพากษ์วิจารณ์มากเท่าที่ควร (2) ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ กรุงเทพมหานครควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการให้อดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์ (3) ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ กรุงเทพมหานครควรกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมข้าราชการตามแนวพระราชดำริจากสภาพความเป็นจริง และไม่ควรสูงเกินกว่าที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง และ (4) ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน วิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล ด้านทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งนี้ กรุงเทพมหานครควรนำตัวแบบดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางจัดการฝึกอบรมข้าราชการให้เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง มีแนวโน้มที่จะมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน เพื่อความสัมฤทธิ์ผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร, แนวพระราชดำริ

Abstract

The main objectives of this mixed method research are to study human resource development of the Bangkok Metropolitan Administration (BMA) according to royal initiatives, especially on: problems, suggestions, strategies, and BMA human research development model. Questionnaires which had IOC at 0.92 level were used to collect data from 1,058 of a sample group selected from 21,572 BMA staff. Purposive sampling of 9 high level officers were selected for in-depth interview. The 87.90 % returned questionnaires were analyzed using descriptive statistics, multiple regression, and Pearson Product Moment Correlation. The study results showed that: (1) The major

problem was lack of training for the staff in order to be able to handle criticism; (2) The major suggestion is BMA should provide the training programs for officials to enable them to handle the accusation and criticism; (3) The most important strategy is BMA should determine the target for the training given to officials to be in accordance with the royal initiatives from the actual condition, and should not be higher than being practicable; and (4) The BMA human resources development model according to the royal initiatives should be on 4 concentrations, namely: Vision, Skill , Good attitude in performing work, and Good relations with others. In this regard, BMA should apply such a model for the benefit of determining the guidelines of the training given to the officials to be practical and continuous, as it has a tendency to be a significant part of efficiency in management for development of BMA's human resources in accordance with the concept of 5 learning organization aspects for development of BMA's human resources further.

Keywords: administration, human resource development, the Bangkok metropolitan administration, the Royal initiative

ความนำ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเป็นอัจฉริยะและทรงอุทิศกำลังพระวรกาย มีพระวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติพระราชกรณียกิจในด้าน ต่าง ๆ มาตลอดพระชนม์ชีพ ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นที่ประจักษ์ชัดในดวงใจอาณาประชาราษฎร์ภายในประเทศเท่านั้น แต่ยังได้รับการยกย่องสรรเสริญจากสถาบัน องค์กรระหว่างประเทศ และสถาบันการศึกษาชั้นนำทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเฉลิมพระเกียรติเป็นจำนวนมาก รวมถึงสำนักงานโครงการแห่งสหประชาชาติ ได้ทูลเกล้าถวาย "รางวัลแห่งความสำเร็จสูงสุดด้านการพัฒนามนุษย์" (with new Human Development award, Annan hails Thai King as example for the World) เมื่อ 26 พฤษภาคม 2549 โดยทรงพัฒนาการศึกษาในการเพิ่มพลังปัญญาให้ราษฎรทุกสาขาอาชีพ เพื่อสร้างปัจจัยสำคัญที่สุดให้มีศักยภาพ ความพร้อมทั้งด้านความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม พึ่งตนเองได้ สร้างความพอเพียงทางเศรษฐกิจและทำคุณประโยชน์ให้กับประเทศชาติสืบไป ที่สำคัญที่สุดพระองค์ทรงสนับสนุนให้คนดีได้บริหารบ้านเมือง ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นทฤษฎีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และเป็นกระบวนการทางวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ทั้งนี้ จากหนังสือแนวพระราชดำริด้านการบริหารจัดการกรุงเทพมหานครของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการขององค์กรกรุงเทพมหานครโดยตรงในทุกด้าน แต่มีความโดดเด่นที่แตกต่างจากแนวคิดด้านบริหารจัดการโดยทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ทรงให้ความสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กร ด้วยทรงตระหนักว่าถ้าปราศจากบุคลากรที่มีคุณภาพหรือมีความพร้อมในทุกระดับ โครงการหรือแผนการต่าง ๆ ก็จะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้ เนื่องจากเป็นผู้ทำให้กระบวนการดำเนินไปด้วยความราบรื่น สามารถแก้ไขปัญหาและดูแลประชากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทรงเน้นถึงคุณสมบัติที่ข้าราชการหรือบุคลากรต้องมีทั้งในด้านวิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล ทัศนคติ ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น เพื่อทำให้การบริหารหรือปฏิบัติงานขององค์กรกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จเป็นไปตามหลักการและเป้าหมายที่วางไว้ (บริษัทกรุงเทพธนาคม จำกัด, 2550, หน้า 170)

ในขณะที่กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีโครงสร้างอำนาจหน้าที่แตกต่างจากองค์กรปกครองอื่น ๆ ในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมทางด้านการบริหาร เศรษฐกิจ และสังคม อีกจำนวน 5 ฉบับ รวมถึงมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ทุกด้าน ครอบคลุมการพัฒนาเมือง และคุณภาพชีวิตของประชากรในกรุงเทพมหานคร ฐานะที่เป็นมหานคร และเมืองหลวงของประเทศ การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ส่งผลถึงความเชื่อมั่นศรัทธาของประชาชนต่อองค์กรกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้บทบาท และความสำคัญของความสำเร็จ หรือล้มเหลวของการบริหารราชการกรุงเทพมหานครยังส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารราชการแผ่นดินทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคงของประเทศอีกด้วย ด้วยเหตุนี้กรุงเทพมหานครจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการในรูปแบบพิเศษ มีโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ และมีกลไกที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีข้าราชการและบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรอยู่ในทุกหน่วยงานในสังกัด เป็นจำนวนถึง 91,546 คน (กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร, 2554, หน้า 10) แต่พบว่า กรุงเทพมหานครมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน (คณะวิจัยการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานครหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553, หน้า 148; ศูนย์วิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2555, หน้า 5) ซึ่งย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และยังส่งผลถึงความเชื่อมั่น ศรัทธาของประชาชนต่อองค์กรกรุงเทพมหานครอีกด้วย ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการและพัฒนากรุงเทพมหานครในอนาคตติดตามมา ดังนั้น การศึกษานี้จึงเป็นลักษณะของการศึกษาเพื่อ “พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือข้าราชการของหน่วยงาน คือ กรุงเทพมหานคร” หรือ “พัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานคร” ที่เน้นการฝึกอบรมข้าราชการกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริด้านการบริหารจัดการกรุงเทพมหานครของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล (2) ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (3) ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน และ (4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานตามภาระหน้าที่ขององค์กร เร่งแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผลที่แน่นอนบังเกิดประโยชน์อันยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัญหาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
2. ศึกษาข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
3. ศึกษายุทธศาสตร์สำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
4. นำเสนอตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

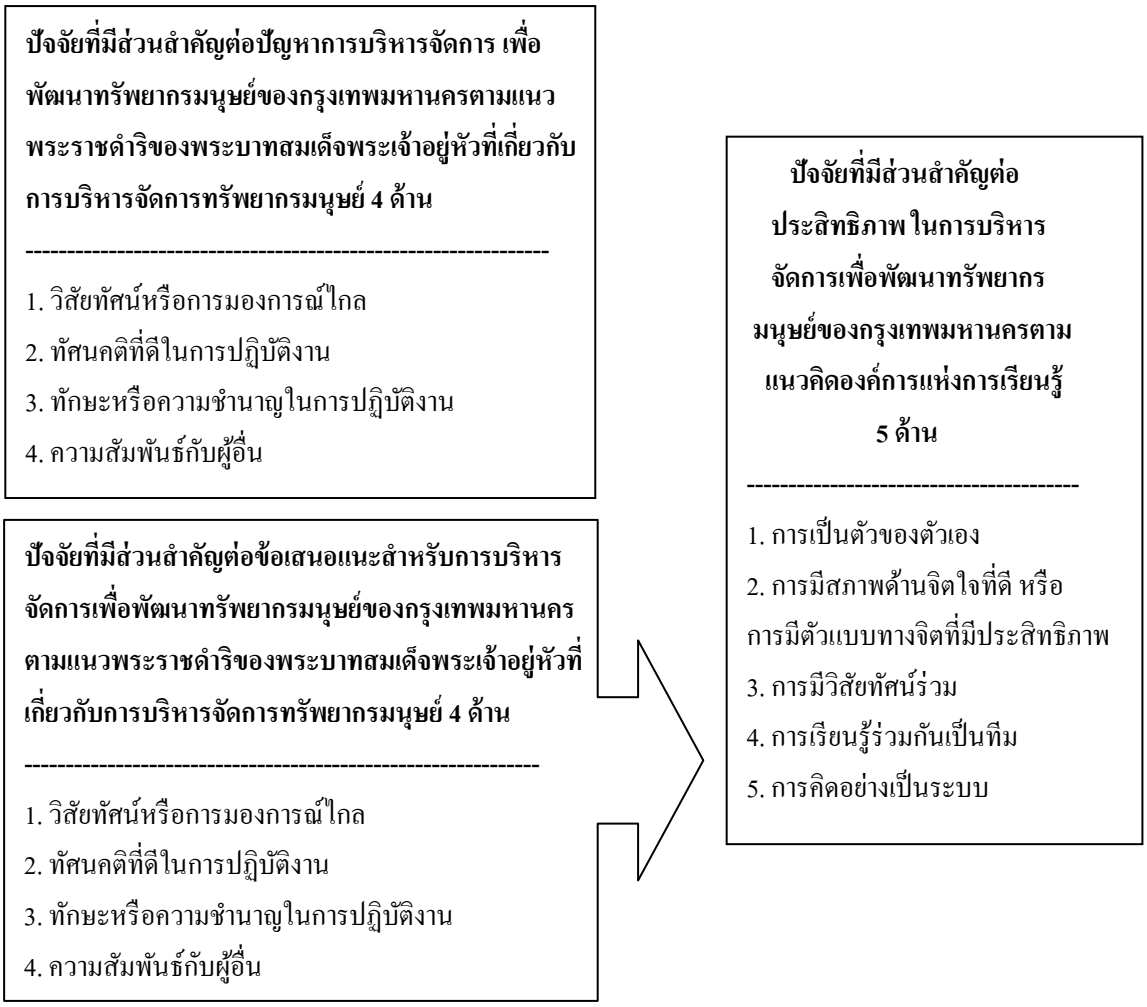
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ แนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระ

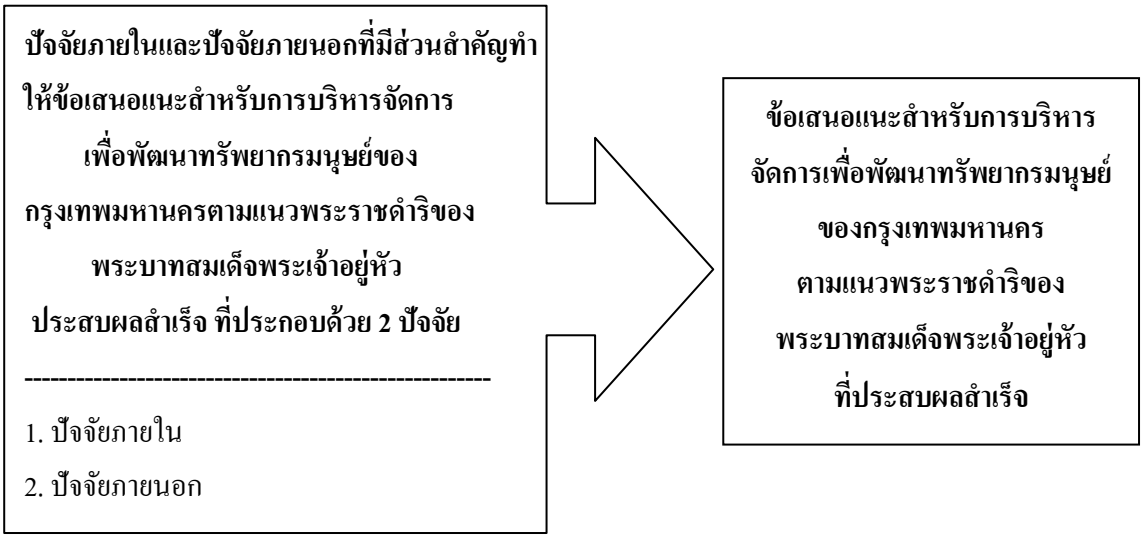
เจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้ (จำเรียง วัยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์, 2540) หรือแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ปัญหา และข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการประมวลแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดหลัก และกรอบแนวคิดรองสำหรับการวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดหลักที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม



ภาพ 2 กรอบแนวคิดรองที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก และใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพสนับสนุน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร เฉพาะประเภทข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญทั้งหมดรวมทั้งสิ้น 21,972 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญดังกล่าวที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 1,058 คน ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 97% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.03 และผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และเคย หรือดำรงตำแหน่งทางการบริหารในหน่วยงานกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 คน ด้วยวิธีการแบบเจาะจงเพื่อให้สัมภาษณ์เชิงลึก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม ที่มีข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัย มีจำนวนทั้งหมด 58 ข้อคำถาม และเป็นแบบมาตรประเมินค่า (rating scale) โดยแบ่งมาตรประมาณค่าของการตีความหมายออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งได้ทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เป็นการทดสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หรือหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence หรือ IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.92 รวมทั้งยังเป็นแบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบ (pre-test) เพื่อหาความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามทั้งฉบับจากค่าครอนบาค จำนวน 50 ชุด ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

2. การกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ ที่เน้นเรื่องปัญหา และข้อเสนอแนะเป็นหลัก ซึ่งได้พิจารณาคัดเลือกจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เฉพาะปัญหาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้านที่สำคัญที่สุดจากแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากปัญหาซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของแต่ละด้าน พร้อมขอข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้จัดเก็บข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าตำรา หนังสือ รายงานผลการวิจัย สถิติ ตัวเลข และเอกสารต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศรวมตลอดถึงข้อมูลที่ได้จากอินเทอร์เน็ต และได้แจกแบบสอบถามจำนวน 1,058 ชุด ให้กลุ่มตัวอย่างกรอก การแจกและการเก็บรวบรวมแบบสอบถามดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2557 ถึง วันที่ 15 มีนาคม 2557 รวม 43 วัน ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้จำนวน 930 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87. 90 ของแบบสอบถามทั้งหมด (1,058 ชุด) ที่แจกออกไป รวมทั้งผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ด้วยตนเองระหว่างวันที่ 26-28 พฤษภาคม 2557 นอกจากนี้ยังได้ทำการสังเกตภาพรวมจากวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานใน 69 หน่วยงาน รวมทั้งขณะที่กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถาม และสังเกตสภาพแวดล้อมของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นเพียงข้อมูลเสริมข้อมูลหลักที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ และการศึกษา

2. ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ SD ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ ปัญหา ข้อเสนอแนะและยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน

3. ค่าการถดถอยพหุคูณ (multiple regression) ใช้ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการส่งผลของการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 4 ด้านต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ใช้เพื่อการทดสอบความสัมพันธ์ของ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทั้ง 4 ด้าน (ตัวแปรอิสระ) มีที่มีต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน (ตัวแปรตาม)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะ ยุทธศาสตร์และตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล (2) ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (3) ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน และ (4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริฯ ทั้ง 4 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ (1) ในระดับปานกลาง โดยปัญหาที่สำคัญ คือ ด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานครไม่ได้จัดการฝึกอบรมข้าราชการให้อดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์มากเท่าที่ควร (ค่าเฉลี่ย 2.20) และกลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทั้ง 4 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ (2) ในระดับมาก ดังข้อเสนอแนะที่สำคัญ ด้านทัศนคติดีในการปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานครควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการให้อดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์ (ค่าเฉลี่ย 2.57) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จัดแบ่งตามกรอบแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3) ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์ (2) พันธกิจ (3) เป้าหมาย (4) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และ (5) แผนที่ทางยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด ดังยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ด้านเป้าหมาย กรุงเทพมหานครควรกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมข้าราชการตามแนวพระราชดำริจากสภาพความเป็นจริง และไม่ควรสูงเกินกว่าที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง (ค่าเฉลี่ย 2.60)

สำหรับผลการหาตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 4 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 4) ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล (2) ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (3) ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน และ (4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การเป็นตัวของตัวเอง (2) การมีสภาพด้านจิตใจที่ดี (หรือการมีตัวแบบทางจิตที่มีประสิทธิภาพ) (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทั้ง 4 ด้าน ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน โดยปัจจัยสำคัญด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การเป็นตัวของตัวเอง (2) การมีสภาพด้านจิตใจที่ดี (หรือการมีตัวแบบทางจิตที่มีประสิทธิภาพ) (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม) และ (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ยกเว้นด้านการคิดอย่างเป็นระบบ)

2. ผลการศึกษาเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญต่อปัญหา และข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยของปัญหาสูงจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) ด้านวิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล (2) ด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (3) ด้านทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับสภาพปัญหาที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณทั้ง 3 ด้าน รวมทั้งส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในเรื่องปัญหา และข้อเสนอแนะเหมือนกัน คล้ายคลึงกัน หรือสอดคล้องไปในทิศทาง

เดียวกัน ดังข้อคิดเห็นปัญหาและข้อเสนอแนะที่สำคัญด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มุ่งเน้นฝึกอบรมให้ความรู้ด้านเทคนิค วิชาการ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่มุ่งเน้นการพัฒนาในด้านการพัฒนาทางด้านจิตใจ ไม่มีการจัดการฝึกอบรมข้าราชการให้อดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง และยังไม่มีการกำหนดหลักสูตรและเนื้อหาที่เน้นเรื่องทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานไว้ในการฝึกอบรมข้าราชการมากเท่าที่ควร ถึงแม้กรุงเทพมหานครจะมีสอดแทรกการจัดการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับประเด็นนี้อยู่บ้าง แต่เป็นการอบรมแบบผิวเผิน การดำเนินการไม่ต่อเนื่อง และกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนจำกัด (เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูง) ข้าราชการบางส่วนจึงยังมีทัศนคติในการทำงานเป็นนายประชาชน ขาดความอดทน ไม่ยอมรับคำตำหนิ ติติง มีการชิงดี ชิงเด่น เห็นแก่ตัว ทนรับฟังการกล่าวหา หรือวิพากษ์วิจารณ์ไม่ได้ เป็นต้น กรุงเทพมหานครจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตใจทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร มีการจัดหลักสูตรเข้มข้นที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่องฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับให้มีทัศนคติที่ดี มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ ทำงานอย่างมีความสุข ด้วยความตั้งใจจริง และสร้างความมุ่งมั่น เข้มแข็งด้านจิตใจ มีความอดทนอดกลั้นต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีส่วนช่วยดำเนินการในการปรับเปลี่ยนทัศนคติด้วย เป็นต้น

การอภิปรายผล

ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 4 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1) ปัญหาที่สำคัญ ด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานครไม่ได้จัดการฝึกอบรมข้าราชการให้อดทนต่อการถูกกล่าวหาและการวิพากษ์วิจารณ์มากเท่าที่ควร สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของคณะวิจัยการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานครหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2553, หน้า 148) และ การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนชาวกรุงเทพมหานครที่มีต่อการบริหารตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ศูนย์วิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2555, หน้า 5) ที่พบว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครบางส่วนขาดความกระตือรือร้น ไม่มีจิตในการให้บริการ ไม่มีความซื่อสัตย์มากเท่าที่ควร และขาดการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นต้น อีกทั้งผู้ศึกษามีความเห็นว่า ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้บางส่วนเห็นว่า กรุงเทพมหานครไม่ได้จัดการฝึกอบรมข้าราชการให้อดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์มากเท่าที่ควรก็ตาม แต่ในเวลาเดียวกันข้าราชการกรุงเทพมหานครบางส่วนก็เห็นว่ากรุงเทพมหานครได้จัดการฝึกอบรมไปในทิศทางที่สนับสนุนข้าราชการทุกระดับให้มุ่งมั่น และมุมานะในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยกับปัญหาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 4 ด้านในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 4 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2) ข้อเสนอแนะที่สำคัญ ด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานครควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการให้อดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์ เช่นนี้ เป็นไปในแนวทางเดียวกับคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ ใน “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551-2555” โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ว่า เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

คือ สร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และต่อสังคมโดยรวม และสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งเห็นว่ากรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญ และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม หรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมทัศนคติที่ดีให้แก่ข้าราชการ และให้มีความอดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์ ประกอบกับผู้ศึกษามีความเห็นว่า เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างได้พิจารณาว่าข้อเสนอแนะดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครให้มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำงานสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมาก

ยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จัดแบ่งตามกรอบแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3) ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์ (2) พันธกิจ (3) เป้าหมาย (4) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และ (5) แผนที่ทางยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ด้านเป้าหมาย กรุงเทพมหานครควรกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมข้าราชการตามแนวพระราชดำริจากสภาพความเป็นจริงและไม่ควรสูงเกินกว่าที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Dubrin, และ Ireland (1993, p. 107) ซึ่งให้ความสำคัญในด้านการวางแผน และการควบคุมในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการในปัจจุบันและวิธีการปฏิบัติ และ รวมทั้งการให้ความสำคัญเน้นวัตถุประสงค์หรือผลสัมฤทธิ์ทั้งในแง่ของผลลัพธ์ ผลผลิต และการพัฒนาคุณภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจตามแนวคิดของ Boston และคณะ (1996, p. 26) อีกทั้งผู้ศึกษามีความเห็นว่า เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ายุทธศาสตร์ด้านเป้าหมาย และด้านอื่น ๆ รวมทั้งหมด 5 ด้านสำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระราชดำริ รวมทั้งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการยอมรับจากประชาชนเพิ่มมากขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมาก

ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 4 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 4) พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล (2) ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (3) ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน และ (4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น แต่ละด้าน ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การเป็นตัวของตัวเอง (2) การมีสภาพด้านจิตใจที่ดี (หรือการมีตัวแบบทางจิตที่มีประสิทธิภาพ) (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม) (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ โดยปัจจัยสำคัญด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การเป็นตัวของตัวเอง (2) การมีสภาพด้านจิตใจที่ดี (หรือการมีตัวแบบทางจิตที่มีประสิทธิภาพ) (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม) และ (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ยกเว้นด้านการคิดอย่างเป็นระบบ) ผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นเพราะปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และด้านอื่น ๆ รวมทั้งหมด 4 ด้าน มีความสำคัญ จำเป็น ชัดเจน และสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมได้ และ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ในเรื่องภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น จึงเหมาะสมที่จะนำแนวพระราชดำริที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน มากำหนดเป็นตัวแบบในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครทั้ง 4 ด้าน

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการศึกษามีความครบถ้วน สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้เสนอข้อเสนอแนะที่สำคัญ ต่อกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ควรมีนโยบายที่ชัดเจนให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร และทุกหน่วยงานเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาจิตใจทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร รวมทั้งปรับปรุงการจัดกิจกรรมหรือหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์อย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง เช่น ให้มีกิจกรรมลูกเสือซึ่งทำให้ข้าราชการต้องอยู่ร่วมกันอย่างใกล้ชิด เป็นการละลายพฤติกรรม และให้มีการประเมินผลวิพากษ์วิจารณ์กัน หรือการอบรมธรรมะเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และรับทราบปัญหา ความต้องการของประชาชน ช่วยให้แก้ปัญหาได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1. และ 2)

2. ควรนำยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จัดแบ่งตามกรอบแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเป้าหมาย กรุงเทพมหานครควรกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมข้าราชการตามแนวพระราชดำริจากสภาพความเป็นจริง และไม่ควรสูงเกินกว่าที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง ไปปรับใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานคร เช่น กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านทัศนคติ โดยมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมหรือการฝึกอบรมข้าราชการ ให้มีความอดทนต่อการถูกกล่าวหา และการวิพากษ์วิจารณ์ให้ครอบคลุมข้าราชการทุกระดับ และทุกหน่วยงาน เป็นต้น (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3.)

3. ควรนำ “แนวพระราชดำริที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล (2) ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน (3) ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และ (4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น” มากำหนดเป็นตัวแบบในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครที่ประกอบด้วย 4 ด้าน
1. วิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล
2. ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน
3. ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ภาพ 3 ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ของกรุงเทพมหานคร
ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน

ทั้งนี้ กรุงเทพมหานครอาจพิจารณานำแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นเฉพาะด้านทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพียงด้านเดียวไปใช้เป็นตัวแบบในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครเพื่อแก้ปัญหาด้านทัศนคติของข้าราชการให้ประสพผลโดยเร็วก่อน หรือพิจารณานำแนวพระราชดำริด้านอื่นด้านหนึ่งใด หรือรวมทั้งหมด 4 ด้านข้างต้น ไปใช้เป็นตัวแบบในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครก็ได้ (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 4)

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังมีข้อเสนอแนะว่า กรุงเทพมหานครควรนำแนวพระราชดำริในด้าน (1) การรักษาความเป็นธรรม (2) ความซื่อสัตย์สุจริต และ (3) การทำความดี มาศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเป็นตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครเพิ่มเติมเป็น 7 ด้าน เช่นนี้ ก็จะยิ่งมีส่วนช่วยให้การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครที่ประกอบด้วย 7 ด้าน
1. วิสัยทัศน์หรือการมองการณ์ไกล
2. ทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน
3. ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น
5. การรักษาความเป็นธรรม
6. ความซื่อสัตย์สุจริต
7. การทำความดี

ภาพ 4 ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานคร
ที่ประกอบด้วย 7 ด้าน

สำหรับองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ คือ (1) การเกิดความรู้ความเข้าใจ ปัญหา ข้อเสนอแนะ ยุทธศาสตร์ และตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน (2) การสร้างกรอบแนวคิดการบริหารจัดการที่แบ่งเป็นตัวแปรอิสระ อันได้แก่ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน” และส่วนที่เป็นตัวแปรตาม อันได้แก่ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน” โดยนำไปปรับใช้เป็นกรอบแนวคิด กลุ่มตัวชี้วัดหรือตัวชี้วัด บริหารจัดการ(Key Performance Indicator หรือ KPI) สำหรับการของหน่วยงานและบุคลากรของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน (3) การเสนอยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อนำไปปรับใช้ในการวางแผนและการปฏิบัติงานจริง และ (4) การสร้างหรือการเสนอตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน ทั้งนี้ องค์ความรู้ใหม่ทั้ง 4 ประการดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ และทางปฏิบัติ รวมตลอดไปถึงการนำไปศึกษาต่อยอดอย่างสอดคล้องกับหลักวิชาการที่เป็นระบบต่อไปในอนาคตได้

เอกสารอ้างอิง

กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. (2554). *สถิติ 2554 กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

คณะวิจัยการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานคร. (2553). *โครงการวิจัยการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จำเรียง วัยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์. (2540). *วินัย 5 ประการพื้นฐานองค์กรเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: คู่แข่ง.

ศูนย์วิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. (2555). *การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนชาวกรุงเทพมหานครที่มีต่อการบริหารตามนโยบายของกรุงเทพมหานครปีงบประมาณ พ.ศ. 2555*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (2550). *แนวพระราชดำริด้านการบริหารจัดการกรุงเทพมหานครของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธนาคม.

Boston, J. et. al. (1996). *Public management: The new zealand model*. Auckland: Oxford University.

DuBrin, A. J. & Ireland, D. R. (1993). *Management & organization* (2nd ed.). Cincinnati, OH: South-Western.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

การบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

The Administration According to the Philosophy of Sufficiency Economy for Development of Agricultural Produce of the Ministry of Agriculture and Cooperatives

พล อินทเสนี และ ประณต นันทิยะกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก สนับสนุนด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) สภาพปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการ (2) ปัจจัยและองค์ประกอบที่สนับสนุนและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ (3) แนวทางการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 9 ท่าน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างเกษตรกรที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 300 คน วิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบโดยวิธีของ Miles and Huberman ใช้วิธีบรรยายแบบความเรียงใช้ค่าสถิติพรรณนา ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า สภาพสาเหตุและปัจจัยของการบริหารจัดการประกอบด้วย (1) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) หลักการบริหารจัดการ (3) การพัฒนาด้านการเกษตร (4) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและ (5) การมีส่วนร่วม ส่วนปัจจัยและองค์ประกอบที่สนับสนุนและเป็นประโยชน์เกิดผลดีต่อการบริหารจัดการ พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ และรูปแบบการบริหารจัดการ พบว่า แนวทางการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, การพัฒนาการเกษตร, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

Abstract

This mixed method research mainly utilizes a qualitative approach with the support of a quantitative approach. The objectives of the study are: (1) to study the current problems and obstacles in the management of the Ministry of Agriculture and Cooperatives based on sufficiency economy philosophy for agricultural development, (2) to learn the factors and components that support and advance the management of the Ministry of Agriculture and Cooperatives based on sufficiency economy philosophy for agricultural development, and (3) to draw up the guidelines on the Ministry of Agriculture and Cooperatives based on sufficiency economy philosophy for agricultural development. The research instruments include structured in-depth interviews with 9 key informants, purposely sampled from those who have been involved in the management of the Ministry of Agriculture and Cooperatives

based on sufficiency economy philosophy for agricultural development, and questionnaires randomly given to 300 agriculturists in Suphan Buri Province. Miles and Huberman's approach to data analysis was adopted along with a descriptive analysis of the data and a descriptive statistics of the components. The results are as follows: (1) The current conditions and factors in the management of the Ministry of Agriculture and Cooperatives based on sufficiency economy philosophy for agricultural development consist of : sufficiency economy philosophy, management, agricultural development, organizational efficiency and effectiveness, and participation; (2) The factors and components that support and advance the management of the Ministry of Agriculture and Cooperatives based on sufficiency economy philosophy for agricultural development concern 5 following components; (3) The guidelines of the Ministry of Agriculture and Cooperatives based on sufficiency economy philosophy for agricultural development comprises 5 main components.

Keywords: management, sufficiency economy philosophy, agricultural development, Ministry of Agriculture and Cooperatives

ความนำ

การพัฒนาการเกษตรได้ดำเนินการมาตั้งแต่ประเทศไทยเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2506) ซึ่งขณะนั้นภาคเกษตรมีสัดส่วนร้อยละ 29.8 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ในช่วงแผนพัฒนาแรก ๆ (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2550) การผลิตในภาคเกษตรมีการเจริญเติบโตค่อนข้างดี เนื่องจากความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรและความเหมาะสมเชิงกาย ภาพในการทำการเกษตร มีแรงงานจำนวนมากและมีทักษะในการทำเกษตร แต่จากสภาพการผลิตที่ต้องอาศัยปัจจัยทางธรรมชาติ เช่น ดินฟ้าอากาศ ปริมาณน้ำฝน เป็นสำคัญ ความแปรปรวนของปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดฝนแล้ง น้ำท่วม ศัตรูพืชโรคแมลงระบาด มีผลต่อการเจริญเติบโตของสินค้าเกษตร นอกจากนี้ เมื่อเศรษฐกิจไทยมีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจภายนอกมากขึ้น ส่งผลให้ไทยเปิดรับเทคโนโลยีจากต่างประเทศและมีการผลิตแบบอุตสาหกรรมมากขึ้น การผลิตภาคนอกเกษตรโดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม การบริการจึงเริ่มขยายตัวค่อนข้างเร็วและในอัตราที่สูงกว่าภาคเกษตรที่แม้ยังคงขยายตัวได้อย่างต่อเนื่องแต่เป็นไปในอัตราที่ช้ากว่า ส่งผลให้โครงสร้างการผลิตของประเทศเปลี่ยนไปและทำให้สัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศภาคเกษตร (GDP ภาคเกษตร) ต่อ GDP ลดลง

การพัฒนาการเกษตรถูกกำหนดให้เป็นแนวทางการพัฒนาที่สำคัญของประเทศมาตั้ง แต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 จนถึงปัจจุบัน แต่มีการปรับเปลี่ยนเป้าหมายและแนวทางในแต่ละแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และแนวโน้มปัญหาของภาคเกษตรและเศรษฐกิจสังคมโดยรวมในช่วงเวลานั้น ๆ เป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจการเกษตรและการยกระดับรายได้ของเกษตรกรให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตามในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9- 10 แนวทางการพัฒนาภาคเกษตรของประเทศให้ความสำคัญกับผลิตภาพการผลิตมากขึ้น เนื่องจากการขยายตัวของผลิตภาพ

การผลิต (Total Factor Productivity Growth--TFPG) จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เศรษฐกิจการเกษตรขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพในระยะยาว การเกษตรของประเทศไทยได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่การผลิตเพื่อยังชีพจนถึงการผลิตเชิงการค้าและธุรกิจ นอกเหนือจากการพัฒนาด้านการผลิตและปัจจัยพื้นฐานทางการเกษตรแล้ว ยังมีการพัฒนาเกษตรกรและองค์กรเกษตรกรให้มีความเข้มแข็ง โดยแนว ทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ มีการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในทุกระดับอย่างกว้างขวางตั้งแต่ระดับเกษตรกร ครอบครัว ชุมชนและระดับชาติ ซึ่งหลักการของเกษตรทฤษฎีใหม่เป็นการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการเกษตรที่เป็นรูปธรรมที่ นำไปสู่ความพออยู่ พอกิน มีความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร ลดรายจ่าย พึ่งตนเองได้และแก้ปัญหาความยากจน ภาคครัวเรือนและภาคชุมชน ในช่วงการดำเนินงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 หน่วยงานต่าง ๆ ได้น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาฝึกอบรมเกษตรกรเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง มีเกษตรกรเข้าร่วมรับการฝึกอบรมรวมทั้งสิ้น 2.79 ล้านราย หรือร้อยละ 192.83 ของเป้าหมาย 1.45 ล้านครัวเรือน โดยการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการอบรมให้ความรู้ แก่เกษตรกร อย่างไรก็ตามการดำเนินการก็มีปัญหาเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน เช่น การกำหนดคุณสมบัติของเกษตรกรที่เข้าอบรม วิทยากรมีความสามารถในการปฏิบัติ แต่ขาดประสบการณ์และทักษะ ทำให้การถ่ายทอดความรู้ไม่น่าสนใจและการสนับสนุนงบประมาณที่ล่าช้า ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จะเป็นการบริหารจัดการที่จะนำไปกำหนดทิศทางหรือเป็นกลไก เพื่อการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยได้ศึกษาศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรค ปัจจัยและองค์ประกอบที่สนับสนุนและเป็นประโยชน์เกิดผลดีต่อการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งศึกษาแนวทางการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่สนับสนุนและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

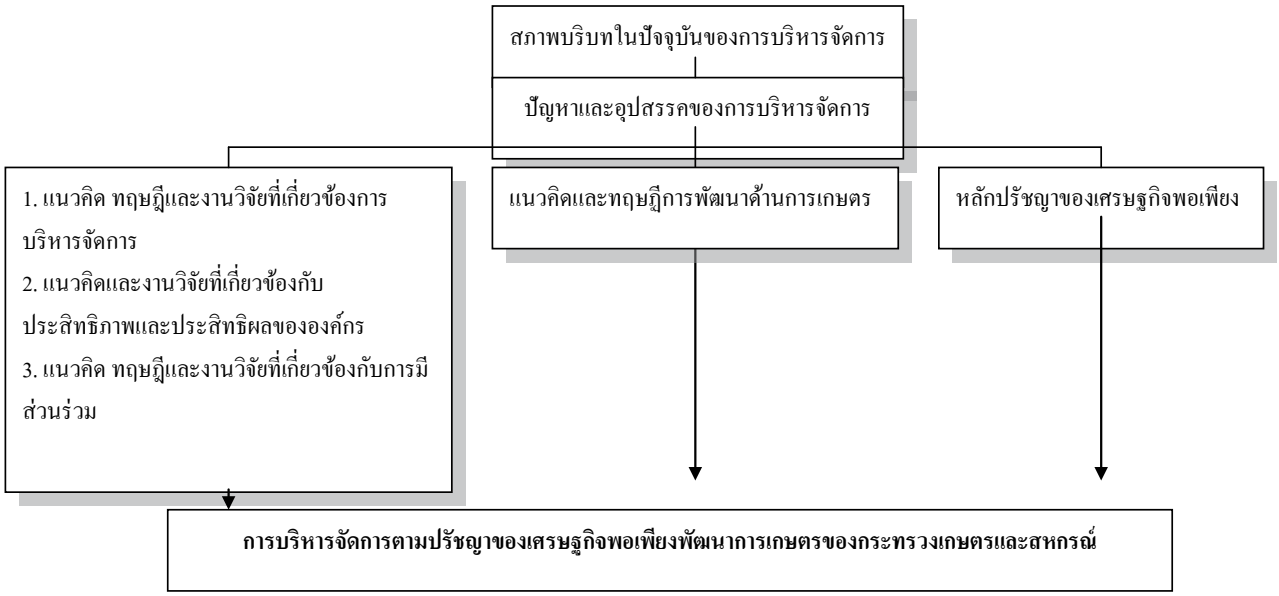
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ (1) แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการบริหารจัดการ (3) แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาด้านการเกษตร (4) แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและ (5) แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วทำการสังเคราะห์ที่จะส่งผลให้ได้การบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยได้ประเด็นสำคัญของปัจจัย ตามภาพ 1.1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย โดยเป็นไปตามขั้นตอนดังนี้ (1) การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 9 คน และสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นเกษตรกรในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 300 คน เลือกแบบแบ่งสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง จำนวน 6 ข้อ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการช่วยกำหนดแนวทางของการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เพื่อพัฒนาการเกษตรอย่างเป็นระบบ สำหรับในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกษตรกรในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี เกี่ยวกับการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตร โดยในแต่ละแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวและความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำหนดกระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบ รวม 2 ลักษณะ คือ การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้ (1) การเก็บขอมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นการศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือวิชาการและเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการศึกษาและ (2) การเก็บข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน เป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แนวทางการวิเคราะห์โดยวิธีอุปนัย วิเคราะห์และการพรรณาความ ผู้วิจัยวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเกษตรกรในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี (2) การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัย เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใชค่าสถิติพรรณนา คือ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ในการศึกษาการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยเสนอตามวัตถุประสงค์ มีดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในปัจจุบัน พบว่า คือ ปัญหาด้านปัจจัยและฐานทรัพยากรการผลิต ปัญหาการเข้าไม่ถึงทรัพยากรการผลิต ปัญหาเรื่องตลาด ปัญหาที่มาจากนโยบายพลังงานและปัญหาอันเกิดจากการขาดแคลนทรัพยากร สาเหตุปัจจัยของปัญหามาจาก ปัจจัยจากภายในเป็นปัญหากระบวนทัศน์ของเกษตรกรเองและปัจจัยจากภายนอก ซึ่งส่งผลรุนแรงและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาคเกษตรกรรมอย่างรวดเร็ว ปัจจัยแรก มาจากนโยบายการค้าเสรีและปัจจัยที่สำคัญมาก คือ ปัจจัยอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของอากาศโลก อีกทั้ง ขาดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ระบบกฎหมาย

โดยเฉพาะภาษีที่ไม่เอื้อต่อการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมีการใช้ประโยชน์ไม่เต็มที่ในเมือง ขณะที่มีการใช้ทรัพยากรอย่างมากในต่าง จังหวัด อีกทั้งภาคธุรกิจไม่เข้าใจการนำเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ ทำให้เหมือนมีกระแสต่อต้านความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง เพราะเข้าใจว่าต้องไม่พึ่งพาภายนอก การตั้งเป้าหมายเป็นไปในภาพรวม แล้วทำให้เหมือนเป็นเรื่องไกลตัวที่ต้องมีหน่วยงาน องค์กรเป็นผู้ดำเนินการทั้งที่เริ่มได้ที่ตัวบุคคลเองได้ คนไทยยังเห็นผลประโยชน์เฉพาะตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม ทำให้ปัญหาการคอร์รัปชั่นไม่สามารถแก้ไขได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นประโยชน์และเกิดผลดีต่อการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า หากมองประโยชน์และเกิดผลดีต่อการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรในภาคประชาชนแล้ว พบว่า ทำให้ประชาชนมีกินมีใช้ ถ้าในภาวะปกติก็สามารถทำให้มีรายได้มากขึ้น ถ้าในภาวะที่มีอุทกภัยก็สามารถจะฟื้นตัวได้ โดยไม่ต้องให้ทางราชการไปช่วยมากเกินไปทำให้พึ่งตนเองได้เป็นอย่างดี แต่หากมองประโยชน์และเกิดผลดีต่อการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรในภาคราชการแล้ว พบว่า ทำให้การบริหารจัดการในส่วนราชการเป็นไปอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

3. แนวทางการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า แนวทางการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ (1) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (economics philosophy) (2) การบริหารจัดการ (management) (3) การพัฒนาด้านการเกษตร (agricultural development) (4) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (efficiently & effectiveness) และ (5) การมีส่วนร่วม (participate) การนำเสนอแนวคิดและแนวทางการบริหารจัดการตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะเห็นการสร้างเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์พร้อมกับคาดหวังให้ประชาชนยึดถือการบริหารจัดการและการดำเนินชีวิตตามแนวทางนี้เป็นหลักพื้นฐาน อันจะนำไปสู่จุดหมายปลายทางสำคัญ คือ ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข โดยประเทศชาติมีความเจริญ ก้าวหน้าอย่างมั่นคงยั่งยืน ที่เป็นแนวทางนี้เพราะว่าจะทำให้ประชาชนในชาติทุกระดับจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ในปัจจุบันกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาการเกษตรโดยใช้หลักการของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบ ด้วย 3 คุณลักษณะ คือ ความพอประมาณ (moderation) ความมีเหตุผล (reasonableness) และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี (self-immunity) ซึ่งสอดคล้องกับ สุเมธ ตันติเวชกุล (อ้างถึงใน คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2550) กล่าวว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง เศรษฐกิจที่สามารถอุ้มชูตัวเองอยู่ได้ โดยไม่ต้องเดือดร้อน โดยต้องสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อน คือ ตั้งตัวให้มีความพอกิน พอใช้ ไม่ใช่มุ่งหวังแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจได้รวดเร็วแต่เพียงอย่าง

เดียว เพราะผู้ที่มีอาชีพและฐานะเพียงพอที่จะพึ่งตนเอง ย่อมสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าและฐานะทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นไปตามลำดับ ส่วนนิธิ เอียวศรีวงษ์ (อ้างถึงใน คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2550) กล่าวว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไม่ใช่เทคนิค แต่มีความหมายกว้างกว่านั้นมาก เพราะต้องรวมเอา อุดมการณ์ โลกทัศน์ ความสัมพันธ์และค่านิยมบางอย่างอยู่ในนั้นด้วย จึงจะนับได้ว่าเป็นปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่แท้จริง โดยทั้ง 4 ด้าน ที่จะกล่าวถึงนี้ คือ ส่วนที่เรารู้จักกันว่าวัฒนธรรมนั่นเอง ถ้าไม่เข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามความหมายเช่นนี้ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะมีความเป็นไป ทั้งนี้ ปรียานุช พิบูลสราวุธ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นทั้งหลักคิด และหลักปฏิบัติที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลปัจจุบันได้พระราชทานให้ปวงชนชาวไทยทุกหมู่เหล่า น้อมนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของแต่ละครอบครัว หรือกลุ่ม องค์กร ให้สามารถดำรงอยู่และก้าวหน้าไปพร้อมกับความสมดุล ตลอดจนพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์

2. การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (management) พบว่า หลักในการบริหารมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและในแต่ละสถานการณ์ แต่ที่สำคัญที่ได้ยึดถือกันมาโดยตลอดคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative management) โดยมีการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่สำคัญ ๆ ทุกคนควรจะต้องรับรู้รับทราบ ร่วมกันตัดสินใจ และร่วมกันทำ รวมทั้งการใช้หลักการบริหารแบบทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Hicks (1972) กล่าวว่า การจัดการหรือการบริหาร (administration) 2 คำนี้จึงเป็นคำที่คนส่วนใหญ่ คุ้นเคยและใช้กันอยู่เสมออย่างกว้างขวาง จึงมีความหมายคล้ายคลึงกันและใช้ทดแทนกันอยู่เสมอ เพราะฉะนั้น การจัดการ คือ การจัดการภารกิจภายในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามนโยบาย แผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือการจัดการหมายถึง ภารกิจของบุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือหลายคนที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของแต่ละบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ ส่วนการบริหารหมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในระดับและแผนงาน ซึ่งส่วนใหญ่ใช้กับการบริหารในภาครัฐหรือองค์การขนาดใหญ่จากความเห็นของนักวิชาการต่อคาทั้ง 2 จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเจตนารมณ์ของผู้ใช้ว่าจะมีความเหมาะสมไปในทางใด

3. การพัฒนาด้านการเกษตร พบว่า รูปแบบการพัฒนาด้านการเกษตร ประกอบด้วย การแก้ไขปัญหาเรื่องดินและน้ำ ทฤษฎีใหม่ การเกษตรแบบผสมผสาน การแก้ไขปัญหาเรื่องดินถือว่า ดิน เป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรม เมื่อดินเสื่อมโทรม ขาดความอุดมสมบูรณ์จะทำให้ไม่สามารถเพาะปลูกพืชได้เช่นเดิม ปัญหาของดินที่มักพบอยู่เป็นประจำ คือ ดินเปรี้ยว ดินเค็ม ซึ่งแต่ละสภาพปัญหาของดิน มีวิธีการแก้ไขที่แตกต่างกันออกไป พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานพระราชดำริแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องศึกษาทดลอง เพื่อหาวิธีการแก้ไขในรูปแบบต่าง ๆ บนที่ดินของมูลนิธิชัยพัฒนาที่ราษฎรน้อมเกล้าถวายจากสถานที่ที่มีความแตกต่างกัน อีกปัญหาหนึ่งที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานพระราชดำริใน การแก้ไขให้ดินมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมต่อการเพาะปลูกพืช ผืนดินแห่งนี้จึงเป็นโครงการศึกษาทดลองการแก้ไขปัญหาดินเปรี้ยวอันเนื่องมา จากพระราชดำริ การแก้ไขปัญหาดินเปรี้ยวได้ศึกษาทดลองด้วยกัน 3 วิธี คือ การแก้ไขด้วย

วิธีการทางธรรมชาติโดยใช้น้ำฝน การจัดทำแปลงทฤษฎีใหม่และทดลองใช้ปูนมาร์ลและน้ำจากภายนอกมาเจือจาง และวิธีสุดท้ายใช้เถ้าลอยลิกไนต์ที่เป็นส่วนประกอบในการก่อสร้างเขื่อนคลอง ท่าด่านมาศึกษาทดลองด้วย ซึ่งผลสำเร็จของการศึกษาทดลองจะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เกษตรกรที่จะนำไปใช้แก้ ปัญหาดินในพื้นที่ของตนเอง (4) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (efficiently & effectiveness) พบว่า หลักสำคัญของประสิทธิภาพ ได้แก่ การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (equitable service) การบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (timely service) การให้บริการอย่างทันเวลา (ample Service) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression Service) หลักสำคัญของประสิทธิผล ได้แก่ แนวทางที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย (the goal-attainment approach) แนวทางเชิงระบบ (the systems approach) แนวทางเชิงกลยุทธ์เฉพาะส่วน (the strategic-constituencies approach) และแนวทางการแข่งขันคุณค่า (the competing-values approach) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thomas & Waterman เขียนในหนังสือชื่อ In Search of Excellence คุณลักษณะ 8 ประการที่กล่าวว่า การบริหารของบริษัทอเมริกันที่ประสบความสำเร็จทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ มุ่งเน้นการปฏิบัติ (a bias for action) มีความใกล้ชิดกับลูกค้า (close to the customer) มีความอิสระในการทำงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ (autonomy and entrepreneur-ship) เพิ่มผลผลิตโดยอาศัยพนักงาน (productivity through people) สัมผัสกับงานอย่างใกล้ชิดและความเชื่อมั่นในคุณค่าเป็นแรงผลักดัน (hands-on and value driven) ทำแต่ธุรกิจที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวเนื่อง (stick to the knitting) รูปแบบเรียบง่ายธรรมดา พนักงานอำนวยการหรือส่วนกลางมีจำกัด (simple form and lean staff) และเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน (simultaneous loose-tight properties) และ Peters and Waterman ในการค้นหาความเป็นเลิศในช่วงต้นปี 1977 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานนอกจากกลยุทธ์และโครงสร้าง ยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้งหมด 7 ปัจจัย ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิผลของงาน ได้แก่ โครงสร้าง กลยุทธ์ บุคลากร สไตล์การจัดการ ระบบ ค่านิยมร่วม ทักษะ (5) การมีส่วนร่วม ซึ่งพบว่า หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ร่วมกันศึกษา ค้นคว้าและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ตลอดจนความต้องการในชุมชน ร่วมพัฒนาสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนา เพื่อแก้ไขปัญหาและลดปัญหาของชุมชน เพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อชุมชนหรือสนองตอบต่อความต้องการในชุมชน ร่วมวางแผนนโยบายหรือวางแผนโครงการและกิจกรรม เพื่อขจัดปัญหาและสนองความต้องการของชุมชน ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือชุมชน ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพ ร่วมลงทุนในกิจกรรม โครงการชุมชนตามขีดความสามารถของตนเองและหน่วยงานที่วางไว้ และร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม ให้บรรลุเป้าหมายร่วมควบคุมติดตามประเมินผลและซ่อมแซมรักษาโครงการ กิจกรรมที่ได้ทำไว้ทั้งในเอกชนและรัฐบาลให้ได้ใช้ประโยชน์ต่อไป ซึ่งสอด คล้องกับสำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ และทบวงมหาวิทยาลัย (2545) ได้ระบุว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนหรือชุมชนสามารถเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจ ในการกำหนด นโยบายพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากบริการ รวมทั้งมีส่วนใน การ

ควบคุมประเมินผลโครงการต่าง ๆ ของท้องถิ่น นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมว่ามี 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา โดยให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ และการมีส่วนร่วมทางการเมือง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน หรือ ชุมชนพัฒนาขีดความสามรถของตนในการจัดการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรของชุมชน อันจะก่อให้เกิดกระบวนการ และโครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถของตนและได้รับ ผลประโยชน์จากการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐมาเป็นการพัฒนาที่ประชาชน มีบทบาทหลักโดยการกระจายอำนาจในการวางแผน จากส่วนกลางมาเป็นส่วนภูมิภาค เป็นการคืนอำนาจในการพัฒนาให้แก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของตนเอง นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2547) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของ บุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้บรรลุ จุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งทำให้เกิดความส่วนร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ คือ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีนโยบายองค์แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรและมีบุคลากรที่เรียนรู้ตลอดเวลาและเรียนรู้ร่วมกัน เป็นองค์การที่รู้เท่าทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ไม่อาจคาดเดาได้และสามารถปรับตัวอยู่รอดและประสบความสำเร็จมากกว่าองค์การที่ไม่สามารถปรับ ตัวเข้ากับสถานการณ์ได้

2. นโยบายการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิผล

3. การคิดค้นและพัฒนางานเกษตรกรรมยั่งยืนต้องยกระดับสู่ประเด็นทางนโยบายเพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันต้องพัฒนามุมมองในเชิงนิเวศวัฒนธรรม เพื่อทำให้เกิดการแก้ปัญหาเกษตรกรรายย่อยในวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1. การเปลี่ยน แปลงภาคเกษตร โดยเฉพาะในเรื่องการลดลงของเกษตรกรรายย่อย และแนวโน้มการมีบทบาทมากขึ้นของบรรษัทข้ามชาติ (ด้านอาหารและการนำเข้าพืชอาหารเมื่อขาดแคลน การค้าเกษตรที่เชื่อมโยงกับภูมิภาค การค้าในบริบทภูมิภาค เช่น contract farming เป็นต้น) รวมทั้งแนวโน้มการผูกขาดด้านอาหาร และทรัพยากรพันธุกรรมมีเพิ่มมากขึ้น การติดตามนโยบาย และการสร้างพื้นที่ทางสังคมของเกษตรกรรายย่อย เป็นเรื่องต้องดำเนินการควบคู่กัน

2. การรับมือกับปัญหาโลกร้อน ผลกระทบต่อเกษตรกรรม ความมั่นคงทางอาหาร การรักษาฐานทรัพยากรอาหาร และการรุกของพืชพลังงาน ฯลฯ อาจจำเป็นต้องพัฒนาพลังงานชีวภาพของชุมชนเกษตรกรรมยั่งยืน หรือมีแผนจากชุมชนในเรื่องพลังงานชุมชนกับเกษตรกรรมยั่งยืน สำหรับการแก้ปัญหาเรื่องพลังงาน รวมถึงการศึกษาหรือมีแผน

รับมือกับปัญหาผลกระทบต่อชุมชนเกษตรกรรมอันเนื่องจากปัญหาโลกร้อน

3. ความมั่นคงทางอาหารเป็นประเด็นที่กำลังจะกลายเป็นปัญหาสำหรับสังคมไทย อันเนื่องจากผลกระทบจากการค้าเสรี และปัญหาพลังงาน ความมั่นคงทางอาหาร เกี่ยวพันกับประเด็นสิทธิเกษตรกรและชุมชน กับฐานทรัพยากรอาหาร รวมทั้งกับผู้บริโภคโดยรวม เครือข่ายจะสร้างศักยภาพในการพึ่งตนเองของเกษตรกรอย่างเป็นจริงได้อย่างไร

4. งานผู้บริโภคและงานด้านการตลาด ทั้งการตลาดและการค้าที่เป็นธรรม (หลายรูปแบบหลายช่องทาง) ในมิติที่บูรณาการกับการผลิตและการพัฒนาของเกษตรกรและชุมชน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยต่อเนื่องโดยการวิจัยจำแนกแต่ละองค์ประกอบในกระบวนการหลักของแนวทางการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์โดยแยกการทำวิจัยเฉพาะในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. ดำเนินการวิจัยต่อยอดการหาวิธีส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อมวลชน รวมถึงการเพิ่มเวลาให้กับรายการที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาคน การพัฒนาสังคม และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2550). *แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10*

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2547). *กลวิธีแนวทางวิธีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา.* กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปรียานุช พิบูลสราวุธ. (2551). *คลังหลวงกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: โครงการวิจัยเศรษฐกิจพอเพียง.

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ และทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). *ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ชุดวิชาการวิจัยชุมชน.* กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พริ้นติ้ง.

Hicks, H. G. (1972).*The Management of Organizations: A Systems and. Human Resources Approach* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Peters, T., & Waterman, R. (1982). *In Search of Excellence.* New York: Harper & Row.

การบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Development Administration of Thai Gem and Jewelry Industry According to The Sufficiency Economy Philosophy

สุวรรณา สิริอร่ามสกุลและ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารการพัฒนา (2) ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารการพัฒนาและ (3) แนวทางการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ข้าราชการระดับสูงในภาครัฐ ผู้บริหารระดับสูงในอุตสาหกรรมอัญมณี จำนวน 12 คน ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าของธุรกิจอุตสาหกรรมอัญมณีขนาดย่อม ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยในกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้างและแบบสอบถาม โดยใช้วิธีบรรยายแบบความเรียงและวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้สถิติพรรณนา เครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ (1) ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีสะท้อนสภาพเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทยที่มีข้อจำกัดหลายประการ ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารการจัดการประกอบด้วย หลักการบริหารแบบ 4 M และ POSDCORB แนวทางการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยและ แนวทางการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณี ประกอบด้วย: แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง; หลักการบริหารงาน; การบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย; การพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยและ; ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย (3) แนวทางการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ แนวคิดการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง; แนวคิดพัฒนาอุตสาหกรรม; แนวคิดกระบวนการบริหาร POSDCORB MODEL และ แนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

คำสำคัญ: การบริหาร, การพัฒนาอุตสาหกรรม, อัญมณีและเครื่องประดับไทย, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

This mixed method research are to study: (1) The problems and difficulties of management in developing gems; (2) Factors that are beneficial to support in developing gems. And (3) the management method in developing gems and jewelry industry according to the philosophy of sufficiency economy. Twelve key informants in qualitative research are senior government official and chief executive of this industry. The quantitative research questionnaires were used to collect data from 205 owners or chief executive from small to large business in Bangkok. The descriptive statistics are used to analyze data. The structured in-depth-Interviews were performed with 12 key informants consisting of high level officials and top executives of gems industry. Research results found that: (1) The problems and difficulties in managing and developing this industry according to the philosophy of sufficiency economy are as follows: World and Thai economic situation; Factors that could support business are 4Ms and POSDCORB could be used as managerial model, which could develop this industry according to the philosophy of sufficiency economy; (2) Factors that could support business management accordingly consist of the philosophy of sufficiency economy, business administration principle, development and management of Thailand industry, the development of gems and jewelry industry in Thailand, the philosophy of sufficiency economy in developing and managing gems and jewelry industry in Thailand; (3) Developing and managing model for gems and jewelry industry in Thailand has 4 elements: Managerial model according to the philosophy of sufficiency economy, developing model, processing management model (4M and POSDCORB Model) and Result-Based management.

Keywords: management , Industry development , Thai gems and jewelry, philosophy of sufficiency economy

ความนำ

อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของไทย มีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2550-2554 หากเปรียบเทียบมูลค่าการส่งออกต่อภาษีทางอ้อม (Gross Domestic Product--GDP) GDP จะพบว่า มูลค่าอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีสัดส่วนเฉลี่ยต่อ GDP อยู่ราวร้อยละ 3.45 ซึ่งถือว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทยสูง อัญมณีและเครื่องประดับเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญของไทยในอันดับที่ 4 รองจากอุปกรณ์และส่วนประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบรถยนต์ และยางพารา ในปี 2554 ประเทศไทยมีมูลค่าการค้าอัญมณี และเครื่องประดับรวมทั้งสิ้น 32,951 ล้านเหรียญสหรัฐฯ เป็นการนำเข้ารวม 20,650 ล้านเหรียญสหรัฐฯ และส่งออกรวม 12,301 ล้านเหรียญสหรัฐฯ และมีจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมกว่า 1.3 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.31 ของแรงงานทั้งหมดในประเทศ บทบาทของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมทั้งในเรื่องของจำนวนสถานประกอบการและการจ้างงาน จากการสำรวจสำมะโนอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับพบว่า มีจำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยทั้งหมด 15,777 แห่ง ร้อยละ 2.41

หรือผู้ประกอบการจำนวน 380 รายเป็นกิจการขนาดใหญ่ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 97.59 หรือเป็นจำนวน 15,397 ราย คือ ผู้ประกอบการธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (โครงการจัดทำสำมะโนอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย, 2553)

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ได้จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574 เพื่อชี้นำการพัฒนาผู้ประกอบการไทยและอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ โดยภายใต้แผนแม่บทฯ เสนอว่าอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าการส่งออกและมูลค่าเพิ่มสูงมาก มีการใช้ฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมในสัดส่วนที่สูง และประเทศไทยได้รับการยอมรับในเรื่องฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ นอกจากนี้อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ยังถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมใหม่ที่มีโอกาสในอนาคต บทบาทของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอนาคตจะต้องก้าวไปสู่ผู้ผลิตระดับโลก และควบตำแหน่ง (positioning) เป็นแหล่งแปรรูปสร้างมูลค่าสินค้า เป็นตลาดซื้อขายอัญมณีระดับอุตสาหกรรม และสาหรับผู้บริโภครวมไปถึงเป็นแหล่งวัตถุดิบอัญมณี สำหรับกลุ่มผู้ผลิตในภูมิภาค

ในปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจของไทย ได้รับผลกระทบจากปัจจัยเสี่ยงและ ข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะปัจจัยจากภายนอก ด้านราคาน้ำมัน ทิศทางของอัตราดอกเบี้ย และอัตราแลกเปลี่ยน ตลอดจนภัยธรรมชาติที่ยากจะคาดการณ์ได้ และภาวะชะงักงันทางการเมืองซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้จ่ายและการลงทุนของภาครัฐ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้ส่งสัญญาณว่าจะยังคงมีผลต่อเศรษฐกิจไทยในระยะต่อไป และกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจของธุรกิจอุตสาหกรรมอัญมณี ทั้งขนาดย่อม ขนาดกลางและขนาดใหญ่ของไทยด้วยเช่นกัน เนื่องจากมีบทเรียนวิกฤติเศรษฐกิจในปี 2540-2541 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยขาดความพอประมาณ ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรม ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับภาครัฐที่จะกำหนดนโยบายการบริหารเศรษฐกิจภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บรรลุความเป็นอยู่ที่ดีและมี คุณภาพของประชาชน ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (ประสพโชค มั่งสวัสดิ์, 2550, หน้า 129) ธุรกิจอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย ทั้งขนาดย่อม ขนาดกลางและขนาดใหญ่ สามารถนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในวิสัยทัศน์ขององค์กรและกำหนดแผนกลยุทธ์และการวางแผนธุรกิจในระดับต่าง ๆ ด้วยการคำนึงถึงการทำธุรกิจอย่างพอประมาณ หรือสัดส่วนกำไรที่เหมาะสมและยั่งยืนในระยะยาว ความมีเหตุผลด้วยการดำเนินธุรกิจอย่างซื่อตรง ไม่เบียดเบียนพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และสังคมของคนรุ่นถัดไป และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับธุรกิจในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง หรือหากเลี่ยงไม่ได้ก็พยายามลดความเสี่ยงให้มากที่สุด เพื่อทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน (วรรณา ประยุกต์วงศ์, 2549, หน้า 173-174)

ด้วยสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิด และนโยบายของรัฐบาล มาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของอุตสาหกรรมของประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

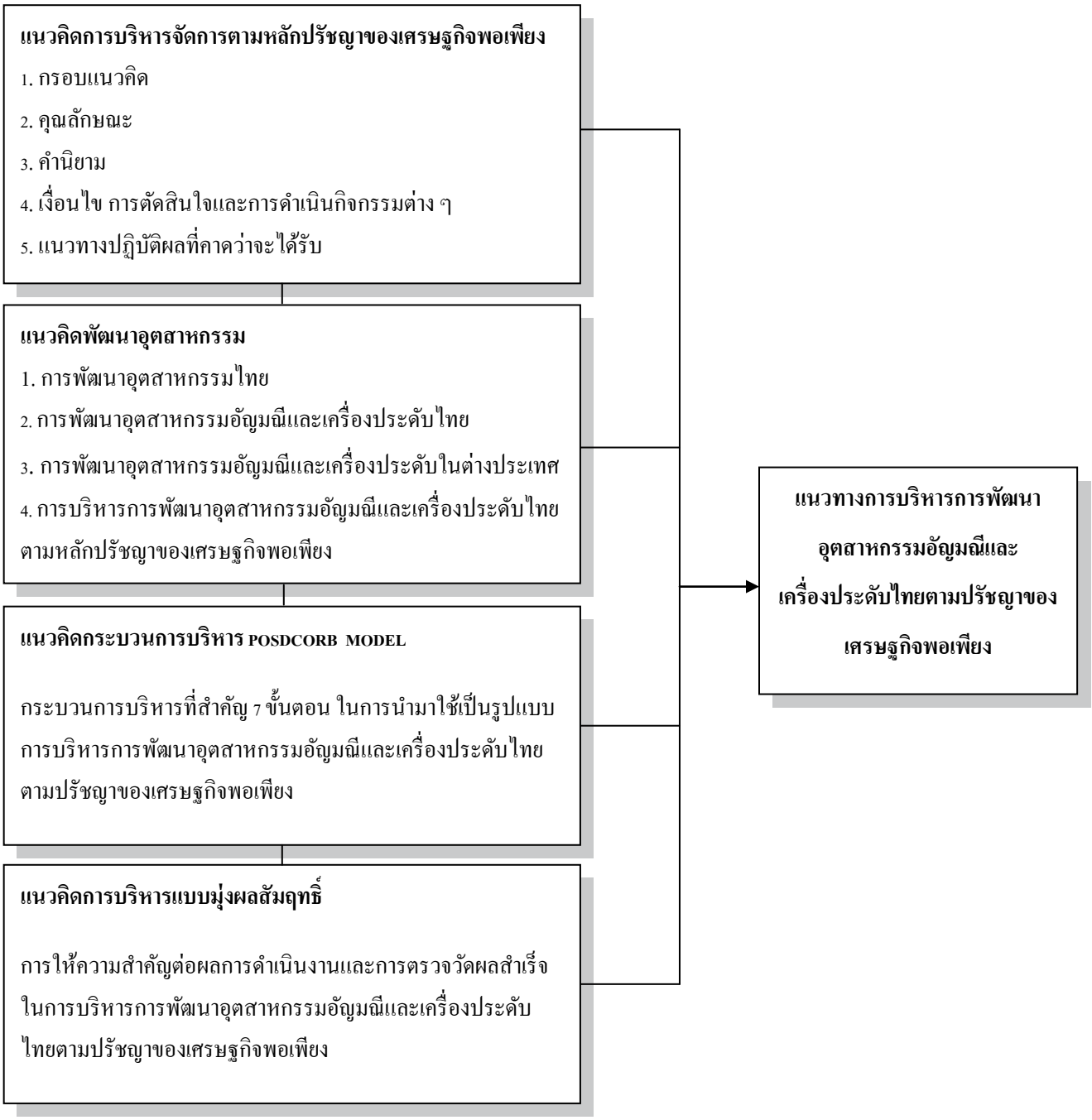
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ (1) แนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการบริหาร (วรรณา ประยุกต์วงศ์, 2549) (3) แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย (4) แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย (Deming, 1986) และ (5) แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย (ประสพโชค มั่งสวัสดิ์, 2550)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยกำหนดประเด็นความสำคัญของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แล้วทำการสังเคราะห์ให้เหลือเฉพาะประเด็นที่มีน้ำหนักเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย (1) การศึกษาเอกสาร (documentary study) รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เป็นการวิจัยหลักในขั้นการศึกษาการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและ (3) การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม

ความคิดเห็น และใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารการพัฒนา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ข้าราชการระดับสูงที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าของธุรกิจอุตสาหกรรมอัญมณีขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 12 คน

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าของธุรกิจอุตสาหกรรมอัญมณีขนาดย่อม ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยในกรุงเทพมหานครสุ่มอย่างง่าย จำนวน 205 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง จำนวน 4 ข้อ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการช่วยกำหนดแนวทางการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าของธุรกิจอุตสาหกรรมอัญมณีขนาดย่อม ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยในกรุงเทพมหานคร โดยในแต่ละแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวและความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ข้อมูลด้วยตนเองมีการบันทึกการสัมภาษณ์ และการตอบคำถามบางประเด็นในแบบสัมภาษณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยสรุปจากคำสัมภาษณ์ นำมาประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสำรวจเอกสาร จัดทำเป็นร่างแนวทางในการศึกษาการดำเนินงานการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย จากนั้นใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการระดับสูงที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าของธุรกิจอุตสาหกรรมอัญมณีและผู้เชี่ยวชาญภายนอกตามที่กำหนดไว้ สำหรับความคิดเห็นที่ได้จากแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยพิจารณาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ในการศึกษาการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า

1. ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย (1) สภาพปัจจุบันของเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทยต่ออุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยมีข้อจำกัดหลายด้านทั้งจากปัจจัยภายนอกด้านราคาน้ำมัน อัตราดอกเบี้ย อัตราการแลกเปลี่ยนเงินตรา

ปัจจัยภายในประเทศได้แก่ ภาวะทางการเมืองและความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ (2) ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารการจัดการ (4M) และ POSDCORBในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย (3) แนวทางการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยและ (4) แนวทางการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย (1) แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) หลักการบริหารงาน (3) การบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย (4) การพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยและ (5) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย

3. แนวทางการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) แนวคิดการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) แนวคิดพัฒนาอุตสาหกรรม (3) แนวคิดกระบวนการบริหาร POSDCORB MODEL และ (4) แนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้ (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทยต่ออุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรม กล่าวว่า ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยสัดส่วนมูลค่าผลผลิตอุตสาหกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และมูลค่าการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมต่อมูลค่าการส่งออกรวมมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับกลางและสูง อย่างไรก็ตาม ยังต้องมีการพึ่งพาการนำเข้า ชิ้นส่วน องค์ประกอบ ทุนและเทคโนโลยีจากต่างประเทศในสัดส่วนที่สูงเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าการผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้ ยังต้องอาศัยความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบจากขั้นตอนการใช้แรงงานไร้ฝีมือค่าแรงต่ำและทุนเป็นหลักการพัฒนาในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย เป็นไปในลักษณะของการเพิ่มมูลค่า (value added) ในกระบวนการผลิตมากกว่าการสร้างคุณค่า (value creation) ความสามารถในการเพิ่มผลิตภาพ (productivity) ของประเทศไทยเพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่ายังมีน้อยมาก เนื่องจากขาดการสั่งสมองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพภายในให้สามารถต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้มา (endogenous efforts) ขาดการยกระดับห่วงโซ่แห่งคุณค่า (value chain) รวมถึงขาดการประสานความร่วมมือกัน (synergy) ด้วยนวัตกรรม องค์ความรู้ และเทคโนโลยี ดังนั้นประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว จากการแข่งขันที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือค่าแรงต่ำและทุนเป็นหลัก เป็นการสร้าง คุณค่า ด้วยนวัตกรรม องค์ความรู้และเทคโนโลยี เพื่อเป็นการปรับตัวให้สอดคล้องกับความท้าทาย ความเสี่ยงโอกาส และอุปสรรคที่เกิดขึ้น และเพื่อเป็นการยกระดับการสร้างความสามารถของประเทศไทยในการแข่งขันระดับโลกต่อไปนอกจากนี้ การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยในอดีต เป็นการมุ่งพัฒนาไปที่คลัสเตอร์อุตสาหกรรมเชิงเศรษฐกิจ คือ กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ที่ใช้ทรัพยากรอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความมั่งคั่งในเชิงเศรษฐกิจอย่างไรก็ตาม พบว่า สังคมไทย

โดยรวมยังคงเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม ความเหลื่อมล้ำทางสังคม รวมถึงขาดการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาประเทศอย่างไม่สมดุล อาจกล่าวได้ว่า การมุ่งเน้นการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมในเชิงเศรษฐกิจเพียงด้านเดียว ไม่สามารถก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้น โดยเร่งพัฒนาและยกระดับคลัสเตอร์อุตสาหกรรมในมิติอื่น ๆ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ อันประกอบไปด้วย อุตสาหกรรมในมิติเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อุตสาหกรรมในมิติเชิงพัฒนาสังคม และอุตสาหกรรมในมิติเชิงพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เพื่อสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืนในภาคอุตสาหกรรมโดยรวมของประเทศ และเนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมทั้งสี่ส่วนนี้ มีความเชื่อมโยง และเกื้อหนุนกัน ดังนั้นการพัฒนาจำเป็นที่จะต้องบูรณาการให้เกิดประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมในภาพรวม โดยจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมในมิติต่างๆ ที่นอกเหนือจากคลัสเตอร์อุตสาหกรรมในมิติเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดโครงสร้างอุตสาหกรรมของประเทศที่มีความสมดุลเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างคลัสเตอร์อุตสาหกรรมทั้ง 4 มิติ และเชื่อมโยงเข้ากับการพัฒนาในมิติอื่น ๆ ของประเทศ อันจะนำไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศอย่างยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจำเป็นจะต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านต่างๆ ทั้งศักยภาพของอุตสาหกรรม ตลอดจนแนวโน้มและกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อใช้ในการจัดกลุ่มอุตสาหกรรม และกำหนดอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์นำร่อง เพื่อเป็นตัวอย่างแนวทางการพัฒนาทั้งในสาขาที่มีศักยภาพภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมในแต่ละมิติ (potential industries) และต่อยอดไปสู่แนวทางในการพัฒนาอุตสาหกรรมสาขาอื่น ๆ ที่มีความสำคัญสำหรับประเทศไท (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารการจัดการ (4M) และ POSDCoRB ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Gulick and Urwick. (1937) กล่าวว่า POSDCoRB มีความครอบคลุมกระบวนการบริหารจัดการองค์การในทุกด้าน ที่จะทำให้การดำเนินงานไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดที่สุด ประกอบด้วย การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน (staffing) การอำนวยการ (directing) การประสานงาน (coordinating) การรายงาน (reporting) การงบประมาณ (budgeting) (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ อารี วิบูลย์พงศ์ ทรงศักดิ์ ศรีบุญจิตต์และคณะ (2551) กล่าวว่า การบริหารองค์การ คำถามย่อยในด้านนี้ประกอบด้วยคำถามรวม 13 ข้อ การบริหารตลาด คำถามย่อยในด้านนี้ประกอบด้วยคำถามรวม 19 ข้อ การบริหารการเงิน คำถามย่อยในด้านนี้ประกอบด้วยคำถามรวม 15 ข้อ การบริหารการผลิต การพัฒนาผลิตภัณฑ์และเทคนิคการผลิต คำถามย่อยในด้านนี้ประกอบด้วยคำถามรวม 48 ข้อ การบริหารการจ้างงาน คำถามย่อยในด้านนี้ประกอบด้วยคำถามรวม 17 ข้อ การบริหารวัตถุดิบ คำถามย่อยในด้านนี้ประกอบด้วยคำถามรวม 20 ข้อ และ การบริหารสวัสดิการชุมชน คำถามย่อยในด้านนี้ประกอบด้วยคำถามรวม 9 ข้อ (4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Deming (1986) กล่าวว่า

ขั้นตอนของการปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองการทำงานจากกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกันร่วมกันทำจึงจะประสบผลสำเร็จ การที่จะทำการพัฒนาคุณภาพเพื่อการเพิ่มผลผลิต (productivity improvement) อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แล้วจำเป็นที่จะต้องมีขั้นตอนที่ชัดเจนที่ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน เมื่อพิจารณาถึงกระบวนการในการปรับปรุงผลผลิตแล้วกล่าวได้ว่ามีความคล้ายคลึงกับกระบวนการ เพื่อการแก้ปัญหาเพราะเป็นลักษณะการที่องค์กรมุ่งเน้นที่ความพยายามเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยทั่วไปแล้วกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงตามวงจร PDCA ประกอบด้วย (1) Plan (การวางแผน) หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมถึงการกำหนดหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน อาจประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน Plan การจัดอันดับความสำคัญของ เป้าหมาย กำหนดการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน กำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ดำเนินการและกำหนดงบประมาณที่จะใช้ การเขียนแผนดังกล่าวอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของลักษณะ การดำเนินงาน การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ (2) Do (การปฏิบัติตามแผน) หมายถึง การดำเนินการตามแผน อาจประกอบด้วย การมีโครงสร้างรองรับ การดำเนินการ (เช่น คณะกรรมการหรือหน่วยงานของคณะ) มีวิธีการ ดำเนินการ (เช่น มีการประชุมของคณะกรรมการมีการจัดการเรียน การสอน มีการแสดงความจำนงขอรับนักศึกษาไปยังทบวงมหาวิทยาลัย) และมีผลของการดำเนินการ (3) Check (ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน) หมายถึง การประเมินผล อาจประกอบด้วย การประเมินโครงสร้างที่รองรับ การดำเนินการ การประเมินขั้นตอนการดำเนินงาน และการประเมินผลของ การดำเนินงานตามแผนที่ได้ตั้งไว้ โดยในการประเมินดังกล่าวสามารถ ทำได้เอง โดยคณะกรรมการที่รับผิดชอบแผนการดำเนินงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นลักษณะของการประเมินตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องตั้งคณะกรรมการอีกชุดมาประเมินแผน หรือไม่จำเป็นต้องคิดเครื่องมือหรือแบบประเมิน ที่ยุ่งยากซับซ้อนและ (4) Act (ปรับปรุงแก้ไข) หมายถึง การนำผลการประเมินมาพัฒนาแผน อาจประกอบด้วย การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่ามีโครงสร้าง หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ควร ปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีก และสังเคราะห์รูปแบบ การดำเนินการใหม่ที่เหมาะสม สำหรับการดำเนินการในปีต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยควรต้องดำเนินการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นองค์การแห่งการบริหารการจัดการความรู้ โดยการสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารการสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. การบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยต้องดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กร โดยการสร้างและนำกระบวนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. นโยบายของภาครัฐในการจัดหาแหล่งวัตถุดิบ ส่งเสริมการนำเข้าวัตถุดิบจากแหล่งต่าง ๆ ให้หลากหลายมากที่สุด

4. นโยบายของภาครัฐในการเข้าหาแหล่งเงินทุน โดยภาครัฐสนับสนุน สถาบันเงินทุนที่เอื้อต่อผู้ประกอบการ

5. นโยบายของภาครัฐในการขยายตลาดและการออกแบบ สร้างเอกลักษณ์เป็นผู้นำด้านแฟชั่นอัญมณีและเครื่องประดับ

6. นโยบายของภาครัฐในเรื่องการกีดกันทางการค้า การปรับลดสิทธิพิเศษทางการค้า GSP และมีการใช้มาตรฐานการกีดกันทางการค้ามิใช่ภาษี

7. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ที่น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้กับอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจที่ดี ให้ความสำคัญกับเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพ (efficiency) และผลิตภาพ (productivity) ซึ่งเป็นรากฐานการเติบโตของผลิตภัณฑ์ประชาชาติ และนำการบริหารการจัดการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1. การออกใบรับรองมาตราฐานสินค้าและคุณภาพ โดยหน่วยงานวิเคราะห์ที่ได้มาตราฐาน เช่น สถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ

2. การขาดแคลนแรงงานต้องมีการสอนในระดับอาชีวะศึกษามหาวิทยาลัย

3. ข้อมูลข่าวสารการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ

4. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการผลิตให้แม่นยำ ลดการสูญเสีย

5. ช่องทางสำคัญในการจำหน่ายสินค้า การยกระดับ การจัดงานแสดงสินค้า BANGKOK GEMS AND JEWELRY ให้เป็นที่รู้จักในระดับโลก เผยแพร่ความเป็น “ศูนย์กลางพลอยสีของโลก” “ศูนย์กลางอัญมณีของโลก”

6. สร้างจิตสำนึกและแรงจูงใจ (awareness & incentives) ในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพแก่ผู้ประกอบการและแรงงาน

7. ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายบริหาร แบบผสมผสาน กล้าตัดสินใจ โดยยึดประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นหลัก

8. บูรณาการทำงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ที่ต่างฝ่ายต่างทำเนื้องานหลายส่วนซ้ำซ้อนกัน ขาดความเชื่อมโยงในการกำหนดยุทธศาสตร์

9. อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยต้องกำหนดแนวทางการบริหารจัดการในการบริหารองค์กรให้สอดคล้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ

10. อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยต้องดำเนินการจัดหาโครงสร้างพื้นฐานในการจัดการความรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งประกอบด้วย เครื่องมือและเครื่องอุปกรณ์รวมทั้งสถานที่ที่จะเอื้ออำนวยให้กระบวนการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยซึ่งถูกปรับเปลี่ยนเป็นองค์การแห่งการจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยควรต้องดำเนินการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปทดลองใช้และทำการประเมินแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ควรมีการวิจัยเรื่องตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ในการทดลองใช้การบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่ได้จากผลการวิจัยเพื่อสร้างเป็นมาตรฐาน

3. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุของแนวทางการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. ควรมีการวิจัยพัฒนาการออกแบบผลิตภัณฑ์ โดยนำวัตถุดิบพลอยที่เป็นอกลักษณ์ของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยสร้างเอกลักษณ์ และตราสินค้าให้ผลิตภัณฑ์ไทย

5. ควรมีการวิจัยการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยควรต้องดำเนินการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปทดลองใช้และทำการประเมินแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ

6. ควรมีการวิจัยเรื่องตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทดลองใช้การบริหารการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่ได้จากผลการวิจัยเพื่อสร้างเป็นมาตรฐานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

โครงการจัดทำสำมะโนอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย. (2553). *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 30*(1), มกราคม - มีนาคม 2553.

ประสพโชค มั่งสวัสดิ์. (2550). *ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรรณา ประยุกต์วงศ์. (2549). *ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทางเลือกเพื่อการบริหารธุรกิจที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์สวย.

อารี วิบูลย์พงศ์และทรงศักดิ์ ศรีบุญจิตต์. (2551). *โครงการวิจัยและพัฒนาระบบการผลิตเกษตรและวิสาหกิจชุมชนตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง*. ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

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

Urwick, F. L. & Gulick, H. L. (1937). Paper on the science of administration. New York: Institute of Public Administration.

การบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชน

The Royal Initiative Project Knowledge Management of Mass Media

วีรินทร์ทิรา นาทองบ่อจรัส และ สมาน งามสนิท

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพบริบท ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการความรู้ (2) ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารจัดการความรู้และ (3) รูปแบบการบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชน ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชนจำนวน 9 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำหน้าที่สื่อมวลชนทุกแขนง จำนวน 200 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) สภาพบริบท ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการความรู้ ประกอบด้วย โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ แนวคิดการพัฒนาโครงการอันเนื่องมา จากพระราชดำริ การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารมวลชน ความตระหนักรู้ การจัดการความรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ได้แก่ การแก้ปัญหาการประยุกต์ใช้และการพัฒนา (2) ปัจจัยที่สนับสนุนในการบริหารจัดการความรู้ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ บุคลากร ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่ถูกต้อง กระบวนการศึกษาพัฒนาการบริหารที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการสร้างประสบการณ์ให้กับบุคลากรที่เหมาะสม 3. รูปแบบการบริหารจัดการความรู้เกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

คำสำคัญ : การบริหารจัดการความรู้, โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, สื่อมวลชน

Abstract

The objectives of this mixed method research were: (1) to study the context, problems, obstacles of knowledge management, (2) to study factors affecting the support of knowledge management and (3) to study the model of knowledge management of the Royal Initiative Projects relating to the mass media. Data from 9 key informants who were involved or were related to the knowledge management of the Royal Initiative Project was collected through structured in-depth-interview and this data was analyzed by descriptive interpretation. As for the quantitative research, data was collected from 200 respondents from the media business. This was collected through questionnaires and this data was analyzed by descriptive statistics.

Findings were as follows: (1) the context, problems, obstacles of knowledge management of the Royal Initiative Project of the mass media at the present time consisted of : (1) the Royal Initiative Projects comprising learning activities and learning experiences including: the concept of the Royal Initiative Projects development in the areas of learning activities, organization and life development, connectivity of thinking and planning; public relations and mass communication; comprehension in the areas of meaningful learning processes and growth and effectiveness measurement; knowledge management that involved the connectivity of thinking, planning, learning processes, measurement of outcomes and problem solving; technology application for learning development in the areas of problem solving, application and development. (2) factors affecting the support of the management of the knowledge of the Royal Initiative Projects of the mass media consisted of two factors, they were (1) personnel who have the right understanding of the Royal Initiative Projects, (2) learning and development processes, the administration that supports the appropriate learning and experience creation process for personnel, (3) the model of the knowledge of the Royal Initiative Project management consisted of 5 components.

Keywords: knowledge management, royal initiative projects, mass media

ความนำ

นับตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศร รามาธิบดี จักรีนฤบดินทร สยามมินทราธิราช บรมนาถบพิตร เสด็จเถลิงถวัลยราชสมบัติ เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน พุทธศักราช 2489 เป็นพระมหากษัตริย์แห่งราชวงศ์จักรี พระองค์ที่ 9 ต่อมาเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พุทธศักราช 2493 ในการพระราชพิธีบรมราชาภิเษกตามโบราณราชประเพณี ณ พระที่นั่งไพศาลทักษิณ พระบรมหาราชวัง พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงฯ มีพระปฐมบรมราชโองการว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงมีพระราชหฤทัยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความเป็นอยู่และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน บำบัดทุกข์ บำรุงสุข แก่ราษฎรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยพระปรีชาสามารถและพระอัจฉริยภาพในด้านต่าง ๆ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้พระราชทานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เพื่อประโยชน์สุขของพสกนิกรชาวไทยเสมอมา จวบจนปัจจุบันมีโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ 4,447โครงการ ในพื้นที่ทั่วประเทศ สามารถสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ราษฎรที่ยากไร้ในท้องถิ่นทุรกันดาน โดยเฉพาะเกษตรกร ชุมชน ให้ได้พบความสุขที่แท้จริงและยั่งยืน แต่เนื่องจากปัจจุบันประชาชนเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นที่รับรู้ เข้าใจ เข้าถึง องค์ความรู้เกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำรินับเป็นองค์ความรู้ที่ทรงคุณค่ามหาศาล ยากเกินประมาณได้ สามารถสร้างคุณูปการอันใหญ่หลวง พลิกฟื้นคุณภาพชีวิตของราษฎรผู้ยากไร้มาอย่างต่อเนื่องและยาวนาน แต่ทว่า หากการรับรู้องค์ความรู้ที่คลาดเคลื่อน และไม่ครอบคลุมเพียงพอ การนำแนวพระราชดำริไปสู่ภาคปฏิบัติก็ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ สื่อมวลชนนับเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญในการนำข้อมูลข่าวสารและสาระอันทรงคุณค่าของโครงการอัน

เนื่องมาจากพระราชดำริไปถ่ายทอดสู่ประชาชน เพื่อการรับรู้อย่างทั่วถึงและถูกต้อง จะเป็นพลังสำคัญที่จะร่วมกันสืบสานพระราชปณิธานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ผ่านโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ 4,447 โครงการ

จากความเป็นมาที่ได้กล่าวมาข้างต้นการบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริของสื่อมวลชน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ปัจจุบันยังมีประเด็นปัญหาในการนำเสนอและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชนที่ยังขาดการบริหารจัดการความรู้ความเข้าใจอยู่เป็นอันมาก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดสร้างรูปแบบการบริหารจัดการของสื่อมวลชน เพื่อการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่ได้พระราชทานความช่วยเหลือบรรเทาปัญหาความทุกข์ยากให้แก่ราษฎรนับตั้งแต่เสด็จขึ้นเถลิงถวัลย์สิริราชสมบัติจนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลาถึง 65 ปี พระองค์ได้เสด็จพระราชดำเนินเพื่อทรงเยี่ยมเยียนประชาชนตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบท ทุรกันดาน เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความทุกข์ยากเดือดร้อนให้แก่พสกนิกรชาวไทย ก่อเกิดเป็นโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ทั้งด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ การเกษตร สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมอาชีพ สาธารณสุข สวัสดิการสังคมและอื่น ๆ กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพบริบท ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชนในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่สนับสนุน ในการบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชน
3. เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ (1) แนวคิดเกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (2) แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ (3) แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการบริหาร (4) แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ (5) แนวคิดและทฤษฎีการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารมวลชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วทำการสังเคราะห์ที่จะส่งผลให้ได้รูปแบบการบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชนและได้ประเด็นสำคัญของปัจจัย ดังนี้ (1) การพัฒนาอันเนื่อง มาจากพระราชดำริ เป็นการสร้างความตระหนักในการรับรู้และสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ (2) การจัดการความรู้ เป็นแนวทางในการวางรากฐานด้านการสร้างองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นการสังเคราะห์แนวคิดของ Senge (1990) (3) การบริหาร เป็นการสังเคราะห์แนวคิด POSDCoRB Model ของ (Urwick & Gulick, 1937) (4) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานการบริหารจัดการความรู้เกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชน (5) การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารมวลชน เป็นสหวิทยาการซึ่งหมายถึงความรู้ที่รวมเอาหลายสาขาวิชามาประกอบกัน ดังนั้น แนวคิดและ ทฤษฎี ที่นำมาใช้ในงานประชาสัมพันธ์และการสื่อสารมวลชน จึงมาจากหลากหลายวิทยาการเช่นกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดและวิธีดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอน3 2ขั้นตอน ดังนี้ (1) การเตรียมโครงร่างการวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษา และวิเคราะห์สภาพบริบทของการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชนในปัจจุบัน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งตำรา เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (2) การดำเนินการวิจัย การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัย แบบ mixed method research เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นหลักและนำการวิจัยเชิงปริมาณ มาช่วยสนับสนุน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และการวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มสื่อมวลชนทุกแขนง จำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยได้นำกำหนดกระบวนวิธีการวิจัย โดยการใช้กระบวนการวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก นั้นประกอบไปด้วยข้อมูลทุติยภูมิ โดยการศึกษาและค้นคว้าจากเอกสารวิชาการตำราตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลปฐมภูมิ ที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะการสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสถิติ สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ เพื่อสนับสนุนวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถามที่พัฒนามาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการรวบรวมและค้นคว้าจากเอกสารวิชาการตำราตลอดจนผลงานวิจัยประเภทต่าง ๆ ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสถิติ สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ เพื่อสนับสนุนวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การพรรณนา ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ในการศึกษาการบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชน นั้น ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า

1. สภาพบริบท ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชนในปัจจุบัน ประกอบด้วย (1) โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์การเรียน (2) แนวคิดการพัฒนาโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาองค์กร การพัฒนาชีวิต การคิดแบบเชื่อมโยงและการวางแผน (3) การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารมวลชน (4) ความตระหนักรู้ ได้แก่ ความตระหนักด้านกระบวนการเรียนรู้อย่างมีคุณค่าและเจริญงอกงามและการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อวัดสัมฤทธิผล (5) การจัดการความรู้ ได้แก่ การคิดเชื่อมโยง การวางแผน กระบวนการเรียนรู้ การประเมินผล ประโยชน์ที่ได้รับและการแก้ปัญหาและ (6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ได้แก่ การแก้ปัญหา การประยุกต์ใช้และการพัฒนา

2. ปัจจัยที่สนับสนุน ในการบริหารจัดการความรู้เกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ (1) บุคลากร ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่ถูกต้อง (2) กระบวนการศึกษาพัฒนา การบริหารที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการสร้างประสบการณ์ให้กับบุคลากรที่เหมาะสม

3. รูปแบบการบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ (1) ให้มีองค์กรสื่อกลางของรัฐและเอกชนที่รับผิดชอบการเผยแพร่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริโดยตรง (2) แต่ละองค์กรสื่อให้กำหนดโครงการการเผยแพร่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริไว้เป็นโครงการหลัก (3) จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากระราชดำริในรูปแบบการบริหารการจัดการความรู้ (knowledge management) สร้างการมีส่วนร่วมกับองค์การอื่น (4) จัดกิจกรรมการพัฒนาองค์ความรู้และปลูกจิตสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณที่เกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากระราชดำริ และ (5) กำหนดรูปแบบการบริหารตามแนวการบริหารเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์(result-based management)

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพบริบท ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชนในปัจจุบัน พบว่า บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและการให้ความ สำคัญในโครงการพระราชดำริตลอดทั้งขาดการบริหารจัดการความรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับ แนวคิดเกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำรินั้น เกิดจากพระอัจฉริยภาพและพระปรีชาสามารถในการที่ได้ทรงคิดค้นดัดแปลง ปรับปรุงและแก้ไขให้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริเป็นงานที่ดำเนินการไปได้โดยง่ายไม่ยุ่งยากซับซ้อนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่และระบบนิเวศโดยส่วนรวมของธรรมชาติ ตลอดจนสภาพสังคมของชุมชนนั้น ๆ หลายต่อหลายงานและโครงการ เมื่อทรงคิดพิจารณาแล้วจนมีพระราชวินิจฉัยออกมาในท้ายที่สุดแล้ว นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องนั้น ๆ ก็มักจะพบว่าเป็นเรื่องง่ายและธรรมดา จนไม่เคยมีผู้ใดคาดคิดมาก่อนยอมรับกันโดยทั่วไปในหมู่นักพัฒนาและนักวิชาการว่าพระองค์ทรงโปรดที่จะทำสิ่งที่ยากให้กลายเป็นง่าย ทำสิ่งที่สลับซับซ้อนให้เข้าใจง่าย อันเป็นการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้ภววิสัยแห่งธรรมชาตินั้นเอง เป็นแนวทางการทำสิ่งที่ยากให้กลายเป็นเรื่องง่ายนั้นเป็นของยาก เช่นเดียวกับการทำสิ่งที่ง่ายให้เป็นเรื่องยากนั้นเป็นของง่าย มีพระราชกระแสอยู่เนือง ๆ ถึงคำว่า “ทำให้ง่าย” ซึ่งน่าจะตรงกับภาษาอังกฤษว่า ซิมพลิซิตี้ (simplicity) ซึ่งเป็นหลักคิดสำคัญในทุกเรื่องและการพัฒนาเกือบทุกโครงการของพระองค์ นอกเหนือไปจากการทำทุกอย่าง “ให้ง่าย” และไม่สลับซับซ้อนอันเป็นหลักและหัวใจสำคัญของการดำเนินงานแล้ว การนำความรู้จริงในความเป็นไปแห่งธรรมชาติและกฎเกณฑ์ของธรรมชาติมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาวะที่ไม่ปรกติให้เข้าสู่ระบบปรกตินั้น ก็นับว่าเป็นหลักการและแนวปฏิบัติที่สำคัญยิ่งอีกส่วนหนึ่งในการทรงงานของพระองค์ เช่น การนำน้ำดีขับไล่น้ำเสียหรือเจือจางน้ำเสียให้กลับเป็นน้ำดี ตามจังหวะการขึ้นลงของน้ำตามธรรมชาติ หรือดังอีกตัวอย่างหนึ่ง เช่น การบำบัดน้ำเน่าเสียโดยการใช้ผักตบชวาซึ่งมีอยู่ตามธรรมชาติให้ดูดซับสิ่งสกปรกปนเปื้อนในน้ำให้บรรเทาลงดังที่มีพระราชกระแสในเรื่องนี้ว่าเป็นการ “ใช้อธรรมปรามอธรรม” สามารถนำมาใช้หักล้างกันให้มีผลออกมาเป็น “ธรรม” ได้ นั่นก็คือ น้ำดีที่พึงปรารถนานั่นเอง แนวคิดและปรัชญาการทำงานในลักษณะนี้จะเห็นได้ว่าเป็นการใช้ “สติ” และ “ปัญญา” ผสมผสานกับความรู้เข้าดำเนินการ “จัดการ” กับสภาวะและปัจจัย ไม่ว่าจะ

เป็นบวกหรือลบที่อยู่แวดล้อมมนุษย์ตามธรรมชาติให้ก่อประโยชน์ให้ได้ในที่สุดนั้นน่าจะถือว่าเป็นสุดยอดของการ "จัดการ" แนวคิดเกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่ถือว่าเป็นลักษณะพิเศษที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งก็คือการมุ่งเน้นให้ผลของการดำเนินงานนั้นตกถึงมือประชาชนโดยตรงเป็นเบื้องแรก เพื่อบรรเทาปัญหาเฉพาะหน้าคือ "การพออยู่ พอกิน" ขณะเดียวกับที่ปูพื้นฐานไว้สำหรับความ "อยู่ดี กินดี" ต่อไปในอนาคตด้วย ดังนั้นจึงมีลักษณะของการมองผลสำเร็จที่เป็นการ "คุ้มค่า" มากกว่าการ "คุ้มทุน" ดังที่เคยมีพระราชกระแสว่า "ขาดทุนคือกำไร" (our loss is our gain) กำไรนั้นคือความอยู่ดีมีสุขของประชาชนที่จำเป็นต้องลงทุน แต่ก็เป็นการลงทุนที่ "คุ้มค่า" แม้จะไม่กลับมาเป็นตัวเงิน คือ "กำไร" ในนัยธรรมดาในตอนแรก เป็นต้น นอกไปจากนี้ แนวคิดเกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ยังมีลักษณะของการ "ไม่ติดตำรา" คือเป็นแนวคิดที่อนุโลมและรอมชอมกับสภาพแห่งธรรมชาติและสภาพของสังคมจิตวิทยาแห่งชุมชนและต้องไม่ผูกมัดติดอยู่กับวิชาการและเทคโนโลยีที่แข็งตัวและไม่เหมาะกับสภาพที่แท้จริงของคนไทย อันจะทำให้การดำเนินงานในโครงการไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์เต็มที่แนวคิดเกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่เห็นสมควรยกขึ้นมากล่าวไว้อีกประการหนึ่งก็คือการสร้างความรู้ รัก สามัคคีและการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันทำ โดยปรับลดอัตวิสัยของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มักจะต่างคนต่างทำและยึดติดการเป็นเจ้าของเป็นสำคัญ ให้เป็นการร่วมกันโดยไม่มีเจ้าของและสามารถอำนวยประโยชน์สูงสุดให้กับประชาชนและเกษตรกร ดังเช่นในกรณีของศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่เป็นรูปแบบใหม่ของการบริหารที่เป็นการ "บริการรวมจุดเดียว" และ "การบริหารเบ็ดเสร็จ" หรือ "one step service for the farmers" ที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในระบบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับ การจัดการความรู้เป็นศาสตร์ที่มีการพัฒนาต่อเนื่องจากหลักการและทฤษฎีในสาขาวิชาการอื่น ๆ หลายด้าน เช่น การบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ จิตวิทยาและสังคมศาสตร์และได้พัฒนาต่อเนื่องมาจนเป็นศาสตร์ที่เรียกว่า การจัดการความรู้ อาจจะกล่าวได้ว่าจุดเริ่มต้นของการจัดการความรู้มาจากความคิดของ ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดรักเกอร์ (Peter Ferdinand Drucker, อ้างในกระทรวงศึกษาธิการ, 2553) โดยเมื่อปี ค.ศ. 1959 ได้เขียนบทความเรื่อง ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) โดยได้กล่าวถึง แรงงานที่ใช้ความรู้ (knowledge worker) ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้นและทวีความสำคัญขึ้นในสังคม และเขายังชี้ให้เห็นความ สำคัญของบุคลากรว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งทำให้นักวิชาการต่าง ๆ ยอมรับแนวคิดที่ว่าบุคลากรขององค์กรเป็น ทุนทางปัญญา ซึ่งหมายถึง สิ่งที่องค์กรรู้ โดยอาจจะเป็นความคิด ความรู้ หรือนวัตกรรม ซึ่งองค์กรสามารถนำไปทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือผลกำไรทางธุรกิจได้ พร้อม ๆ กันนั้น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ก็ทำให้การศึกษาค้นคว้า การจัดเก็บ การค้นคืนความรู้และการสร้างความรู้ใหม่เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว

2. ปัจจัยใดที่สนับสนุนการบริหารจัดการความรู้เกี่ยวกับโครงการพระราชดำริของสื่อมวลชน พบว่า ปัจจัยหลักที่สำคัญ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ (1) บุคลากร ซึ่งขาดความรู้ความเข้าใจโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่ถูกต้อง (2) กระบวน การศึกษาพัฒนา ขาดการบริหารที่สนับ สนุนการจัดการเรียนรู้และการสร้างประสบการณ์ให้กับบุคลากรที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผกาพันธ์ อินตะแก้ว (2552) การปัจจุบันเป็นยุคสังคมเศรษฐกิจความรู้ที่ความรู้ในตัวมนุษย์ความรู้ทางเทคโนโลยีและความรู้ด้านวิทยาการต่าง ๆ เป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาความรู้ใหม่และเทคโนโลยีใหม่ซึ่งเป็น

พลังงานขับเคลื่อนของการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการจ้างงานในระยะยาว พัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจความรู้จะเป็นตัวทำให้สัดส่วนความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคลเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากมีความจำเป็นและความต้องการที่จะพัฒนาและแปลงความรู้ในตัวบุคคล (tacit knowledge) ให้มีสภาพเป็นความรู้ภายนอกบุคคล (explicit knowledge) มีความชัดเจน ประชาชนเข้าถึงความรู้ได้มากขึ้นและเป็นกระบวนการ ส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งนำไปสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ส่วนระบบเศรษฐกิจที่ถือว่าเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ควรมีลักษณะดังนี้ (1) ขึ้นอยู่กับการดำเนินการและการจัดการที่ใช้ความรู้เป็นพื้นฐาน (2) มีโครงการแบบเครือข่าย (3) การเข้าถึงความรู้เป็นเงื่อนไขจำเป็นและ (4) มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ ลักษณะงานของเขตอาชีพและทักษะที่ต้องการแรงงานที่มีความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ และพรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูลสารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างความรู้ หรือนวัตกรรมและจัดเก็บไว้ในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์การได้จัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและการถ่ายโอนความรู้และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์การอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มขีดความ สามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์การ

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรสื่อมวลชนต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นองค์การแห่งการบริหารการจัดการความรู้ โดยการสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารการสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชน การสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมแห่งการบริหารการจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและปรับปรุงโครงสร้างในการบริหารการสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชน

2. องค์กรสื่อมวลชนต้องดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กร โดยการสร้างและนำกระบวนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มาใช้ในองค์กรสื่อมวลชน

3. องค์กรสื่อมวลชนต้องดำเนินการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนให้เกิดพลังแห่งการจัดการความรู้ในองค์การ โดยการนำระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริอย่างเพียงพอและสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนกระบวน การเรียนรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริขององค์กรสื่อมวลชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยการนำรูปแบบการบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชนไปทดลองใช้และทำการประเมินรูปแบบในการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ควรมีการวิจัยต่อเนื่องโดยการวิจัยจำแนกแต่ละองค์ประกอบในกระบวนการหลักของรูปแบบการการบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชนได้แก่ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การบริหารจัดการความรู้ การ

ประชาสัมพันธ์และการสื่อสารมวลชน และการบริหารเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3. ควรมีการวิจัยเรื่องตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชนในการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการในการสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่ได้จากผลการวิจัย เพื่อสร้างเป็นมาตรฐาน

4. การวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการสนับสนุนกระบวน การจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริทั้งที่เป็นปัจจัยเชิงบวกและปัจจัยเชิงลบ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการความรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสื่อมวลชน

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *คู่มือการจัดการความรู้ใน องค์กรการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

ผกาพันธ์ อินต๊ะแก้ว. (2552). *รูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่มโรงเรียนสาธิต.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้.* กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

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

Urwick, F. L. & Gulick, H. L. (1937). *Paper on the Science of Administration.* New York: Institute of Public Administration.

ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

The Administrative Model Supporting Agricultural Development in Accordance with the Royal Initiative Project

องอาจ เดชอิทธิรัตน์และ ประนต นันทิยะกุล

บทคัดย่อ

บทความนี้รายงานการศึกษา ตัวแบบในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเกษตร ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด 7 คน, กลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการหมู่บ้านเกษตรกรรมหนองหว้า/กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในโครงการ 10 คน นายอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา 1 คน และนักวิชาการ 2 คน ร่วมทำการสังเกตแบบมีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับชาวบ้านในหมู่บ้านเกษตรกรรมหนองหว้า ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า ได้ใช้หลักการ “เสาหลักแห่งความยั่งยืน” สามประการ ซึ่งเป็นไปตามแนวพระราชดำริ ประกอบด้วย อาหารมั่นคง สังคมพึ่งตนเอง ดิน น้ำ ป่า คงอยู่ และนำแนวคิดบริหารจัดการ POSDCoRB มาใช้ในการสร้างตัวแบบการบริหารจัดการ การพัฒนาการเกษตรตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานของหมู่บ้านเกษตรกรรมหนองหว้า ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยหลัก ประกอบด้วย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด, ความสามารถและการมองการณ์ไกลของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เครือเจริญโคภัณฑ์ จำกัด และสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคมและทางด้านกฎหมาย (2) ปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วย การใช้หลักยุทธศาสตร์ตามกรอบแนวคิด 7s ของ McKinsey ในการมีส่วนร่วมของสมาชิกหมู่บ้านเกษตรกรรมหนองหว้า ในการตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติงาน การร่วมรับผลประโยชน์ และการร่วมกันประเมินผล ตัวแบบการบริหารจัดการประกอบด้วย การกำหนด ในการวางแผน การจัดโครงสร้างองค์การ การวางระบบ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การจัดสรรบุคคลากร การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดการด้านการเงิน และ การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคองค์การสาธารณกุศลและภาคประชาสังคม

คำสำคัญ : ตัวแบบการบริหารจัดการ, การพัฒนาการเกษตร, โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

Abstract

This qualitative study proposes the administrative model supporting agricultural development in accordance with The Royal Initiative Project. In-depth interviews with key informants consisting of seven senior executives of the company, two Ban Nong Wa village committee members and two academic personnel. The data from the in-depth interviews was analyzed using content analysis. The study showed that 3 usages of the concept "Pillar of Sustainability" were implemented, namely stable food source, self-reliant society, soil, water and forest preservation. The administrative concept of POSDCoRB by Gulick and Urwick in building an administrative model for supporting agricultural development in accordance with The Royal Initiative Project is also implemented. Two factors influencing the success of the Ban Nong Wa village operation namely (1) key factors of sufficient economy philosophy including: vision, mission, and policy of The Charoen Pokphand Group, competence and vision of the chief executive of The Charoen Pokphand Group, and external environment involving politics, the economy, society, and laws; (2) fundamental factors consisting of the participation of the Ban Nong Wa village residents in deciding, operating, sharing benefits, and evaluating; the administrative model that composes of strategic formulation planning, organization structuring, system implementing, organizational culture building, human resource employment, directing, coordinating, financial reporting and management, and support from government organizations, private organizations, charitable organizations and social organizations.

Keywords: administrative model, agricultural development, the Royal Initiative Project

ความนำ

บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด (2556) เป็นบริษัทที่ดำเนินการด้านธุรกิจที่หลากหลาย และได้ดำเนินกิจการจนถึงปัจจุบันมานานกว่า 93 ปี เริ่มตั้งแต่เป็นธุรกิจเล็ก ๆ ในนามของร้านเจียไต๋ ซึ่งจำหน่ายเมล็ดพันธุ์ผักและปุ๋ย และได้ขยายธุรกิจเป็นอาหารสัตว์และอาหารมนุษย์ในเวลาต่อมา จนในปัจจุบันได้ขยายเป็นกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ เป็นบริษัท ชั้นนำของไทยที่ดำเนินธุรกิจหลากหลายในลักษณะที่เรียกว่า Conglomerate มีการลงทุนใน 16 ประเทศทั่วโลก มีบริษัทในเครือประมาณ 250 บริษัท โดยมีการดำเนินธุรกิจใน 3 ธุรกิจหลัก ได้แก่ (1) ธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร ซึ่งมีบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หรือ ซีพีเอฟ เป็นบริษัทหลัก (2) ธุรกิจการตลาดและการจัดจำหน่าย โดยมีบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทหลัก (3) ธุรกิจโทรคมนาคม มีบริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทหลัก

บริษัทฯ มีนโยบายและหลักการในการดำเนินธุรกิจ จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ร่วมกัน 3 ประการ (Three benefits to sustainability) ตามแนวพระราชดำริ คือ เพื่อประโยชน์ต่อประเทศชาติ เพื่อประโยชน์ต่อประชาชน และเพื่อประโยชน์ต่อบริษัท

จากหลักการเบื้องต้นบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ได้สนองตอบต่อพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนโดยตรง โดยมีโครงการจำนวนมากในการสนองพระราชดำริ ซึ่งโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในรูปแบบต่าง ๆ นั้น นับเป็นการบริหารงานพัฒนาเพื่อความมั่นคงอย่างยั่งยืนแห่งชาติโดยตรง แต่ในการสร้างความต่อเนื่องของโครงการ

ต่าง ๆ เหล่านี้ จำเป็นจะต้องกระตุ้นให้มีส่วนร่วมจากภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคชุมชนด้วย ซึ่งบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ก็มีนโยบายในการสนองพระราชดำริมาโดยตลอด เช่นกรณีของ หมู่บ้านเกษตรกรรมหนองหว้า ที่ได้นำแนวพระราชดำริด้านการปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร มาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งหากได้มีการศึกษาอย่างจริงจัง จะสามารถสร้างตัวแบบที่ทำให้วิสาหกิจเอกชนต่าง ๆ หันมาให้การสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริได้อย่างกว้างขวาง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและนำเสนอตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเกษตร ตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเกษตร ตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด
2. เพื่อศึกษานโยบายและการบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) โดยการสนับสนุนของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ที่มีผลต่อการสร้างความสำเร็จในการพัฒนาการเกษตร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
4. เพื่อเสนอตัวแบบในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ตามแนวพระราชดำริ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาการเกษตรตามหลักการ เสาหลักแห่งความยั่งยืน ของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

การพัฒนาการเกษตร หมายถึง การพัฒนาการเกษตรตามนโยบายของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ตามนโยบาย 3 ประโยชน์ คือ

1. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ
2. ประโยชน์ต่อประชาชน
3. ประโยชน์ต่อบริษัท

การดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR หรือ Corporate Social Responsibility) หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมด้านสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมที่องค์การต่าง ๆ จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งสร้างประโยชน์แก่สังคมโดยตรง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การชุมชนมีการเติบโตร่วมกันไปอย่างยั่งยืน อันเป็นรากฐานการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งจะนำไปสู่การมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ หมายถึง โครงการที่เกิดขึ้นจากพระดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ซึ่งเป็นตัวอย่างการพัฒนาที่ประชาชนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ หมายถึง แบบอย่างของการบริหารจัดการที่สนับสนุนโครงการต่าง ๆ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ “เสาหลักแห่งความยั่งยืน” ไว้เป็น สาม ประการ ซึ่งเป็นไปตามแนวพระราชดำริโดยตรง เสาหลักแห่งความยั่งยืน ประกอบด้วย

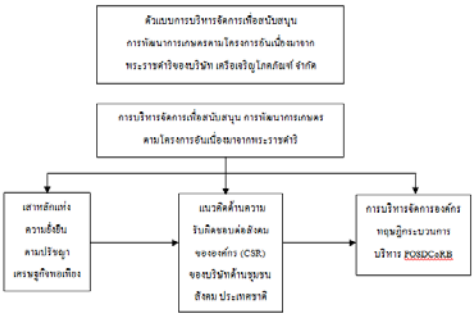
อาหารมั่นคง

สังคมพึ่งตน ดิน น้ำ ป่า คงอยู่ (เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน, 2556) แนวคิดด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ของบริษัทด้านชุมชน สังคม ประเทศชาติ ได้นำงานวิจัยของ นิสากร โลกสุทธิ (2551) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การใช้กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เพื่อการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท สิงห์ คอร์เปอเรชั่น จำกัด พบว่า การปรับภาพลักษณ์ขององค์กรด้วยการเชื่อมโยงคุณสมบัติต่าง ๆ ขององค์กรใน

ระบบความจำของผู้บริโภค ใน 4 มิติ ได้แก่ คุณสมบัติ คุณประโยชน์ หรือทัศนคติที่มีต่อสินค้าและบริการ (Product Attributes, Benefits, or Attitudes) พนักงานและการสร้างความสัมพันธ์ (People and Relationship) คุณค่าและโปรแกรมขององค์กร (Values and Programs) และความน่าเชื่อถือขององค์กร (Corporate Credibility) ทฤษฎีกระบวนการบริหาร POSDCoRB ของ กูลิค และเออร์วิกค์ Gulick, H. & Urwick, F. (1937) ภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหารไว้ 7 ประการ คือ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน (staffing) การอำนวยการ(directing) การประสานงาน (coordinating) การรายงาน (reporting) การงบประมาณ (budgeting) ประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหารและเพื่อให้การบริหาร งานในทุกหน่วยงานมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการแบ่งงานกันทำตามความเหมาะสมและความจำเป็น หรือความถนัดของคนงาน โดยแบ่งหน่วยงานออกตามกระบวนการ วัตถุประสงค์ ลูกค้าและพื้นที่ โดยทุกหน่วยงานจะต้องจัดรูปแบบองค์การเป็นรูปสามเหลี่ยมปิรามิด มีสายการบังคับบัญชาที่ถอยหลั่นกันมา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการวิเคราะห์และการสังเคราะห์การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุน การพัฒนาการเกษตรตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สามารถนำมาสร้างกรอบแนวความคิดการวิจัย โดยเชื่อมโยงข้อมูลจากวรรณกรรมที่ให้แนวคิด ทฤษฎี สนับสนุนแนวคิดงานวิจัยดังนี้



ภาพ1 กรอบแนวคิดการวิจัยตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้ (1) เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเกษตร โดยใช้แบบสัมภาษณ์ และทำการสัมภาษณ์เชิงลึก มีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับชาวบ้านในหมู่บ้านเกษตรกรรมหนองหว้า (3) คัดกรอง และจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ และการทบทวนวรรณกรรม (4) วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลตามที่ได้นำเสนอในขั้นตอนการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ประกอบด้วย นักวิชาการ 2 คน ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัดที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการเกษตร 7 คน ผู้เข้าร่วมโครงการหมู่บ้านเกษตรกรรมหนองหว้า/ผู้ปฏิบัติงานในโครงการ 10 คน นายอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง (structured in-depth-interview) โดยสร้างประเด็นการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมสภาวะการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามแนวคิด ของของ

David Silverman (2005) Doing Qualitative Research (2005,p.105) ได้แก่การเริ่มคำสัมภาษณ์ด้วย What เรื่องที่วิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแต่ละข้อนั้นคืออะไร แล้วตามด้วยคำถาม Why ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น แล้วตามด้วย How คือทำอย่างไรจึงจะได้ หรือถึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ข้อนั้น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ข้อมูลภาคสนามที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม มาถอดความ พร้อมกับทำการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ของ J. Loftland (Loftland,1971 pp. 14-15) 5 ประการได้แก่ (1) การกระทำ (act) การกระทำที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาของการทำวิจัย (2) กิจกรรม (activities) กิจกรรมในการมีส่วนร่วมในการวิจัย (3) ความหมาย (meaning) การอธิบายหรือการสื่อสารที่ผู้ปฏิบัติสื่อสารกับผู้วิจัย (4) ความสัมพันธ์ (relations) การเข้ากันได้หรือขัดแย้งกันของคณะผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย และ (5) การมีส่วนร่วมในกิจกรรม (participation) หมายถึงผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยทำกิจกรรมร่วมกันในบริบทที่ใช้เป็นสถานที่วิจัย

2. นำข้อมูลที่จัดหมวดหมู่แล้วมาทำการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของบริษัท ฯ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการ

3. นำผลการวิเคราะห์ตามข้อ 2. มาสังเคราะห์เพื่อหาคำตอบตามขอบเขตด้านเนื้อหาที่กำหนดไว้ เพื่อนไปสู่การแปลความหมาย

ผลการวิจัย

สรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด พบว่า นำแนวพระราชดำริ มาเป็นหลักในการดำเนินโครงการต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้ประเด็นหลัก 3 ประการ คือ ความเพียงพอ ความมีเหตุผล ความมีภูมิคุ้มกัน บนเงื่อนไขของความรู้คู่คุณธรรม เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทุกระดับ ทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับชุมชน และระดับสังคมโดยส่วนรวม มีการนำทฤษฎีใหม่มาประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 3
ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) การทำการเกษตรที่มีระบบการผลิตที่สามารถเลี้ยงตนเองในระดับที่ประหยัด และสามารถช่วยเหลือตนเองได้ (2) การรวมพลังของเกษตรกรในรูปกลุ่มหรือร่วมกันดำเนินการในการผลิต การตลาด การเป็นอยู่ สวัสดิการ การศึกษา สังคม และศาสนา โดยได้รับความร่วมมือจากภาครัฐ และเอกชน และ (3) การประสานเพื่อจัดหาทุนและแหล่งเงินมาช่วยในการลงทุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรโดยได้รับประโยชน์ร่วมกัน

2. นโยบายและการบริหารจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) โดยการสนับสนุนของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ที่มีผลต่อการสร้างความสำเร็จในการพัฒนา การเกษตรตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ พบว่า ปัจจัยหลักที่สำคัญ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ (1) สภาพแวดล้อมทั่วไปเกี่ยวกับ CSR และกิจกรรมการพัฒนาชุมชนเพื่อการเกษตรตามแนวพระราชดำริ ของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด และ (2) การวิเคราะห์นโยบายและการบริหารจัดการด้าน CSR โดยการสนับสนุนของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ที่มีผลต่อการสร้างความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนเพื่อการเกษตรตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ทั้งนี้ ในการดำเนินงานของบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สำคัญ 5 ประการประกอบด้วย (1) การดำเนินธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ เพื่อประโยชน์แก่เกษตรกร (2) การดำเนินธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ เพื่อประโยชน์ต่อผู้บริโภคที่จะได้บริโภค

ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ปลอดภัย ในราคาที่เป็นธรรม (3) การดำเนินธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ เพื่อประโยชน์ต่อสังคม (4) การดำเนินธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ เพื่อประโยชน์ต่อประเทศชาติ (5) การดำเนินธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ เป็นไปเพื่อประโยชน์ของ ผู้ถือหุ้น โดยการดำเนินธุรกิจที่ประสบความสำเร็จของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ทำให้ผู้ถือหุ้นได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการลงทุน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเกษตร ตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ปัจจัยหลัก ก็คือ ปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง นั่นเอง กล่าวคือ การกำหนดเสาหลักสู่ความยั่งยืน ของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด เป็นไปตามแนวทางปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ทั้งบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด และชุมชน สามารถก้าวพร้อมกันไปได้อย่างยั่งยืนและมั่นคง ซึ่งยุทธศาสตร์ของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด เกิดขึ้นได้ก็เพราะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และแนวความคิดในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน เนื่องจากชุมชนเป็นฐานที่ช่วยเสริมสร้าง ภูมิคุ้มกันให้บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างยั่งยืน บนพื้นฐานของความมีเหตุผล เป็นที่ยอมรับได้ในสังคม โดยแนวทางในการพัฒนาชุมชนของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ได้คำนึงถึงความพอประมาณที่จะให้ชุมชนค่อย ๆ พัฒนาไปในแต่ละห้วงเวลาอย่างมั่นคงนั่นเอง

4. ตัวแบบในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ตามแนวพระราชดำริประกอบด้วย 3 องค์ประกอบในกระบวนการหลัก ดังนี้ (1) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบาย ของบริษัท เครือเจริญโคภัณฑ์ จำกัด (2) ความ สามารถและการมองการณ์ไกลของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เครือเจริญโคภัณฑ์ จำกัด และ (3) สภาพ แวดล้อมภายนอกที่เกื้อกูลต่อการดำเนินงาน ทั้งทาง ด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม และทางด้านกฎหมาย

การอภิปรายผล

ปัจจัยที่นำมาสู่การสร้างตัวแบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ได้ข้อสรุปที่ผู้วิจัยนำมาเป็นขอเสนอเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

1. ผู้นำ และ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Gulick &Urwick, 1937) เกี่ยวกับแนวคิด POSDCoRB ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหารในด้าน (directing) การอำนวยการ ซึ่งเป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (leadership) มนุษยสัมพันธ์ (human relations) การจูงใจ (motivation) และการตัดสินใจ (decision making) เป็น เช่นในกรณีของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด นายธนินท์ เจียรวนนท์ ประธานกรรมการ เป็นบุคคลที่มีความเป็นผู้นำองค์การยุคใหม่ที่เรียกว่าเป็นผู้นำแห่งการปฏิรูปอย่างแท้จริง ความสามารถของประธานบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ที่สร้างความสำเร็จในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) เพื่อสนองโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

2. การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานของหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาของสมาชิกหมู่บ้านเกษตรกรรมหนองหว้า สามารถพิจารณาได้ใน 2 มิติ คือ (1) การมีส่วนร่วมในแนวดิ่ง นั่นคือการที่สมาชิกในหมู่บ้านสามารถที่จะเกี่ยวโยงกับผู้มีอำนาจเหนือเกษตรกรได้จากการประสานงานของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด เช่น กลุ่มข้าราชการในท้องถิ่นที่ดูแลในเรื่องการปกครอง การรักษาความสงบ และการจัดสรรสาธารณูปโภคต่าง ๆ (2) การมีส่วนร่วมในแนวระนาบ ก็คือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านและพัฒนาการผลิตในระหว่างสมาชิกของหมู่บ้านด้วยกัน

เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำเกษตรกรรมตามเป้าหมายของหมู่บ้านที่ได้กำหนดไว้ หลักการสำคัญที่บริษัทฯ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วมของสมาชิกหมู่บ้านในการบริหารงานพัฒนาก็คือ บริษัทฯ สามารถประสานการร่วมมือร่วมใจในการทำงานในลักษณะของการบูรณาการ ขีดความสามารถของบริษัทฯ คณะกรรมการหมู่บ้านฯ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และ ตัวเกษตรกร ให้ร่วมมือกันได้อย่างเป็นรูปธรรม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนรวมรักถิ่นฐานที่ตนอยู่ เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและเป้าหมายสูงสุดก็คือ ประโยชน์สุขของประชาชนในเขตทุกคน (นงพะงา บุญปักษ์ (2553)

3. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในการบริหารจัดการโครงการ บริษัทฯได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับแนวคิดของ (Gulick & Urwick,1937) เกี่ยวกับแนวคิด POSDCoRB ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหารในการบริหารจัดการองค์การให้เกิดประสิทธิภาพอันเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหาร

4. สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกื้อกูล การดำเนินโครงการหมู่บ้านเกษตรกรรมหนองหว้ามีปัจจัยภายนอกกลุ่มหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อความสำเร็จของโครงการอันประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านการเมืองการปกครองการบริหารจัดการหมู่บ้านฯ สอดคล้องกับแนวความคิดในเรื่องการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น คือ รัฐบาลให้การบูรณาการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาจากภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม สามารถดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่นและสร้างความร่วมมือกันในกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นนักลงทุน ผู้บริหาร พนักงาน หรือแม้แต่ลูกค้า ย่อมนำมาซึ่ง การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากกว่า (2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและการตลาด จากการวางแผนการตลาดของบริษัทฯ ที่สอดคล้องกับความต้องการสินค้าทางด้านการเกษตรของประเทศไทยและต่างประเทศ ทำให้สมาชิกของหมู่บ้านฯ มีรายได้หลักจากการทำการเกษตรบนพื้นฐานความเสี่ยงต่ำ และไม่จำเป็นต้องพะวงกับเรื่องการตลาด

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

วิสาหกิจเอกชน ควรนำผลการวิจัยนี้ ไปประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และนโยบายของวิสาหกิจเอกชน ให้เป็นไปในทิศทางหลักในการดำเนินกิจการ ซึ่งในการวางแผนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร องค์การจะต้องยึดถือเป็นแม่บท ดังนั้นวิสาหกิจเอกชนที่จะประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับในการเป็นองค์การที่สนองตอบสังคมอย่างแท้จริง จะต้องยึดถือ หลักการตอบแทนแก่สังคมเป็นแก่นขององค์การ ดังเช่นที่บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ได้กำหนดไว้เป็นนโยบายหลัก ซึ่งทำให้ง่ายต่อการบริหารโครงการต่าง ๆ ในระดับล่างขององค์การ

การสร้างการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายในแผนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ก่อให้เกิดการยอมรับทั้งในกลุ่มเป้าหมาย และในสังคมส่วนรวมอันจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโครงการในอนาคต

การพัฒนาการเกษตรตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งบริษัทฯ นำมาใช้วางแผนในหมู่บ้านเกษตรกรรมหนองหว้านั้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในเรื่องความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกัน บนเงื่อนไขของความรู้และคุณธรรม ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม ภาคการบริการ และการบริหารชีวิตของปัจเจกบุคคล

ข้อเสนอแนะในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

เมื่อได้รับนโยบายจากฝ่ายบริหารแล้ว ฝ่ายปฏิบัติต้องนำนโยบายมาศึกษาให้เข้าใจ อย่างถ่องแท้ แล้วจัดทำแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วยแผนระยะสั้น แผนระยะยาว แผนกำลังคน แผนการเงิน แผนยุทธศาสตร์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้สำเร็จ มีการติดตามประเมินผล แผนและการปฏิบัติ เพื่อสรุปและรายงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับความเป็นจริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับบริษัท เครือเจริญโคภัณฑ์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ ซึ่งมีปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจ แตกต่างจากวิสาหกิจเอกชนอื่น ๆ เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น เพื่อให้สามารถต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้ทำการศึกษาไว้แล้ว ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรศึกษาในกลุ่มกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก หากวิสาหกิจเหล่านั้นหันมากำหนดนโยบายเพื่อสนองตอบ สังคมตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ อย่างพร้อมเพรียงกัน ย่อมจะเกิดพลังในการดำเนินงานเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลต่อการจรรโลงทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศชาติ เพื่อยกฐานะความเป็นอยู่ของประชาชนให้ก้าวสู่ความเป็นชาติที่พัฒนาแล้วในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

นงพะงา บุญปักษ์. (2553). *ตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการเขต กรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน.* ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

นิสากร โลกสุทธิ. (2551). *กลยุทธ์การใช้กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เพื่อการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท สิงห์คอร์เปอเรชั่น จำกัด.* วิทยานิพนธ์ปริญญานิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการประชาสัมพันธ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด. (2556). *เส้นทางสู่ความยั่งยืน.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

Silverman, D. (2005) *Doing Qualitative*. Research (2nd ed.), New York: Sage.

Urwick, F. L. & Gulick, H. L. (1937). *Paper on the science of administration.* New York: Institute of Public Administration.

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

The Developing Learning Culture of the Municipal Schools of Subdistrict Administration Organization

วิเชษฐ เทียนทองและ สุพรรณี สมานญาติ

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; (3) กระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; (4) ประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการและครู จำนวน 375 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา $\infty = 0.966$ การวิเคราะห์สถิติด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการจัดทำการสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลฯ ประกอบด้วย 3 ด้าน และปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 9 ด้าน (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลฯ ประกอบด้วย 6 ด้าน (3) กระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลฯ ที่ได้พัฒนาขึ้นประกอบด้วย สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ 5 ด้าน และกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ 8 ด้าน (4) ผลประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า มีความเป็นไปได้ และความเหมาะสมที่จะนำไปเป็นกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

คำสำคัญ: วัฒนธรรมการเรียนรู้, การเรียนรู้, การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้, โรงเรียนเทศบาล

Abstract

The purposes of this mixed method research were to: (1) determine the state of the learning culture; (2) investigate factors influencing the learning culture (3) examine the learning culture development process and (4) evaluate the learning culture development process of the Municipal Schools of the Sub District Administration Organization. A sample consisted of 375 administrators, academic department leaders and teachers. The research instruments were interviews, questionnaires and the assessment form for the focus group of 17 experts. Descriptive statistics, including multiple regression and content analysis, were used for

analyzing data. The research results were as follows: (1) the learning culture consisted of 3 dimensions of knowledge management; (2) the factors which influenced the learning culture consisted of 6 dimensions; (3) the learning culture development process of the Municipal Schools of the Sub District Administration Organization consisted of personnel development, the 5 dimensions of knowledge management and the 8 dimensions of motivation, work promotion and work readiness; (4) the learning culture development process of the Municipal Schools of the Sub district Administration Organization based on focus group discussion was at the high level of propriety and feasibility.

Keywords: learning culture, learning, learning culture developing

ความนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการผลิตและพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวให้เข้ากับโลกที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอีกทั้งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์นั่นคือการนำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า มีศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านการเมืองอย่างเท่าเทียม

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต ทุกประเทศจึงต้องมุ่งพัฒนาคุณภาพของประชาชนของตนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเพื่อยกระดับคุณภาพของประชาชนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบันจากแผนการศึกษาแห่งชาติและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553ได้กำหนดเป้าหมายไว้สอดคล้องกันว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กลุ่มกฎหมายการศึกษา, 2553, หน้า 5)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกรูปแบบ มุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน การที่จะพัฒนาคนให้เป็นเป็นคนดี มีความรู้มีความสามารถ เหมาะสมกับงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559) ครู เป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้และพัฒนาการทุกๆ ด้านของนักเรียน ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ประเทศชาตินั้นก็จะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาดมีศักยภาพ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นองค์กรที่มีภารกิจบทบาทเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดให้มีการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะด้านการศึกษาจะต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพตั้งแต่การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยจนถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการ

พัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญาร่างกายจิตใจอารมณ์ สังคมและพฤติกรรม ครูควรต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่มีแรงผลักดันให้ไปสู่ความสำเร็จ ความเชื่อและค่านิยมที่สามารถถ่ายทอดสืบต่อกันไป องค์การเหล่านี้เปรียบเสมือนสถาบันที่เป็นตัวบุคคล มีความหมายสำหรับผู้อื่นทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกันกับงานองค์การ โดยตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ เพราะมีผลต่อการทำงานของคนอันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิด Deal and Peterson (1990, pp. 9-11) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลทำให้ครู นักเรียนและผู้บริหารโรงเรียน เกิดแนวคิดและแนวทางการปฏิบัติในโรงเรียน สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกมีแรงบันดาลใจเป็นเหตุให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและเพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตโดยครูและนักเรียนร่วมกันทำงานหนักเพื่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกำหนดแนวทางร่วมกันในองค์การ ที่จะให้บุคลากรมีแนวทางสำหรับปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การสามารถที่จะจำแนกออกเป็นสามระดับโดยมีความสอดคล้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน (Schein, 1999, pp. 15-20) คือ (1) วัฒนธรรมทางกายภาพ (2) วัฒนธรรมที่เป็นค่านิยม (3) วัฒนธรรมที่เป็นฐานคติ และครูต้องตระหนักว่าไม่ใช่ผู้ที่รู้ทุกเรื่อง แต่ต้องเรียนรู้ไปพร้อมกับเด็ก ต้องมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันโรงเรียนจึงต้องส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะบุคลากรในองค์การ ให้มีวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้โอกาสบุคลากรในการตัดสินใจเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยผ่านกระบวนการทำงาน การฝึกอบรม ที่จะส่งเสริมให้องค์การเกิดการเรียนรู้และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Johnston & Hawke, 2002, p. 6) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ การหาวิธีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงถ้ากระบวนการพัฒนาการศึกษาพัฒนาให้ครูและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและปรับการเรียนรู้ให้เหมาะกับท้องถิ่นหรือในชุมชนนั้นจะเป็นสิ่งที่ดีที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 23-24)

สถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนองค์การที่จะให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ต่อบุคลกร ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้วัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นตัวกำหนดทิศทางของสถานศึกษาเนื่องจากวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนขบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนในการเรียนรู้ และที่สำคัญที่สุดวัฒนธรรมการเรียนรู้จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยเป็นเครื่องมือทางการบริหารและการพัฒนาองค์การชนิดหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินการขององค์การมากกว่าการใช้กฎระเบียบเพื่อสนับสนุนให้องค์การสามารถปรับตัวตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติในสังคมและองค์การที่จะเน้นวัฒนธรรมการเรียนรู้จะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ เช่นเดียวกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ (Skerlavaj, Song, & Lee, 2010, p. 3)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมุ่งหวังที่นำผลการศึกษาในครั้งนี้มาเป็นข้อมูลในการพัฒนา

โรงเรียนเทศบาลเพื่อให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ Paige, et al (2003, p. 4) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับบุคคลอื่น

Skerlavaj, Song and Lee (2010, p. 3) กล่าวว่า องค์การที่จะเน้นวัฒนธรรมการเรียนรู้จะต้องเข้าใจในความหมายของวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ เช่นเดียวกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ และการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

Schoonbeek and Henderson (2011, pp. 3-6) กล่าวว่าการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

Brown (2009, p. 5) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้มืออาชีพ หมายถึง บุคลากรทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความรับผิชอบต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง

Pasebani, Mohammadi and Yektatyar (2012, p. 96) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ สามารถช่วยให้บุคคลากรมีคุณภาพ ซึ่งสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีขององค์การจะช่วยสามารถทำให้บุคลากรเกิดเรียนรู้และมุ่งมั่นปฏิบัติงานในองค์การและการสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ภายในองค์การ ผู้นำ แรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ตามแนวคิดบุคคลต่างๆ ดังนี้

Baek-Kyoo & Park, Sunyoung (2010, p. 3) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นการสร้างความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้มีกระบวนการดำเนินการ ดังนี้ (1) สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (2) ส่งเสริมความผูกพันในการทำงาน (3) ส่งเสริมการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม (4) สร้างระบบในการแบ่งปันการเรียนรู้ (5) ช่วยให้บุคคลที่จะมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (6) องค์การเชื่อมต่อเข้ากับสภาพแวดล้อม (7) การใช้รูปแบบผู้นำและการสนับสนุนการเรียนรู้

Islam, Aamir, Khan & Ahmad (2013, p. 1) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การให้เกิด

การเรียนรู้ ความชำนาญในการทำงาน สร้างการรับรู้ การทำงานเป็นทีม การถ่ายโอนความรู้ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดความรู้ใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการพัฒนาสมาชิกในองค์การไม่เพียงแต่ให้สมาชิกในองค์การให้มีคุณภาพแต่ยังทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ

Bates and Khasawneh (2005, p. 4) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ คือ การสร้างสรรค์นวัตกรรม การแบ่งปันความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ที่จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพ

Joo and Park (2010, pp. 5-6) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การมีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์การ กระบวนการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความรู้ ความสัมพันธ์ และความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การในการปฏิบัติงาน

Baek-Kyoo & Park, Sunyoung (2010, p. 14) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ได้แก่ ความผูกพันต่อโรงเรียน ความเป็นผู้นำ การสนับสนุนการทำงาน มีผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาบุคลากรขององค์การเกิดการเรียนรู้ จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Johnston and Hawke(2002, p. 6) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ริเริ่มนโยบาย การพัฒนาทักษะบุคลากรในองค์การ ให้มีวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้โอกาสบุคลากรในการตัดสินใจ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยผ่านกระบวนการทำงาน การฝึกอบรม ที่จะส่งเสริมให้องค์การเกิดการเรียนรู้ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Heaney (2007, pp. 4-5) กล่าวว่า ลักษณะที่มีผลต่อการทำงานและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ได้แก่ (1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการดำเนินงาน (2) ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย (3) สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์การ (4) เปิดกว้างให้กับบุคลากรในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาต่างๆ (5) มีการระดมทุนและทรัพยากรใช้ในการเรียนรู้ (6) มีการให้รางวัลและยอมรับในการทำงาน (7) มีการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน (8) มีการอำนวยความสะดวกในการประชุม (9) มีความเข้าใจในการทำงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ทำ (10) มีส่วนร่วมในการประเมินผล

Senge (1990, pp. 55-68) ได้แบ่งองค์ประกอบของแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ออกเป็น 5 ประการดังต่อไปนี้ (1) การเป็นบุคคลรอบรู้ (2) การมีแบบแผนความคิด (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (5) การคิดอย่างเป็นระบบ

Gephart and others(1996, pp. 35-45) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ (1) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับองค์การ (2) มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ (3)สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบ (4)สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (5) ยึดคนเป็นศูนย์กลาง

Pedler, Burgoyne and Boydell (1991, pp. 94-95) กล่าวว่า ปัจจุบันกระแสด้านการเรียนรู้ได้เปลี่ยนจากศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ตัวครู มาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ผู้เรียน และเรียนรู้จากการปฏิบัติ ด้วยตนเองนำมาผสมผสานให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในชีวิตการทำงานมากขึ้น ซึ่งทุกคนจะต้องมีการพัฒนาตนเอง

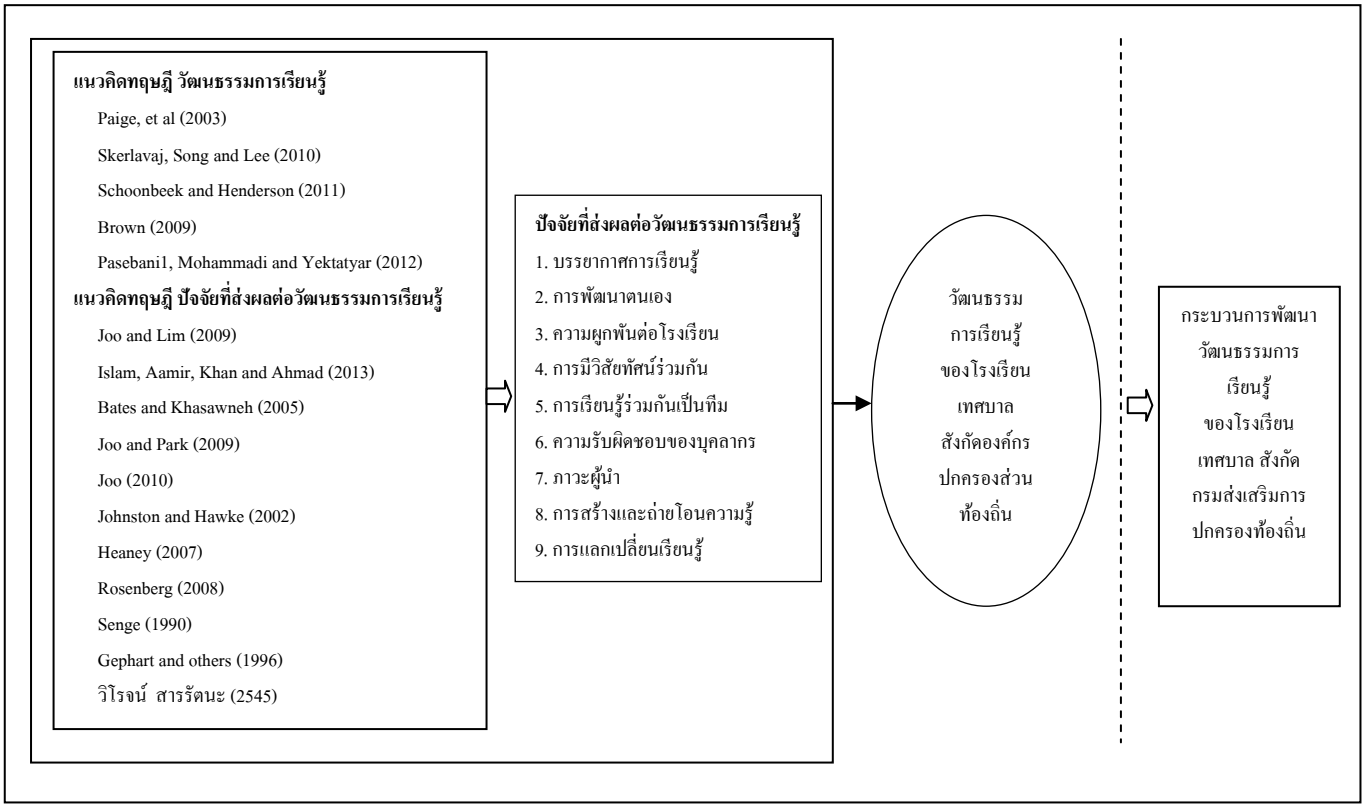
Senge (1990, pp. 55-68)การเป็นบุคคลรอบรู้ บุคคลหรือสมาชิกในองค์การเป็นรากฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ดังนั้นลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลในองค์การจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์การ ได้นั้นสมาชิกองค์การแห่งการ

เรียนรู้ต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การเป็นนายตัวเองเป็นคนที่เรียนรู้อยู่เรื่อยๆ มีความกระตือรือร้นใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอมีความปรารถนาที่เรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 11) สรุปว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สมาชิกในองค์การมีความตื่นตัวและแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การ

ผลจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของบุคคลต่างๆ มากำหนดเป็นกรอบทางด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล และปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ผู้วิจัยได้ผลการศึกษาดังกล่าวมากำหนดกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป สรุปได้ดังภาพ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แก่ การจัดการความรู้ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แก่ บรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง ความผูกพันต่อโรงเรียนการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมการเป็น

ผู้นำ การสร้างและถ่ายโอนความรู้ความรับผิดชอบของบุคลากรและการแลกเปลี่ยนความรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการศึกษาความคิดเห็นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการและครู จำนวน 375 คน และการจัดทำการสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม จำนวน 99 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.966 และแบบสัมภาษณ์ในการจัดทำการสนทนากลุ่ม

การเก็บรวมรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเองตามวันและเวลาที่กำหนด และนัดหมายกับกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลจนครบตามจำนวนที่กำหนด กรณีไม่สามารถดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติความสัมพันธ์ (Pearson Correlation) สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า

1. การศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (σ) = 4.10 และ สภาพปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (σ = 4.31)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 6 ปัจจัย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (ค่า Sig. off น้อยกว่า .05) โดยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .880 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R2) มีค่าเท่ากับ .775 ซึ่งสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้ร้อยละ 77.50% โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 6.317

3. กระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis--PCA) เพื่อให้ได้ตัวแปรสำคัญ วิเคราะห์ตัวแปรสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้และปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลและการสนทนากลุ่ม โดยกำหนดกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้

3.1 สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ ผลจากการวิเคราะห์ มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับร้อยละ 68.08

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลผลจากการวิเคราะห์ มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 75.05

3.3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรบรรยายแต่ละด้านที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลโดยใช้สถิติ Multiple regression analysis พบว่า ตัวแปรบรรยายที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลแต่ละด้านมี 44 ตัว จากตัวแปรทั้งหมด 48 ตัว

4. ประเมินกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการพิจารณาตรวจสอบความเป็นไปได้และความความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน มีความเป็นไปได้และความเหมาะสมถูกต้อง สามารถนำไปใช้ประโยชน์การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อค้นพบจากงานวิจัยสรุปได้อย่างชัดเจนว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายใต้กรอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ James (1972, p. 5) ได้ศึกษาและชี้ให้เห็นว่าการจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน โดยเขาได้พบว่าปกติบุคลากรขององค์การจะใช้ความสามารถในการทำงานเพียง 20% - 30% แต่เมื่อพวกเขาได้รับแรงจูงใจ พวกเขาจะใช้ความสามารถประมาณ 80% - 90% และ Gibson and others (1982, p. 5) กล่าวถึงการจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ เจตคติ บุคลิกภาพและการศึกษา เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์การจะมีตัวแปรต่างๆ ภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและจะปรากฏออกมาเป็นผลจากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ผลการปฏิบัติงานจะถูกประเมินและตามด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทน รวมถึงปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในอื่นๆ ตัวแปรตัวสุดท้ายเป็นความพึงพอใจในงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า หากบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนาบุคลากรจะสำคัญอันดับที่ 3 ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานการสร้างแรงจูงใจจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานซึ่งบุคลกรมีความตั้งใจทำงานต้องมีการจัดการความรู้ให้บุคลากรได้เรียนรู้งานต่างๆ มีพัฒนาบุคลกรในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ จัดการความรู้ในการสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนที่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการทำกิจกรรมต่างๆปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่เพิ่มความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติให้ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541, หน้า 2-3) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุบุคคลว่า การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ มี

การบรรลุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มิได้หมายความว่าจะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ทั้งนี้เพราะการศึกษาจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถทำงานนานๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นต้องมีการอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเอง หรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่นหรือสถาบันอื่นก็ได้

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ปัจจัยทุกตัว โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลปรากฏว่ามีจำนวน 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ได้แก่ (1) ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 249) พบว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รายละเอียดพบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานระบบบริหารการจัดการในโรงเรียน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์การ เพราะสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้สมาชิกภายในองค์การเกิดความสุขกายสบายใจและมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน (2) ด้านการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับกับงานวิจัยของ ไพบูลย์ แจ่มขำ (2541, หน้า 21) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองของครูว่า การพัฒนาตนเองของครูหมายถึง การที่ครูพยายามที่จะฝึกฝนตนเองให้เป็นคนที่ดี มีความรู้ความสามารถ ที่จะกระตุ้นยั่วยุนักเรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้ ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และงานวิจัยของ ณรงค์ รอดพันธ์ (2542, หน้า 38) ได้อธิบายถึง การพัฒนาตนเอง คือ การจุดประการความคิดในตัวเอง ด้วยการปลูกจิตสำนึกให้บุคคลเห็นคุณค่าในตัวตน เกิดความตระหนักและสร้างความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี (3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555, หน้า 44) อธิบายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา (learning sharing and challenge) ควรมีการสนับสนุนโอกาสและส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์การ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ อิสระและต่อเนื่อง ยอมรับและเรียนรู้ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองของสมาชิกทุกคนในองค์การ อธิบายถึง การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้นเป็นการนำความรู้ เทคนิคในการทำงาน เทคนิคการแก้ไขปัญหา ที่ได้จากการปฏิบัติงานแล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งทำได้หลากหลายวิธีการ (5) ด้านภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด สกุลสถาปัตย์ (2552, หน้า 258-259) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพ

การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบรรดาใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลได้ถึงร้อยละ 80.30 (6) ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ พูลสวัสดิ์ (2548, หน้า 121) ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูอยู่ในระดับมากหนึ่งด้าน คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู อยู่ในระดับปานกลางสองด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านจิตใจ และจันทิมา พรหมเกษ, วีระ ธันยาภิรักษ์ และเจษฎา พรหมเกษ (2554, หน้า 33) ได้ศึกษาวิจัย การวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวกลางท่ามกลางความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ, ความพึงพอใจของพนักงาน และความผูกพันของพนักงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การประกอบด้วย การดำเนินงานที่มุ่งเน้นทีมงาน การดำเนินงานที่มุ่งเน้นระบบ การดำเนินงานที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ และการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลในอดีต มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความยุติธรรมขององค์การ

3. กระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการนำสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล 3 ด้าน และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล 6 ด้าน

4. ประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน กระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมน คณานิตย์ (2552 หน้า 235) ผลการตรวจสอบรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ด้านความปลอดภัย ในสถานศึกษา ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ด้านความปลอดภัย ในสถานศึกษา พบว่าทุกองค์ประกอบมีความถี่ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะของการวิจัยเป็นการเสนอแนะเกี่ยวการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่างหลากหลายไปตามบริบทของท้องถิ่นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายดังต่อไปนี้

1 นโยบายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย (1) สนับสนุนงบประมาณการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ (2) บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองไม่ถือ

เป็นวันลา และ (3) ฝึกอบรมการสร้างทีมงานในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

2. นโยบายผู้บริหาร โดย (1)การจัดห้องค้นคว้าความรู้ทางอินเตอร์เน็ต (2) ติดตั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ทุกห้องเรียน และ(3) มีบุคลากรดูแลการทำวิทยฐานะ

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไปเพื่อที่จะพัฒนางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้กว้างและมากขึ้น ควรศึกษาดังนี้

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมต่อการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคอื่น เนื่องจากวัฒนธรรมของแต่ละภาคจะแตกต่างกันออกไป

2. ควรมีการศึกษาการนำการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มกฎหมายการศึกษา. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ "ฉบับใช้งานที่สมบูรณ์ 5 ปี".* กรุงเทพฯ: : สูตรไพศาล.

จันทิมา พรหมเกษ, วีระ ธันยาภิรักษ์ และเจษฎา พรหมเกษ. (2554). *การวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับ ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวกลางท่ามกลางความสัถมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ขององค์การ, ความพึงพอใจของพนักงาน และความผูกพันของพนักงานใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร*. คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สาขาวิชา บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร.

ณรงค์ รอดพันธ์. (2542). ครูกับการพัฒนาตนเอง. *ข้าราชการครู*, *19*(3), 37-39.

พิสิฐ พูลสวัสดิ์. (2548). *วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2.*วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขต พัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้แนวคิดทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: : ทิพย์วิสุทย์.

สมคิด สกุลสถาปัตย์. (2552). *รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติ การศึกษาแบบยั่งยืน.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). *หลักการบริหารเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: ประชาชน.

สุมน คณานิตย์. (2552). *รูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *รายงานการประชุมทาง วิชา เรื่อง ทิศทางวัฒนธรรมกับการศึกษาในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

Baek-Kyoo & Lim, Taejo. (2009).The effects of organizational learning culture, perceived job complexity, and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation. *Journal of Leadership Organizational Studies*, *16*(1), 48-60.

Baek-Kyoo, J. & Sunyoung, P. (2010). The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Journal of Leadership & Organization Development*, *31*(6), 482-500.

Baek-Kyoo, J. (2010). *Organizational commitment for knowledge workers: the roles of perceived organizational learning culture, leader-member exchange quality, and turnover intention*. San Francisco, California: Jossey-Bass.

Bates, R. & Khasawneh, S. (2005). Organizational learning culture, learning transfer climate and perceived innovation in Jordanian organizations. *International Journal of Training and Development*, *9*(2), 96-109.

Brown, M. (2009). Look both ways: Working to develop a professional learning culture. Theme: Creating a professional culture. *ACSA Biennial Conference, Canberra*, (October 2009), 1-26.

Deal, T. E. & Peterson, K. D. (1990). *The Principal's role in shaping school culture.* Washington D.C.: Office of Educational Research and Improvement.

Gephart, M. A. & Marsick, V. J. (1996). Finding common and uncommon ground among learning organization model. In *Proceeding of the Fourth Annual Conference of the Academy of Human Resource Development. LA: Academy.*

Gibson, J. L., John M. I. & James. (2011). *Organizations: Behavior, structure, process* (4th ed.). Texas: Business.

Heaney, D. (2007). Step 5.4 performance and learning culture. *Resources for Implementing the WWF Project & Program me Standards,* (January 2007), 1-10.

Islam, T. et al. (2013). Organizational learning culture, social exchange relations and multifoci citizenship behaviors: A literature survey approach. *World Journal of Management and Behavioral Studies*, *1*(1), 06-13.

James, W. Paul, H. & Kenneth, H. B. (1972). *Management of organizational behavior utilizing human resources* (2nd ed.). n.p.

Johnston, R. & Hawke, G. (2002). *Case studies of organizations with established learning cultures.* Adelaide, South Australia: National Centre for Vocational Education Research.

Paige, M. R., et al. (2003). Culture learning in language education: A review of the literature. In D. Lange, & R. M. Paige (Eds.), *Culture as the core: Integrating culture into the language education*. Greenwich, CT: Information Age.

Pasebani, F., Mohammadi, S. & Yektatyar, M. (2012). The relationship between organizational learning culture and job satisfaction and Internal service quality in sport organizations in Iran. *Archives of Applied Science Research*, *4*(4), 1901-1905.

Pedler, M. J., Burgoyne, J. G. & Boydell, T. (1991). *The Learning Company: A strategy for sustainable development.* Maidenhead: McGraw-Hill.

Schein, E. H.. (1999). *The Corporate culture survival guide: Sense and nonsense about culture change.* California: Jossey-Bass.

Schoonbeek, S. & Henderson, A. (2011). Shifting workplace behavior to inspire learning: a journey to building a learning culture. *Journal of continuing education in nursing*, *42*(1), 43-48.

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

Skerlavaj, M., Song, J. & Lee, Y. (2010). Organizational learning culture, innovative culture and innovations in south Korean firms. *Journal Expert Systems with Applications*, 37, 6390–6403.

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2

The Development of Transformational Leadership Model of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Offices 1 and 2

ถวิล ศรีใจงาม และ วีสิรินธร สินจินดาวงศ์

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2; (2) พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา; และ (3) ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ การเป็นนักสื่อสารและฟัง การมีพฤติกรรมเชิงรุก และ การเป็นผู้กล้าเสี่ยง ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด; (2) องค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา รูปแบบเชิงระบบของเบอร์ทาลันฟ์ฟี่ เป็นการอบรมเชิงกระบวนการ ดังนี้: ข้อมูลเชิงอนาคต /บริบท นำเสนอภาพรวมการสำรวจสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนา การกำหนดตัวป้อน องค์ความรู้ สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา; (3) การกำหนดกระบวนการ: บรรยายให้องค์ความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา; วางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ; นำ ITLSS ไปปฏิบัติงานในสภาพความเป็นจริงเป็นเวลา 6 เดือน เพื่อสร้างทักษะ;ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผลผลิต และ ข้อมูลป้อนกลับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

This mixed method research aims to: (1) study the transformational leadership model of school administrators of the Secondary Educational Service Area Office 1 and 2; (2) develop the transformational leadership model of school administrators; and (3) examine the appropriateness of the transformational leadership model of school administrators. The research results showed: (1) the overall transformational leadership of school administrators was found at the highest level, consisting of having vision, giving value and priority to human resources, being a communicator and listener, having proactive behavior, and taking risks; (2) the components of

the change management of school administrators, were consistent with Bertalanffy's system model with the process of training consisting of the following: Feed Forward and Context: proposed an overall survey on the transformational leadership of school administrators, evaluated the transformational leadership of school administrators of the participants: -- Input : Body-Knowledge for participants. -- Paradigm shift. (2.3) Transformation leadership of secondary school administrators. (3) Process (3.1) Gave body-knowledge lecture to participants. (3.2) Set the individual change leadership of secondary schools (ICLSS) (3.3) Implemented the ITLSS for the period of 6 months to strengthen skills. (3.4) Evaluated transformational leadership. (4) Output and (5) Feedback. The overall examination of the transformational leadership of school administrators, on accuracy, appropriateness, possibility and usefulness, was at the highest level.

Keywords: transformational leadership, development of transformational leadership

ความนำ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบกับองค์กรทางการศึกษา เช่น โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม (2) ด้านการกำหนดภารกิจ (3) ด้านการกำหนดเป้าประสงค์ (4) ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ (5) ด้านการกำหนดนโยบาย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินกิจกรรมทางด้านวิชาการของสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรต้องปรับตัว โดยใช้ความพยายามในการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการเรียนการสอน การผลิตสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการประเมินผลผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 1) ทั้งนี้เพื่อให้มีความพร้อมในการเข้าสู่สภาวะของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้นำของสถานศึกษาจึงไม่สามารถติดอยู่กับรูปแบบภาวะผู้นำในการทำงานแบบเดิม โดยต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสังคมไทยในปัจจุบันกำลังอยู่ในช่วงของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทั้งการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายที่มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ในขณะที่การปฏิรูปการศึกษาได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (Kavanagh & Ashkanasy, 2006, p. 82) โดยมุ่งพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคมฐานความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสอดคล้องกับวิเชียร ชิวพิมาย (2550, หน้า 5) ที่ว่าองค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรทางธุรกิจหรือองค์กรทางด้านการศึกษา ซึ่งล้วนแล้วแต่ต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีปัญญา มีความรู้ และมีภาวะผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

แต่ในทางปฏิบัติจริง ตลอดเวลา 2 ปีที่ผ่านมาไม่ปรากฏผลการพัฒนากิจกรรมทางด้านวิชาการของสถานศึกษาทั้งระบบที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการเรียน

การสอน การผลิตสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการประเมินผลผู้เรียน ที่มีความโดดเด่น จึงก่อให้เกิดปัญหาด้านการพัฒนาวิชาการให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน และวิธีสอนของครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่เน้นกระบวนการให้ผู้เรียนได้พัฒนาในด้านการคิด วิเคราะห์ การแสดงความคิดเห็น และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ครูยังเป็นผู้มีอำนาจในชั้นเรียน ผู้เรียนมีหน้าที่รับและปรับตัวให้สอดคล้องกับเนื้อหาความรู้และวิธีการของครู ครูยังไม่สามารถจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้สัมพันธ์เหมาะกับสภาพความเป็นจริง นอกจากนี้ ครูที่สอนยังไม่ตรงตามวุฒิวิชาเอกหรือวิชาที่เปิด ดังนั้นครูผู้สอนจะเน้นการสอนเนื้อหาเป็นส่วนใหญ่ ทำให้นักเรียนเกิดการเบื่อหน่าย ไม่สนใจการเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า รากฐานของการดำเนินการนั้น อยู่ที่การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งตามประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 กำหนดให้รัฐ "... จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคม..." รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 80 (3) "พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาทุกระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ กฎหมาย เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงโลก..." ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นเรื่องที่สำคัญ และส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการศึกษาตามบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับ (1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (having vision) (2) การมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ (believing that the schools are for learning) (3) การให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ (valuing human resources) (4) การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง (communicators and listeners) (5) การมีพฤติกรรมเชิงรุก (proactive) (6) การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง (risk-takers) ซึ่งสอดคล้องกับธีระ รุญเจริญ (2550 , หน้า 152-254) ที่ว่า สมรรถนะสภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาควรจะครอบคลุม 4 ประเด็น คือ (1) ยุทธวิธีภาวะผู้นำ (2) ภาวะผู้นำในการสอน (3) ภาวะผู้นำในองค์การ (4) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม และยังสอดคล้องกับ Bass and Avolio (1994, p. 49) ที่ให้ความหมายของพฤติกรรมผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ ที่เรียกว่า "Four's" คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ที่มีรายละเอียดชัดเจนและเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติมากขึ้น และให้ครอบคลุมถึงเรื่องของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อสร้างเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันสำหรับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ตามสาระสำคัญการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่ต้องคำนึงถึงการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์การวิจัย

.1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2

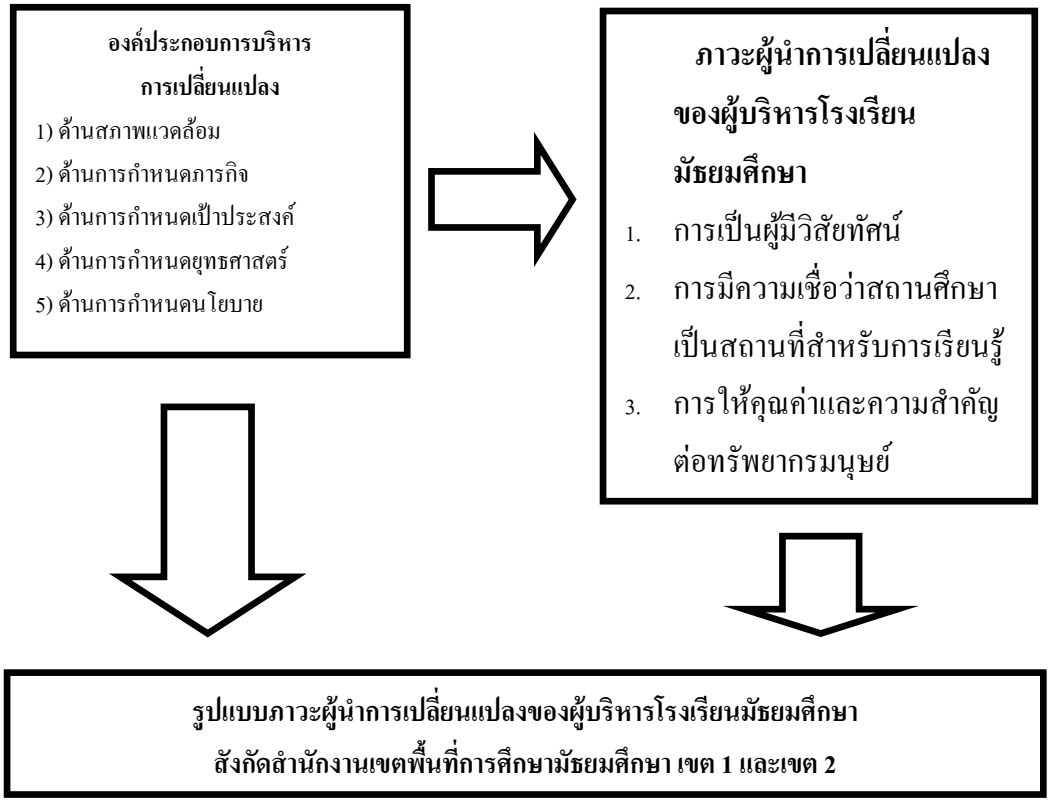
2. เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2

3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตอนที่ 1 องค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการการศึกษา ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและ รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการการวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Creswell & Clark, 2007) ที่ผสมผสานระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ (1) ข้อมูลเชิงปริมาณ และ (2) ข้อมูลเชิงคุณภาพ สำหรับกระบวนการออกแบบการทำวิจัยแบบผสมระหว่างวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ 2

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 119 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 โรง โดยสังกัดเขต 1 จำนวน 52 โรงเรียน และเขต 2 จำนวน 40 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูลมี 4 แบบ ได้แก่ (1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกองค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 (2) แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 65 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.919 (3) แนวทางเพื่อการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2และ (4) แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานกับวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุมเพื่อขอหนังสือนำจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการถึง ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวม รายชื่อ ที่อยู่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การประชุมเสวนา โดยใช้การการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ในประเด็น (1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (2) การให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ (3) การเป็นนักสื่อสารและฟัง (4) การมีพฤติกรรมเชิงรุก และ (5) การเป็นผู้กล้าเสี่ยง

การศึกษา พบว่า ภาพรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเป็นผู้กล้าเสี่ยง การมีพฤติกรรมเชิงรุก การให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และการมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับ การเป็นนักสื่อสารและฟัง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 สามารถสรุปได้ตามกรอบรูปแบบเชิงระบบของเบอร์ทาลันฟ์ฟี่ ซึ่งเป็นการอบรมเชิงกระบวนการ ดังนี้

1 ข้อมูลเชิงอนาคต (feed forward) หรือบริบท (context)

1.1 นำเสนอภาพรวมการสำรวจสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2

1.2 ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนา

2 การกำหนดตัวป้อน (input)

2.1 องค์ความรู้ (body knowledge) สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา

2.2 การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (paradigm shift)

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (transformation leadership of secondary schools)

3. การกำหนดกระบวนการ (process)

3.1 บรรยายให้องค์ความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา

3.2 วางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคน Individual Change Leadership of Secondary Schools--ICLSS

3.3 นำ Individual Transformation Leadership of Secondary Schools--ITLSS ไปปฏิบัติงานในสภาพความเป็นจริงเป็นเวลา 6 เดือน เพื่อสร้างทักษะ

3.4 ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนา

4 ผลผลิต

4.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

5. ข้อมูลป้อนกลับ

5.1 กรณีผลการประเมินผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ ถือว่าการพัฒนามีความสมบูรณ์

5.2 กรณีผลการประเมินผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ จะต้องทบทวนว่าเป็นเพราะสาเหตุใด จากตัวป้อน การศึกษาบริบท คลาดเคลื่อนกระบวนการ หรือการปฏิบัติสภาพที่เป็นจริงของผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคน เมื่อได้ข้อมูลป้อนที่ชัดเจนแล้ว ต้องมีการทบทวนการพัฒนาใหม่ตามความเหมาะสม

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 โดยพิจารณาถึงความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

การอภิปรายผล

รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ประกอบด้วย

1. ข้อมูลเชิงอนาคต การศึกษาบริบท

1.1 ภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ของผู้เข้ารับการพัฒนา

2.ตัวป้อน ประกอบด้วย

2.1 องค์ความรู้

2.2 ปรับกระบวนทัศน์

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.กระบวนการ ประกอบด้วย

3.1 กิจกรรมบรรยายให้องค์ความรู้ที่จำเป็น

3.2 กิจกรรมวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำ

3.3 กิจกรรมการปฏิบัติงานสภาพความเป็นจริงเป็นเวลา 6 เดือน

3.4 กิจกรรมการประเมินทักษะ

4. ผลผลิต

ผู้เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

5. ข้อมูลป้อนกลับ

5.1 การประเมินผลภาวะผู้นำเป็นไปตามเกณฑ์การพัฒนามีประสิทธิภาพ

5.2 การประเมินผลภาวะผู้นำไม่เป็นไปตามเกณฑ์ จะต้องทบทวนการพัฒนาใหม่ที่เหมาะสม

ประเด็นภาวะผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Méndez-Morse (1992) Kotter and Cohen (2002, pp. 1-3) Shelton and Darling (2001) Whitlock (2003) ได้เห็นตรงกันว่า ภาวะผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ การให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง การมีพฤติกรรมเชิงรุก การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามที่ สราญรัตน์ จันทะมล (2548) ได้ศึกษา แนว นโยบาย ในการบริหารที่แตกต่างไปจากผู้บริหารที่ไม่มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการเปลี่ยนแปลงจากปัจจุบันไปสู่การพัฒนาในทิศทางที่มีประสิทธิผลจึงควรศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำมาใช้ในการบริหารได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งสุริยนต์ เถายะบุตร (2549) ได้ทำการวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การและภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลสำเร็จการบริหารงานของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ผ่านทางการใช้ภาวะผู้นำ สามารถสร้างให้เกิดประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลสำเร็จการบริหารงานของโรงเรียนได้ นอกจากนั้น นฤมล สุภาทอง (2550) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งพบว่า (1) ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่างๆ อยู่ในระดับมากทุกแบบ

(2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน (3) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่างๆ ไม่แตกต่างกัน (4) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียนไม่แตกต่างกัน (5) ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีลักษณะ การเปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่างๆ แตกต่างกัน (6) ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน

การมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ (Believing that the schools are for learning) เนื่องจากความเชื่อของครูมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยผลงานวิจัยของ Rosenholtz (1987, p. 188) ที่ระบุว่ารางวัลสำคัญของผู้เป็นครูทุกคนมาจากการได้เห็นนักเรียนของตนประสบความสำเร็จ ทั้งยังสร้างความรู้สึกมั่นใจแก่ครูว่า ด้วยความรู้ความสามารถที่ตนทุ่มเทลงไปส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นกับนักเรียน และการที่ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ ของโครงการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือ SBM นั้นล้วนมาจากความเชื่อของครูที่เห็นว่า นักเรียนจะได้รับประโยชน์ยิ่งขึ้นถ้าครูได้ร่วมการตัดสินใจดังกล่าว อย่างไรก็ดียังต้องมีการศึกษาวิจัยต่อไปว่าค่านิยมและความเชื่อของครูผู้สอนมีผลต่อทักษะการเป็นผู้นำอย่างไรบ้างครูผู้สอนให้ความสำคัญของการได้ทำงานกับนักเรียน โดยเชื่อว่าตนจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนนั้นควรได้รับการพิสูจน์ต่อไปว่า ถ้าเพิ่มบทบาทความเป็นผู้นำให้กับครูผู้สอนดังเช่นในโครงการ SBM หรือโครงการปรับรื้อโครงสร้างแล้วจะให้ผลอย่างไร และด้วยข้อจำกัดข้อมูลที่กล่าวถึงครูผู้นำและยังขาดการวิจัยเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกับความสามารถด้านภาวะผู้นำทั้งของผู้บริหารการศึกษาครูใหญ่และครูผู้สอน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ขวัญชัย จะเกรง (2551) ที่ทำการวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 -4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับ การเรียนรู้ หมายถึง การมีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จึงกำหนดให้วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ตอบสนองความต้องการของนักเรียนทุกคนทั้งทางด้านสังคมและด้านวิชาการ ด้วยการฝึกให้รู้จักรับผิดชอบมากขึ้น สอนให้เกิดทักษะและเพาะอุปนิสัยให้เป็นผู้รัก การเรียนรู้ตลอดชีวิต กระตุ้นให้นักเรียนเกิดความรู้สึกท้าทายในตนเอง และพัฒนานักเรียนให้รู้สึกตื่นเต้นและสนใจต่อการเรียน

การให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ (valuing human resources) สอดคล้องกับ Joiner (1987, p. 2) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำในด้านการให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์มี 3 มิติได้แก่ (1) ผู้นำให้คุณค่าของผลงานทางวิชาชีพ ของบุคลากร ที่สร้างให้กับองค์กร (2) ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนในหน่วยงาน และ(3) ผู้นำต้องสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดสัมพันธภาพแบบให้ความร่วมมือร่วมใจ ระหว่างบุคคลต่างๆ ขององค์กรจากคุณลักษณะทั้ง 3 มิติดังกล่าว จะเห็นว่ามิติตามข้อ (1) นั้นผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะและความชำนาญการ (skills and expertise) ในขณะที่สองมิติหลังตามข้อ (2) และ (3) นั้นเกี่ยวข้องกับทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skills) ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะต้องไม่เป็นเพียงผู้ขอให้พนักงานปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งจะช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ส่งผลให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจกัน (collaboration) ขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงานช่วยทำให้เกิดสภาพแวดล้อมและกระบวนการทำงานที่นำไปสู่การใช้ความพยายามร่วมกันของทุกคนในองค์กร (organization's collective efforts) ขึ้น ตลอดจนช่วยให้ทราบถึงความต้องการส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานและของกลุ่มอีกด้วย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องให้ความไว้วางใจในศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งให้คุณค่าต่อการใช้ความพยายามและความเสียสละของคนเหล่านี้ในการทำทุกอย่างเพื่อให้วิสัยทัศน์ขององค์กรกลายเป็นความจริง (Ingrid, 2005) นอกจากนี้ Mazzarella & Grundy (1989, p. 16) กล่าวถึงในผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ว่าการให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรในสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษานั้น ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้นำแบบมุ่งคน (people oriented leaders) พร้อมทั้ง Meredith (2008) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการ ที่มีประสิทธิภาพที่ควรถูกนำไปใช้ในกระบวนการด้านการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ โดยผลการวิจัยพบองค์ประกอบ 5 ประการของปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อความผันแปรในพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอย่างมาก และองค์ประกอบ 5 ประการเหล่านี้คือ การมองโลกในแง่ดีการปั้นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น, การเป็นนักแก้ปัญหาและการแสดงความมั่นใจในตนเองการเป็นนักสื่อสารและนักฟัง (Communicators and Listeners) สอดคล้องกับ Foster (1985, p. 18) ที่กล่าวถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีจุดเน้นสำคัญอยู่ที่ความสามารถในการสื่อสารหรือความสามารถของการเป็นผู้นำอยู่ที่การใช้ภาษาให้ชัดเจน และ Mazzarella; & Grundy(1989, pp. 9-27) ระบุว่าโดยเฉพาะผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลด้วยแล้วจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสารได้ดี โดยต้องมีความถนัดและทักษะที่ดีในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ เพื่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ ต้องรู้จักกาลเทศะและวิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้ง Mahoney (1990, pp. 26-28) รายงานข้อเสนอแนะจากผู้นำต่างๆ ว่า จงเป็นผู้ฟังที่ดีเพราะคนส่วนมากไม่ต้องการได้ยินคำโต้ตอบหรือคำตอบกลับไปอย่างฉับพลันจากผู้นำ แต่สิ่งที่เขาต้องการมากกว่านี้ก็คือ มีใครสักคนหนึ่งตั้งใจที่จะรับฟังในสิ่งที่ตนพูดมา ส่วน Nickse (1977, p. 15) รายงานว่าผู้บริหารการศึกษาในฐานะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงใช้วิธีการสื่อสารกับครูแบบตัวต่อตัว และให้การรับฟังผู้อื่นเป็นอย่างดี ส่งผลให้ครูเต็มใจให้ความร่วมมือในกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของสถานศึกษา

การมีพฤติกรรมเชิงรุก (proactive) เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ชอบการริเริ่มใหม่ๆ (initiative)

มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า (anticipate) และให้การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเกิดขึ้นกับสถานศึกษาจากนั้นจะเริ่มสำรวจหาแนวทางต่างๆ ที่มีความเป็นไปได้เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดย Méndez-Morse (1992) กล่าวว่าผู้นำจะทำการตรวจสอบสภาวะแวดล้อมอย่างต่อเนื่องเพื่อจะได้ทราบแน่ชัดว่าจุดไหนบ้างที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจะมีพฤติกรรมเชิงรุกในการริเริ่มการใช้ความพยายามเพื่อการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาของตน โดยผู้นำจะทำการตรวจสอบถึงข้อจำกัดของการใช้ความพยายามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะ การเปลี่ยนแปลงในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เชื่อว่าไม่น่าเป็นไปได้ ผู้นำจำเป็นต้องใช้พฤติกรรมเชิงรุก ด้วยเหตุที่ว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวกระทบต่อสถานะภาพเดิมของสถานศึกษาและกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมหลักของหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้ผู้นำที่มีพฤติกรรมเชิงรุกมักถูกกล่าวหาว่า เป็นคนไม่ยอมรับกฎเกณฑ์ระเบียบประเพณีเดิมของสถานศึกษา ถ้าหากสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคที่ขัดขวางกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ตนริเริ่มขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า ถึงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และจะริเริ่มหาแนวทางดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมตามมา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสนใจมองหาภาพใหม่ขององค์กรซึ่งแตกต่างไปจากเดิม ด้วยการสำรวจตรวจสอบหาวิสัยทัศน์ใหม่ที่เหมาะสมกับองค์กรที่คาดหวัง นอกจากนี้ Joiner (1987, pp. 3-4) อภิปรายผู้นำลักษณะนี้ว่า มีความสามารถและทักษะในการประเมินองค์กรของตนตามสภาพที่เป็นจริงเพื่อจะได้ทราบถึงช่องว่างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหากต้องการให้ไปถึงสภาพขององค์กรที่คาดหวังในอนาคต ผู้นำจะเป็นผู้ริเริ่มการอภิปรายเพื่อหาแนวทางการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้เร็วขึ้นโดยต้องปรับปรุงวิสัยทัศน์เดิม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจะต้องสร้างภาวะท้าทายต่อการดำรงสถานภาพเดิมของสถานศึกษา โดยกระบวนการใช้คำถามนำเข้าสู่ประเด็นต่างๆ ที่ต้องการเช่น สิ่งที่เป็นอยู่ในเรื่องนี้สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนหรือบุคลากรมากน้อยเพียงไร นอกจากนี้ Pitner & Ogawa (1981, p. 50) รายงานจากการศึกษาเดียวกันนี้ว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมเชิงรุก จะใช้วิธีค้นหาความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติและความวิตกกังวลของบุคคลต่างๆ ที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบล่วงหน้าก่อนปัญหาจะเกิด โดยการสื่อสารขอความคิดเห็นจากทุกหน่วยงานเพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลสร้างเป็นภาพจำลองโดยรวมขึ้นมากลยุทธ์ดังกล่าวของผู้บริหาร รวมถึงการรู้ว่าช่วงเวลาใดที่เหมาะสมถ้าหากสื่อสารออกไปแล้วจะส่งผลให้ความคิดของตนได้การยอมรับอย่างแน่นอน การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง (risk-takers) ซึ่ง Joiner (1987, p. 4) กล่าวว่าไม่ควรมองการกล้าเสี่ยงในแง่เลวร้ายแต่ตรงกันข้ามต้องมีมุมมองใหม่ว่าเป็นการสร้างโอกาสให้องค์กรได้พัฒนาและมีผลงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ Crowson (1989, pp. 412-430) อธิบายถึงผู้บริหารการศึกษาที่กล้าเสี่ยงว่า คนประเภทนี้จะไม่ยอมปฏิบัติและพร้อมจะฝ่าฝืนกฎระเบียบ ซึ่งไม่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมอันดีงาม ถ้าตัดสินใจปฏิบัติตามกฎระเบียบเช่นว่านั้น โดยเรียกครูใหญ่ประเภทนี้ว่า นักขัดขืนคำสั่งผู้สร้างสรรค์ หรือ Creative insubordination ทั้งนี้เพราะเมื่อเขาพิจารณาว่าการตัดสินใจใดไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่สนองต่อความต้องการของนักเรียน ของครูหรือของสถานศึกษาแล้วครูใหญ่ก็เลือกที่จะไม่เชื่อฟังหรืออย่างน้อยก็พยายามหลบเลี่ยงกฎระเบียบดังกล่าวของเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ รายงาน

ดังกล่าวระบุว่าผู้บริหารการศึกษากำลังเสี่ยงที่จะถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้ฝ่าฝืนกฎระเบียบและปทัสถานทางวิชาชีพและขององค์กรในขณะที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักเรียน คณะครูและของสถานศึกษาโดยรวม การที่ครูใหญ่เลือกการตัดสินใจที่อิงหลักจริยธรรมเช่นนี้ เพราะรู้สำนึกในความสำคัญของนักเรียนและสถานศึกษา การตัดสินใจฝ่าฝืนกฎเพื่อรักษาผลประโยชน์ของผู้เรียนจึงเป็นสิ่งที่มิอาจเลี่ยงได้จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง หมายถึง การนำและการให้คำปรึกษาที่เป็นไปได้แก่บุคลากร กล้าลองผิดลองถูกโดยใช้ความรอบคอบ มีความคิดไปข้างหน้า เป็นผู้กระตุ้นผู้อื่นให้ทำการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และช่วยสร้างสถานการณ์แวดล้อมต่างๆ เพื่อให้หลักประกันความมั่นคงและความปลอดภัยแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

การอภิปรายประเด็นรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 สอดคล้องกับ Bush (1986 , p. 19) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของรูปแบบที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา รูปแบบขององค์การทางการศึกษา 4 ประเภท คือ (1) เป้าหมาย (2) โครงสร้างองค์การ (3) สภาพแวดล้อม และ (4) ภาวะผู้นำ คล้ายกับแนวคิดของ Getzels and Guba (1975) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ 2 องค์ประกอบ

นอกจากนี้ Brown and Moberg (1980, pp. 16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (system approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (contingency approach) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วยสภาพแวดล้อม (environment) เทคโนโลยี (technology) โครงสร้าง (structure) กระบวนการจัดการ (management process) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making) และสอดคล้องกับ Willer (1986 , p. 83) กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบว่า การพัฒนารูปแบบอาจมีขั้นตอน การดำเนินงานที่ต่างกันไป แต่โดยทั่วไปอาจแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การสร้างรูปแบบ (construct) และการหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ (validity) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนา รูปแบบนั้นๆ (สมาน อัศวภูมิ, 2545, หน้า 18) และการจัดกระบวนการอบรม (training process) ตามกรอบรูปแบบเชิงระบบของเบอร์ทาลันฟ์ฟี่ซึ่งเป็นการอบรมเชิงกระบวนการ นั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ด้านนโยบาย

1. กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการวิจัยการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ไปเป็นกรอบในการกำหนดนโยบายการจัดทำคู่มือกาพัฒนาภาวะผู้นำและการสร้างหรือกำหนดนโยบายในการหรือพัฒนาภาวะผู้นำได้

2. สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการวิจัยการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ไปเป็นกรอบในการสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการศึกษา และการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาได้

3. สถานบันพัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาสามารถนำแนวทางในการวิจัยการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ไปเป็นกรอบในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมของสถาบันได้

4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ไปเป็นกรอบในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดมีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้

ด้านการปฏิบัติ

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรพิจารณาให้ความสำคัญแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น เน้นการเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา ผ่านการประชุมหรือช่องทางการศึกษาที่หลากหลาย ในการบริหารโรงเรียน เป็นต้น

2. ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญในลำดับแรก ด้วยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์แก่บุคลากรทุกคนของโรงเรียนจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ความสามารถตัดสินใจในวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสามารถสื่อสารกับบุคลากรของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการเน้นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดแผนงานและเป้าหมายของสถานศึกษา ร่วมทั้งมีการร่วมกันติดตามการปฏิบัติและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารควรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการมีความแน่วแน่ต่อจุดยืนในเรื่องคุณภาพของผู้เรียน การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ทันการเปลี่ยนแปลง มีการริเริ่มทำสิ่งใหม่ก่อนผู้อื่นในโรงเรียน ความตื่นตัวต่อข่าวสารทั้งภายในและภายนอกเพื่อหาทางแก้ไขสถานการณ์และการปรับปรุงแนวทางการเนินงานด้วยวิธีใหม่ๆ

4. ผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมแก่ผู้เรียน การคัดเลือกครูที่มีความสามรถในการจัดการเรียนรู้ ความสามารถการบริหารจัดการแก้ปัญหานักเรียนได้ การกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน การสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่นักเรียนส่วนใหญ่สนใจ เพื่อให้นักเรียนรู้สึกตื่นเต้นอยากเรียนรู้ด้วยตนเอง การสนับสนุนครูที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และ การตอบสนองความต้องการทางด้านวิชาการ แก่ผู้เรียน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ การสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงานตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ การดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคนด้วยความสนใจอย่างทั่วถึง การอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรของโรงเรียนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายการให้สวัสดิการแก่บุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและความมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคน ควรพิจารณาให้ความสำคัญในลำดับแรก ด้วยการให้ความสำคัญและร่วมแก้ไขปัญหาของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นปัญหาตามภาระหน้าที่หรือปัญหาส่วนตัว และการคำนึงถึงหลักความสามารถว่าต้องมาคู่กับความเต็มใจที่จะรับภาระงานใหม่ๆ ของบุคลากร

6. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครองรวมทั้งบุคลากรอย่างจริงใจเพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง การมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายให้บุคลากรทุกคนเข้าใจได้อย่างทั่วถึง การสื่อสารกับบุคลากรด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายและชัดเจนการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบเพื่อการ

สื่อสารที่ตรงกัน มีการส่งสารด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่นจดหมายข่าวเพื่อให้ข้อมูลใหม่ๆ กับผู้ที่เกี่ยวข้อง และ การเปิดโอกาสให้มีการต่อรองในเรื่องที่ตัดสินไปแล้วในกรณีที่ไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เสียผลประโยชน์ ควรพิจารณาให้ความสำคัญในลำดับแรก

เอกสารอ้างอิง

ขวัญชัย จะเกรง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

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

นฤมล สุภาทอง. (2550). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *การประเมินความพร้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *สาระสำคัญการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561).* ค้นจาก http://chusak.igetweb.com/index.php.518285

สุริยนต์ เถายะบุตร. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

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

Creswell, L. & Clark, P. (2007). *Education decentralization revisited school-based management*. Bangkok: Forum on Educational Reforms.

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

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

Kavanagh, M. H. & Neal, M. A. (2006). The impact of leadership and chang management strategy on organizational culture and individual acceptance of change during an merger. *British Journal of Management, 17*, 82-88.

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

Meredith, C. L. (2008). The relationship of emotional intelligence and transformational leadership. *Behavior in non-profit executive leaders, Dissertation Abstracts International, 68*(11), unpaged.

Méndez -Morse, S. E. (1991). *The Principal's role in the instructional process*: implications for at risk Students. Retrieved from http://www.sedl.org/change / leadership.

Nickse, R. S. (1977). *Teacher as change agents*. Washington, D.C.: National Education Association.

Pitner, N. J., & Ogawa, R. T. (1981). Organizational leadership: The case of the school superintendent. *Educational Administration Quarterly, 17*(2), 45-65.

Rosenholtz, S. J. (1987). *School success and the organizational conditions of teaching*. In J.J. Lane & H.J. Walberg (Eds.), Effective school leadership: Policy and Process. Berkiley, CA: Mccutchan.

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

Willer, A. (1997). *School Administrator's Staff Development Activities Manual.* Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

การพัฒนากลยุทธ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศกองทัพอากาศ

The Development Strategy for Learning Organization of Air Command and Staff College Directorate of Education and Training Royal Thai Air Force

วุฒิภัทร จันทร์สารและ สุพรรณี สมานญาติ

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสานมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วัดระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ และ (2) พัฒนากลยุทธ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ประชากรในการศึกษา เชิงสำรวจ คือ นายทหารนักเรียนหลักสูตรเสนาธิการกิจ โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ปีการศึกษา 2556 และที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว 5 ปี (2551 - 2555) จำนวน 628 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 245 คน การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บังคับบัญชาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 10 คน และการสัมภาษณ์กลุ่มกับผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ จำนวน 15 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 9 ด้าน ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศภาพรวมความเป็นจริงปัจจุบันมีค่า 3.86 อยู่ในระดับสูง ภาพรวมความคาดหวังในอนาคตมีค่า 4.69 อยู่ในระดับสูงมาก และ (2) ประเด็นกลยุทธ์ในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ประกอบด้วย 9 ประเด็น ได้แก่: กลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้; กลยุทธ์ด้านการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ว กลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้: กลยุทธ์ด้านพันธกิจและยุทธศาสตร์; กลยุทธ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร; กลยุทธ์ด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย; กลยุทธ์ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร; กลยุทธ์ด้านการสร้างพลวัตการเรียนรู้ และกลยุทธ์ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การจัดการความรู้, องค์กรแห่งการเรียนรู้, โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ

Abstract

The purpose of this research was to study the learning organization of Air Command and Staff College (ACSC) of Directorate of Education and Training, Royal Thai Air Force as follows: (1) to measure levels and (2) to develop the strategy of the learning organization. The participants consisted of 628 students from Air Command and Staff College from the present academic year 2013 and a group of alumni who graduated five years ago (2008 - 2012). The sample of questionnaires was derived from 245 persons. The in-depth interviews with other purposive participants were conducted with 10 persons of the knowledge management team of Directorate of Education and Training, while the focus group interviews were gathered from the 15 persons from the operation officers and administrative of Air Command and Staff College, respectively. The results were analyzed showing that: (1) The level of the learning organization of ACSC from the overall picture at the current situation was 3.86 which was a high

level, and will reach 4.69, which was beyond initial expectations; and (2) The strategic themes of the learning organization of ACSC composed of 9 strategic themes, which were :--the strategy of knowledge management; the strategy of human resource emphasis; the strategy of leadership; the strategy of mission and strategy; the strategy of organization culture; the strategy of acknowledgement of organization stakeholders; the strategy of organization transformation; the strategy of learning dynamics; and the strategy of information technology application.

Keywords: strategy, knowledge management, learning organization , Air Command and Staff College

ความนำ

การเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมเป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วน จะต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็น บุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน หรือ ประเทศชาติ ก็ตามซึ่งกองทัพอากาศก็ไม่ต่างกันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งการเปลี่ยนแปลงภายใน และการเปลี่ยนแปลงภายนอก ทั้งนี้เพราะรัฐบาลได้นำแนวความคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ มาใช้ในการบริหารจัดการภาพรวมของประเทศ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามที่พระราชกฤษฎีกากำหนด โดยพัฒนาหน่วยราชการไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนราชการแต่ละหน่วยเริ่มจากการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการติดตาม และประเมินผล

กระทรวงกลาโหมเป็นส่วนราชการด้านความมั่นคง มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักร จากภัยคุกคามทั้งภายในและภายนอกประเทศ ได้กำหนดนโยบายเฉพาะในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากองทัพไทยให้เป็นองค์กรบริหารแนวใหม่ ที่สนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลในทุกระดับ ให้มีความคิดอย่างเป็นระบบ และสามารถแข่งขันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงแก้ไข กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และมีคุณธรรม โดยให้สถาบันการศึกษาของกองทัพไทย ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กองทัพอากาศเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพไทย จำเป็นต้องดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว โดยมีคำสั่งกองทัพไทย (เฉพาะ) ที่ 55/51 ลงวันที่ 18 เมษายน พ.ศ.2551 เรื่อง นโยบายการศึกษาของกองทัพไทย ในส่วนของกองทัพอากาศ เพื่อให้กำลังพลได้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพทหารอากาศ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะเกี่ยวกับเทคโนโลยีอวกาศและการบิน ตลอดจนการรบทางอากาศสมัยใหม่

กองทัพอากาศได้กำหนดวิสัยทัศน์ดังนี้ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the best Air Forces in ASEAN)” ภายในปี พ.ศ. 2562 ผู้บัญชาการทหารอากาศได้กำหนดเป็นนโยบายด้านกำลังพล โดยมีกรมกำลังพลทหารอากาศเป็นหน่วยรับผิดชอบ สำหรับการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังพล และนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มอบหมายให้ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศเป็นหน่วยรับผิดชอบ มีหน้าที่ วางแผนการปฏิบัติ อำนวยการประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีหน้าที่ ให้การฝึกศึกษา และอบรม แก่นายทหาร

สัญญาบัตรของกองทัพอากาศ ทั้งในทางด้านยุทธการ เสนาธิการกิจ และการบริหาร อันจำเป็นสำหรับผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการในระดับกองบิน ปรัชญาการศึกษา“ สร้างเสริมและพัฒนาศักยภาพความพร้อมเป็นผู้บังคับบัญชา และฝ่ายเสนาธิการของกองทัพอากาศ ที่มีคุณภาพ และคุณธรรม ” มีการวิเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report--SAR) ประจำปีงบประมาณ สภาพการดำเนินการของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศที่ผ่านมาเป็นการปฏิบัติราชการตามวงรอบปฏิทินปฏิบัติงานภายใต้กรอบงบประมาณประจำปี มีความต่อเนื่องปกติจนเป็นงานประจำซึ่งยังขาดการวัด ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากผู้ประเมินภายนอกหรือแม้แต่ผู้ประเมินภายใน ขาดการวัดความสำเร็จ ของกระบวนการถ่ายทอดและปฏิบัติในการเรียนรู้ ดังนั้นความสำคัญของการวัดระดับ และการพัฒนากลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องค้นหาและศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเสนาธิการ ทหารอากาศ เพื่อกำหนดจุดยืนในปัจจุบันที่ถูกต้อง และการก้าวต่อไปในอนาคตที่ถูกทางสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

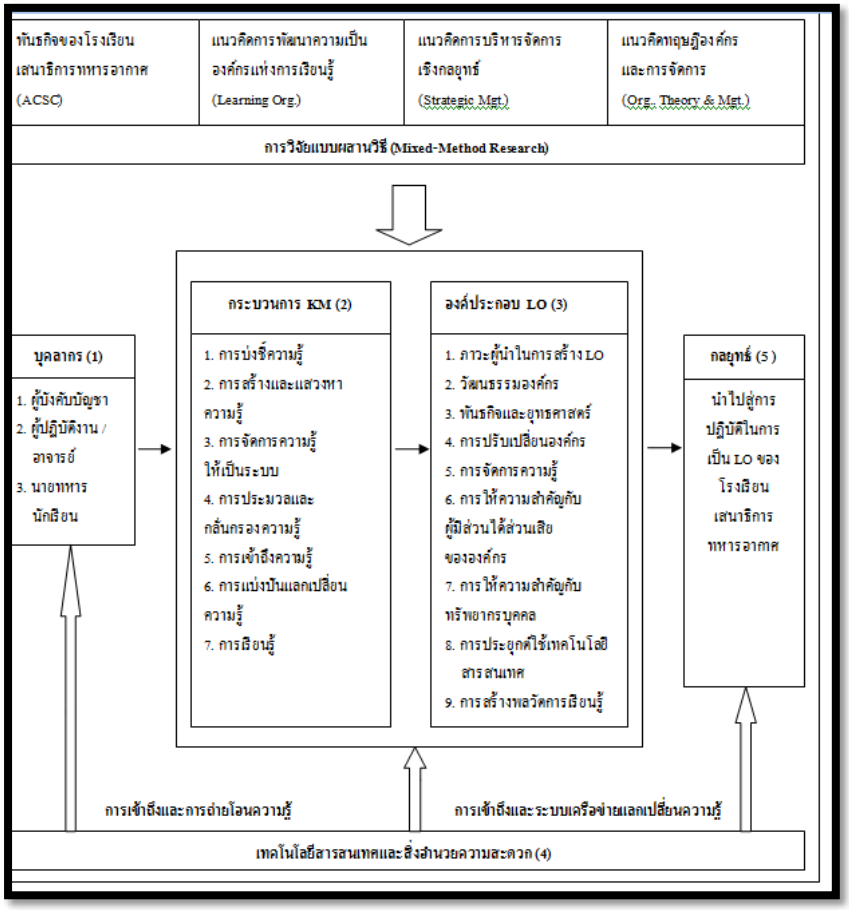
1. เพื่อวัดระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ

แนวคิด ทฤษฎี

แนวคิดการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Marquardt (1996) and Kaiser (2000) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (พสุ เดชะรินทร์, 2546) การวิจัยแบบผสานวิธี Creswell (2007) ทฤษฎีองค์กรและการจัดการ Robbins and Decenzo (2004) and Certo (2006) การพัฒนาส่วนราชการ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ประกอบด้วย พันธกิจของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ แนวคิดการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ แนวคิดทฤษฎีองค์กรและการจัดการ วิธีการวิจัยหลอมรวมเชื่อมโยงทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพด้วยระเบียบวิธี การวิจัยแบบผสานวิธี ในมุมมองเชิงระบบซึ่งมีปัจจัยนำเข้าในเรื่องของบุคลากร กระบวนการการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน ตัวแปรที่ศึกษาคือ องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 9 องค์ประกอบ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาเป็นการวัดระดับและกลยุทธ์ที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยของการวิเคราะห์ คือ โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน/อาจารย์ และ นายทหารนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษาปัจจุบัน 2556 และที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว 5 ปีย้อนหลัง (2551-2555) รวมเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด จำนวน 653 คน

กลุ่มตัวอย่าง (sample size) เนื่องจากเป็นการวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ จึงกำหนดขั้นตอนการเลือกตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เพื่อวัดระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ใช้วิธีเลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ คัดเลือกตัวอย่างจากโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละรุ่นของนายทหารนักเรียน จำนวน 614 คน คณะอาจารย์บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน

14 คน รวมเป็น 628 คน ได้ตัวอย่างกลุ่มที่ 1 จำนวน 245 คน

กลุ่มที่ 2 เพื่อตรวจสอบยืนยันกลยุทธ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ทั้งนี้โดยตัวอย่างกลุ่มที่ 2 นี้ต้องไม่ซ้ำกับตัวอย่างกลุ่มที่ 1 จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ซึ่งออกคำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

กลุ่มที่ 3 เพื่อทดสอบยืนยันกลยุทธ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ทั้งนี้โดยตัวอย่างกลุ่มที่ 3 นี้ต้องไม่ซ้ำกับตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 จำนวน 15 คน ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงาน/อาจารย์ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 3 แบบ ได้แก่ (1) แบบสอบถาม (questionnaire) (2) แบบสัมภาษณ์ (interview) (3) แบบบันทึกการสังเคราะห์เอกสาร (document synthesis Note) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถาม นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 คือเพื่อวัดระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 48 ข้อ กำหนดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อการวัดระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ นำแบบสอบถามไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ พบว่าค่าความเชื่อมั่นใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค วัดระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ความเป็นจริงปัจจุบัน (What is)ได้ 0.951 ส่วนระดับความคาดหวังในอนาคต (What should be) ได้ 0.979

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ และแนวทางปฏิบัติในการพัฒนากลยุทธ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 9 ข้อ ตามองค์ประกอบลักษณะเป็นแบบคำถามปลายเปิด (open-ended question)

2. แบบสัมภาษณ์ นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 คือเพื่อพัฒนากลยุทธ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ

3. แบบบันทึกการสังเคราะห์เอกสาร นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 คือ เพื่อพัฒนากลยุทธ์ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ในการอ้างถึงหรือใช้เปรียบเทียบข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือรับรอง และหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากคณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อให้การยืนยันสถานภาพของผู้วิจัย นำเรียนผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องของกองทัพอากาศในการขอใช้สถานที่จัดประชุม และขอรับการสนับสนุนบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการด้าน

การศึกษา ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการแจกแบบสอบถามกับนายทหารนักเรียนหลักสูตรเสนาธิการกิจ เก็บแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบแบบสอบถามทุกฉบับ มีความถูกต้องสมบูรณ์ การนัดหมายสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเจาะจงกับผู้บังคับบัญชาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ และการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน/อาจารย์ของโรงเรียนเสนาธิการ ทหารอากาศ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สถิติอ้างอิง ได้แก่ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้าน อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ประสบการณ์การทำงานในกองทัพอากาศ โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ค่าความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นตามความเป็นจริงปัจจุบันภายในหน่วยงานกับความคาดหวังในอนาคตของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. วิเคราะห์สภาพการดำเนินการ (ปัญหาหรืออุปสรรค) ข้อเสนอแนะและแนวทางปฏิบัติการพัฒนากลยุทธ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ และรวมถึงบทสรุปจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บังคับบัญชาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ และการสัมภาษณ์กลุ่มกับผู้ปฏิบัติงานและอาจารย์ที่บริหารจัดการด้านการศึกษาของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ นำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 9 ด้านของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ตามความเป็นจริงปัจจุบันภายใน รร.สธ.ทอ.กับความคาดหวังในอนาคตรร.สธ.ทอ.

	ปัจจุบัน	อันดับ	อนาคต	อันดับ	ผลต่าง	อันดับ
1. ด้านภาวะผู้นำในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.89	2	4.71	6	0.82	4
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.20	9	4.76	3	0.56	8
3. ด้านพันธกิจและยุทธศาสตร์	3.96	5	4.46	9	0.50	9
4. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	4.01	7	4.73	5	0.72	6
5. ด้านการจัดการความรู้	3.82	1	4.71	6	0.89	1
6. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.91	3	4.76	3	0.85	2
7. ด้านการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล	3.92	4	4.71	6	0.79	5
8. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.11	8	4.82	1	0.71	7
9. ด้านการสร้างพลวัตการเรียนรู้	3.96	5	4.79	2	0.83	3
โดยรวมทุกด้าน	3.86		4.69			

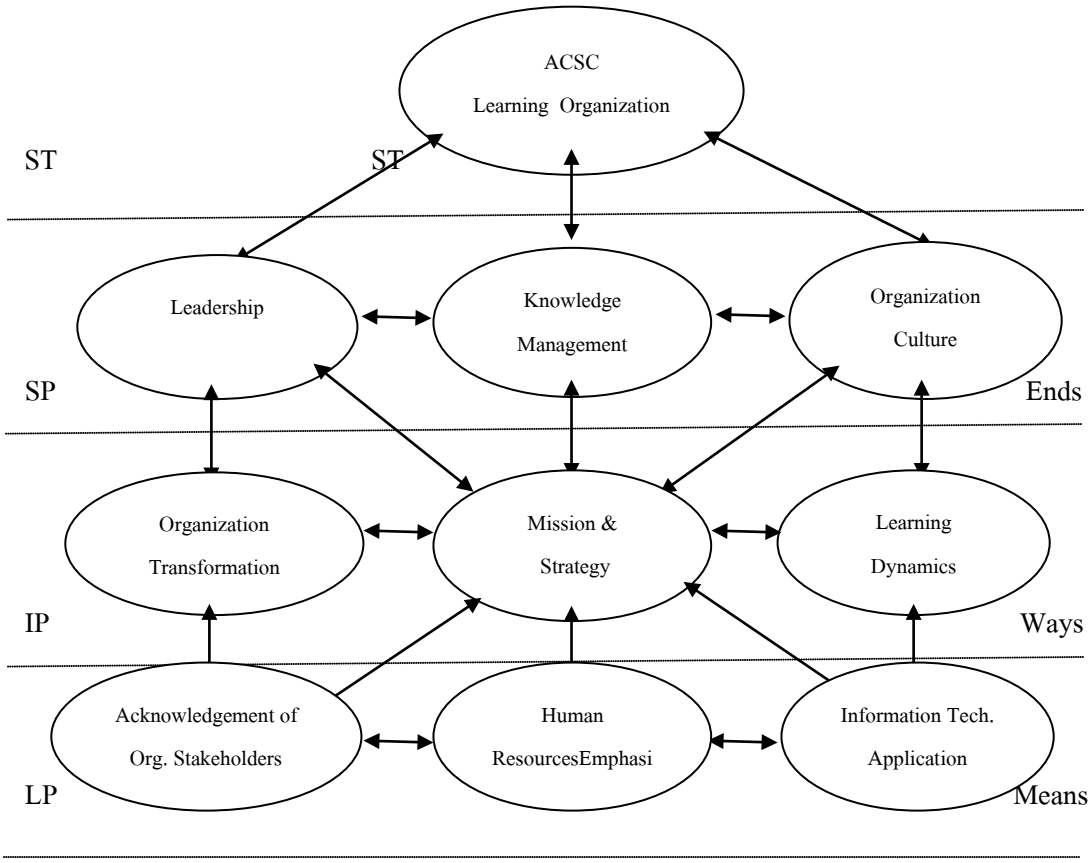
จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 9 ด้านของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศภาพรวมความเป็นจริงปัจจุบันมีค่า 3.86 อยู่ในระดับสูง ภาพรวมความคาดหวังในอนาคตมีค่า 4.69 อยู่ในระดับสูงมาก ผลต่างของความคาดหวังในอนาคตเทียบกับความเป็นจริงปัจจุบัน ที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่างกัน แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ ความเป็นเหตุเป็นผลของความเป็นจริงปัจจุบันกับความคาดหวังในอนาคต

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนากลยุทธ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ

กลยุทธ์ที่ได้เกิดจากการจัดอันดับความสำคัญของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1997), Kaiser (2000) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2548) ตามน้ำหนักคะแนน

ตามอันดับความสำคัญเร่งด่วน เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนา และตามแหล่งที่มา 4 แหล่ง จากรายงานการประเมินตนเองตามระบบคุณภาพการศึกษาของสำนักงานพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร) ประจำปี 2556 จากแบบสอบถาม จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และจากการสัมภาษณ์กลุ่ม ซึ่งได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ แล้วนำมาจัดอันดับองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ได้ใหม่ ดังนี้ (1) ด้านการจัดการความรู้ (2) ด้านการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล (3) ด้านภาวะผู้นำในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (4) ด้านพันธกิจและยุทธศาสตร์ (5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (6) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (7) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (8) ด้านการสร้างพลวัตการเรียนรู้ และ (9) ด้าน

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งแสดงให้เห็นเป็นแผนที่กลยุทธ์ (strategic map) ได้ดังนี้



ภาพ 1 กลยุทธ์องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ
Learning Organization of ACSC Model

แผนที่กลยุทธ์องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศนี้ อธิบายได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การจัดการความรู้ (knowledge management) (2) ภาวะผู้นำในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (leadership) (3) วัฒนธรรมองค์กร (organization culture) (4) พันธกิจและยุทธศาสตร์ (mission & strategy) (5) การปรับเปลี่ยนองค์กร (organization transformation) (6) การสร้างพลวัตการเรียนรู้ (learning dynamics) (7) การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล (human resource emphasis) (8) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (acknowledgement of organization stakeholders) (9) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology application) ซึ่งมีมิติมุมมอง 4 ด้าน ประกอบด้วย มิติมุมองด้านประสิทธิผล มิติมุมมองด้านคุณภาพการให้บริการ มิติมุมมองด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มิติมุมมองด้านการพัฒนาองค์กร ตามแนวทางของ Balance Scorecard แนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และแนวทางของกองทัพอากาศที่ประยุกต์ใช้ในมิติมุมมองด้านประสิทธิผล และคุณภาพ ให้รวมกัน เพื่อปรับให้เข้ากับหลักการวางแผนทางทหารเป็น Ends Ways Means เพื่อ

ออกแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ และปรับการคิดเหลือ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนโยบาย (policy) ระดับการบริหารจัดการ management) และระดับปฏิบัติการ (operation) และเหตุผลจากข้อมูลความเป็นจริงปัจจุบัน ที่ได้จากผลการวิเคราะห์สังเคราะห์แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ ในภาพรวมของระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ข้อมูลที่ได้สะท้อนความเป็นปัจจุบัน และความคาดหวังในอนาคตเพื่อก้าวไปสู่องค์กรขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization--HPO) และสังคมฐานความรู้ (knowledge base society) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 9 ด้าน ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีความสัมพันธ์ในระดับเดียวกันและข้ามระดับกัน ซึ่งมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกันทั้งทางตรงและทางอ้อมในระดับเดียวกันและข้ามระดับกัน องค์ประกอบแต่ละด้านจะส่งผลซึ่งกันและกันและจะมีอิทธิพลต่อกันจากล่างขึ้นบนและจากบนลงล่าง ในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน

การอภิปรายผล

ผลจากการสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ พบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 9 ด้าน ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ภาพรวมตามความเป็นจริงปัจจุบัน มีค่า 3.86 อยู่ในระดับสูง ภาพรวมตามความคาดหวังในอนาคตมีค่า 4.69 อยู่ในระดับสูงมาก ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นตามความคาดหวังในอนาคตกับความเป็นจริงปัจจุบัน มีค่า 0.83 สะท้อนให้เห็นช่องว่างในปัจจุบันเพื่อการพัฒนาต่อไปในอนาคตจนถึงดีที่สุดตามวิสัยทัศน์ที่กองทัพอากาศกำหนดไว้

ผลการวิจัยตามขั้นตอนที่ได้ดำเนินการ พบว่า การแปลงองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ไปเป็นประเด็นกลยุทธ์ (strategic formulation) ที่มีการจัดอันดับตามความเร่งด่วนและความสำคัญ โดยมีที่มาจากการแสดงความคิดเห็นร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย 9 ประเด็นกลยุทธ์ (strategic themes) 48 กลยุทธ์ย่อย (strategy)

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 ด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการแบ่งปันความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, หน้า 4) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย 8 กลยุทธ์ ได้แก่

(1) กลยุทธ์ย่อยการบ่งชี้ความรู้หรือการค้นหาความรู้เพื่อปรับปรุงการทำงาน (2) กลยุทธ์ย่อยการประมวล หรือกลั่นกรองความรู้ให้สมบูรณ์เป็นมาตรฐาน

(3) กลยุทธ์ย่อยการสร้าง หรือแสวงหาความรู้จากการรวบรวมข้อมูล ทั้งภายในภายนอกหน่วยงาน

หรือความรู้ดั้งเดิม (4) กลยุทธ์ย่อยกระบวนการเปลี่ยนผ่านความรู้ หรือการถ่ายโอนเผยแพร่ หรือการประยุกต์ใช้เพื่อทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรงอยู่เสมอ (5) กลยุทธ์ย่อยการพัฒนาช่องทางการเข้าถึงความรู้โดยง่าย สะดวก หรือรวดเร็ว (6) กลยุทธ์ย่อยการจัดการความรู้ให้เป็นระบบอย่างมีโครงสร้าง เช่น การจัดตั้งทีมงาน หรือมีคำสั่งรับรองผู้รับผิดชอบโดยตรง (7) กลยุทธ์ย่อยการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้หลากหลายวิธี (8) กลยุทธ์ย่อยการเรียนรู้หรือการส่งเสริมการเรียนรู้ ในระดับของบุคคล หรือทีมงาน หรือองค์กร

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 ด้านการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ได้เรียนรู้และก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มีการประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลบุคลากรดีเด่นด้านการศึกษา และด้านการปฏิบัติงานเพราะว่าในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ได้ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย 4 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์ย่อยสนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการแสดงผลงานด้านวิชาการของหน่วยงาน (2) กลยุทธ์ย่อยสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ หรือพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยมีทุนการศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ (3) กลยุทธ์ย่อยการกระจายอำนาจในการบริหารงาน ตามสัดส่วนของความรับผิดชอบ หรือความสามารถในการเรียนรู้ (4) กลยุทธ์ย่อยการประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัลแก่บุคลากรดีเด่นด้านการศึกษา หรือด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 ด้านภาวะผู้นำในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อแสดงออกถึงการเป็นผู้จัดการความรู้ ผู้ร่วมเรียน แบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้ ผู้ประสานงานและผู้สนับสนุนการเรียนรู้ และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins and Decenzo (2004) ; Certo (2006) กล่าวว่า กระบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่างๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ด้วยคน และทรัพยากร ขององค์กร นอกจากนี้ข้อควรในการปฏิบัติที่ดีเพื่อได้ผู้นำที่ดี คือ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงต้องคัดสรรผู้นำหน่วยที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีคุณสมบัติเพียบพร้อมตามคุณลักษณะที่เหมาะสมของหน่วยงานกำหนดไว้ เพื่อนำคุณสมบัติของผู้นำมาประกอบในการบริหาร และไม่ควรคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นผู้นำที่มีประวัติการศึกษา หรือประวัติการปฏิบัติที่ไม่ดี หรือไม่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานเข้ารับหน้าที่เป็นผู้นำบริหารการพัฒนากลยุทธ์ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ย่อย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์ย่อยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานด้วยวิธีแก้ปัญหาโดยการเรียนรู้ร่วมกัน (2) กลยุทธ์ย่อยเป็นบุคคลต้นแบบผู้ชำนาญการที่มีไฟใฝ่รู้ หรือเป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียน (3) กลยุทธ์ย่อยทำ

หน้าที่เป็นผู้ประสานงาน หรือผู้สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร (4) กลยุทธ์ย่อยเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงวิสัยทัศน์ร่วมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (5) กลยุทธ์ย่อยมีความเข้าใจ หรือตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการความรู้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 ด้านพันธกิจ และยุทธศาสตร์ เพื่อการถ่ายทอดเจตนารมณ์ และนโยบายของผู้บังคับบัญชาไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มาตรา 77 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ.2550 และมาตรา 16 พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2503 อีกทั้งกองทัพอากาศได้ประเมินสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมแล้วกำหนดเป็นวิสัยทัศน์กองทัพอากาศในปี พ.ศ.2562 ดังนี้ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the best Air Forces in ASEAN)” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549) กล่าวว่า กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน เพื่อสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของการจัดการความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอน เครื่องมือที่จะใช้ ตลอดจนความยากและปัญหาที่อาจจะพบ ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์ย่อยมีการตรวจสอบสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาตามเป้าประสงค์ของหน่วย (2) กลยุทธ์ย่อยมีการกำหนดกรอบ ทิศทาง หรือเป้าประสงค์การปฏิบัติงานของหน่วยในระยะยาว (3) กลยุทธ์ย่อยมีการกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการประสานการเรียนรู้เข้าไปทุกการดำเนินงานของหน่วย (4) กลยุทธ์ย่อยมีกระบวนการตัดสินใจที่มีความเชื่อมโยงกันของจุดมุ่งหมายสุดท้ายเข้ากับหนทางและวิธีการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (5) กลยุทธ์ย่อยกำหนดพันธกิจสอดคล้องกับความต้องการ คำนึงถึงความคาดหวัง ของผู้เข้ารับการศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้ยึดถือเป็นแบบธรรมเนียมจนกลายมาเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันสืบต่อกันมา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549,หน้า 54-58) ; สุวรรณเหรียญเสาวภาคย์ และคณะ (2548, หน้า 48-52) และผลงานวิจัยของจันทรฉาย ยมสูงเนิน (2554) กล่าวว่า การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธี เช่น การจัดทำเป็นเอกสารฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัวบุคลากรมาช่วยงานเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งโดยส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีผสมผสาน เพื่อให้บุคลากรได้เลือกใช้วิธีการตามความถนัดและความสะดวก นอกจากการสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายในหน่วยงานของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ แล้วยังสามารถส่งเสริมให้เกิดเป็นแนวร่วมทางการปฏิบัติร่วมกับเหล่าทัพอื่นได้อีก ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย 6 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์ย่อยส่งเสริมงานด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ในงานยุทธการมากกว่าในงานธุรการ (2) กลยุทธ์ย่อยมีการเสริมสร้างวิธีการปฏิบัติในการแก้ปัญหาอันเป็นแบบอย่างยึดถือสืบต่อกันมา หรือกำหนดค่านิยมร่วมในการทำงาน (3) กลยุทธ์ย่อยให้ความสนใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการร่วมระหว่างเหล่าทัพ ยึดถือแบบธรรมเนียมปฏิบัติที่ถูกหล่อหลอมจนตกผลึกกลายเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน (4) กลยุทธ์ย่อยมีการทำงานเป็นทีมทำให้เกิด การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

นำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (5) กลยุทธ์ย่อยมีการถ่ายทอดการเรียนรู้ระหว่างคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า หรือผู้อาวุโสเป็นแบบธรรมเนียมปฏิบัติการเรียนรู้ในองค์กร

(6) กลยุทธ์ย่อยให้ความสนใจเกี่ยวกับหลักการหรือแนวทางปฏิบัติในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 6 ด้านการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรเพื่อการแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานด้านความมั่นคง รวมถึงที่ปรึกษาบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549) กล่าวว่า การยกย่องชมเชยและให้รางวัลเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับโดยข้อควรพิจารณาได้แก่ค้นหาความต้องการของบุคลากร ทั้งนี้ส่วนราชการภาครัฐทุกหน่วยงานจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามที่พระราชกฤษฎีกากำหนดสำหรับ หมวด 3 มาตรา 11 เป็นเรื่องของการนำหน่วยราชการไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยให้ส่วนราชการแต่ละหน่วยเริ่มจากการจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้เป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการติดตาม และประเมินผล การพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กรเป็นการนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้ได้มากที่สุด ซึ่งมีกระบวนการจัดการความรู้เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรเป้าหมายได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้นการพัฒนาคนคือพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและพัฒนาฐานความรู้ขององค์กรประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย 4 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์ย่อยให้ความสำคัญกับการประเมินผลนายทหารนักเรียนของหน่วยงานต้นสังกัด หรือสถาบันการศึกษาเฉพาะทางทหารอาชีพ (2) กลยุทธ์ย่อยมีการแสวงหาความร่วมมือในการเรียนรู้ เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานด้านความมั่นคงต่างๆ รวมถึงที่ปรึกษาบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน (3) กลยุทธ์ย่อยให้ความสำคัญกับเครือข่ายความร่วมมือในการเรียนรู้ เช่น วิทยาลัยเสนาธิการทหาร โรงเรียนเสนาธิการทหารบก โรงเรียนเสนาธิการทหารเรือ (4) กลยุทธ์ย่อยให้ความสำคัญกับนายทหารนักเรียน ด้วยการแบ่งปันและรับฟังข้อมูลความคิดเห็น เช่น การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และเข้าร่วมกิจกรรม

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 7 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการปรับโครงสร้างองค์กร (re-organization) ให้สอดคล้องตอบสนองภัยคุกคามรูปแบบใหม่ หรือปรับวิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน การปฏิบัติงาน (re-engineering) ให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือแนวโน้มการปฏิบัติการทางทหารในอนาคต ที่จะเป็นการปฏิบัติการร่วมระหว่างเหล่าทัพ (กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ) เพราะการเรียนรู้แต่เพียงเหล่าเดียว จะทำให้เกิดมุมมองที่ไม่ชัดเจนและไม่สามารถทำให้การปฏิบัติการทางทหารเกิดประสิทธิผล แนวทางปฏิบัติ คือ เตรียมพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในกรณีที่มีการปรับเปลี่ยนได้อย่างทันท่วงที ประชุมสัมมนาเพื่อวางแผน

ปรับเปลี่ยนตามแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ตลอดจนปรับหลักสูตรโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ให้เหลือ 6 เดือน อีก 6 เดือน ไปศึกษากับเหล่าทัพอื่น เช่น โรงเรียนเสนาธิการทหารบก โรงเรียนเสนาธิการทหารเรือ หรือสถาบันทั้ง 3 เหล่าทัพ ควรมีสถานที่เรียนอยู่ที่เดียวกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและให้มีการติดตามและตรวจสอบวิสัยทัศน์ของกองทัพอากาศอย่างใกล้ชิด ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย 4 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์ย่อยมีการส่งเสริมเพิ่มคุณค่าด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ (2) กลยุทธ์ย่อยมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร หรือทีมงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (3) กลยุทธ์ย่อยมีวิธีการทำงานแบบมีส่วนร่วม สร้างเครือข่ายในการทำงานทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน (4) กลยุทธ์ย่อยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 8 ด้านการสร้างพลวัตการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และการฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ ด้วยตนเอง การอบรมวิธีการทำงาน และการเรียนรู้เป็นกลุ่ม การสร้างทักษะการเรียนรู้ในองค์กร เกี่ยวกับการคิดเชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547, หน้า 17-21) กล่าวว่า ความสำเร็จของการจัดการความรู้เกิดจากการผสมผสานการทำงานระหว่างองค์ประกอบของการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย คน กระบวนการ เทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างการเรียนรู้ในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กรการสร้างทักษะที่สำคัญในการเรียนรู้ ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย 8 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์ย่อยสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การใช้กระดานข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายข่าว ไลน์ หรือเฟสบุ๊ค หรือการประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสาร (2) กลยุทธ์ย่อยมีการส่งเสริมการเรียนรู้และการฝึกฝนทักษะการเรียนรู้เฉพาะทางทหารอาชีพของนายทหารนักเรียนด้วยตนเอง (3) กลยุทธ์ย่อยมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในหน่วยงานเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยวิธีการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อค้นหาแนวทางที่ดีที่สุดในการวางแผน (4) กลยุทธ์ย่อยมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในหน่วยงานเกี่ยวกับการเรียนรู้จากความสำเร็จและปัญหาเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (5) กลยุทธ์ย่อยมีการส่งเสริมการเรียนรู้เฉพาะทางทหารอาชีพ โดยการอบรมวิธีการทำงานหรือการเรียนรู้เป็นกลุ่ม (6) กลยุทธ์ย่อยมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในหน่วยงานเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยวิธีการลงมือปฏิบัติและเรียนรู้ร่วมกัน (7) กลยุทธ์ย่อยมีการสร้างทักษะการเรียนรู้ในหน่วยงานเกี่ยวกับการคิดเชิงระบบ (8) กลยุทธ์ย่อยมีการสร้างทักษะการเรียนรู้ในหน่วยงานเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม หรือทีมงาน เพื่อค้นหาวิธีปฏิบัติ หรือแนวทางการแก้ปัญหา

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 9 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประจำ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้ เพิ่มความรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูล การติดต่อสื่อสาร และการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายเฉพาะในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นการพัฒนากำลังพลให้มีความรู้ความสามารถโดยดำเนินการอบรมกำลังพลให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการเรียนรู้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประกอบการเรียนการสอนในห้องเรียนและการส่งเสริมกำลัง

พลให้ได้รับการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับสูงและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับกำลังพลอื่นๆได้ในโอกาสต่อไป
ทั้งในเรื่องงานประจำและการจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มความเร็วหรือคุณภาพในการเรียนรู้รวมไปถึงสามารถหาข้อมูลต่างๆ โดยใช้ระบบสารสนเทศได้ เช่น ใช้ระบบ e-learning มาใช้ในการเรียนการสอน ช่วยให้ลดการใช้กระดาษส่งการบ้าน ทางอินเตอร์เน็ต แปลงเอกสารทางราชการ คู่มือการปฏิบัติงาน หลักการ แนวคิด ทฤษฎี บทเรียนในอดีต เป็น soft files เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด/หลักการสงครามยุคใหม่คือสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Warfare--NCW) ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยเชื่อมโยงข้อมูลเครือข่ายที่เป็นศูนย์กลางระหว่างหน่วยกองกำลังต่างๆ ของฝ่ายเรา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของน้ำทิพย์ วิภาวิน (2547, หน้า 15) กล่าวว่าการจัดการความรู้มาจากคำว่า Knowledge และ Management หมายถึงการจัดการสารสนเทศ (Information) และการบริหารคน (People) ในทุกองค์กรมีการใช้สารสนเทศที่จัดเก็บไว้ในรูปดิจิทัล (Digital) และจัดเก็บความรู้ใหม่ที่บุคคลในองค์กรมี เพื่อเผยแพร่และแบ่งปัน การใช้สารสนเทศในองค์กรจึงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบอินทราเน็ต และโซลูชั่นกรุ๊ปแวร์ เป็นเครื่องมือโดยการจัดเก็บความรู้นั้นไม่เพียงเฉพาะความรู้ในองค์กรแต่เป็นความรู้นอกองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กรด้วยประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย 4 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์ย่อยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเผยแพร่ข้อมูล เช่น (การเข้าถึงข้อมูล ตรงกับไลน์ หรือเฟสบุ๊ค (3) กลยุทธ์ย่อยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการสนับสนุนการปฏิบัติงานประจำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (4) กลยุทธ์ย่อยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรปรับปรุงนโยบายแผนแม่บทวิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเป็นเครื่องช่วยให้บุคลากรของโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ มีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจนและมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน

2. ควรจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับ หรือ เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น สถานที่หรือเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ที่ช่วยให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างเพียงพอและทั่วถึงรวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้เช่น มีเวทีให้การประชุมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้ในทุกระดับอย่างกว้างขวาง

3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นประโยชน์โดยเป็นสื่อกลางในการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น การจัดทำระบบการจัดการสารสนเทศ (MIS) ระบบคลังข้อมูลการจัดทำเว็บไซต์ เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากร (Blog) และการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ประชาชนทั่วไปที่สนใจได้รับทราบรวมทั้งระบบ e-learning ที่สามารถเรียนรู้ได้ตามอัธยาศัย ทุกที่ทุกเวลาสามารถเลือกเรียนได้ตามความสามารถและความสนใจของตนเองอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัย เรื่องการเปรียบเทียบระดับการความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงมาตรฐานของแบบสอบถาม และสามารถวัดผลเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ระหว่างสถาบัน เพื่อให้ทราบถึงข้อดีของแต่ละสถาบันเพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. ควรศึกษาวิจัย เรื่อง กลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน

3. ควรศึกษาวิจัย เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้โดยเฉพาะเพื่อทำให้เกิดองค์ความรู้ที่ถ่องแท้เฉพาะเรื่อง

4. ควรศึกษาวิจัย เรื่อง การวัดระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้(Learning Organization-- LO) ของกองทัพอากาศ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์การขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization--HPO) ต่อไปในอนาคตและการก้าวเข้าสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge Base Society)

เอกสารอ้างอิง

กรมยุทธการทหารอากาศ. (2552). *ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ พ.ศ.2551 - 2562, ปรับปรุงพ.ศ.2552.* กรุงเทพฯ: กองนโยบายและแผน กรมยุทธการทหารอากาศ กองทัพอากาศ.

จันทรฉาย ยมสูงเนิน. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย สังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์, 5*(1), 31-41.

น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2547). *การจัดการความรู้กับคลังความรู้*. กรุงเทพฯ: เอสอาร์พริ้นติ้งแมสโปรดักส์.

บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2549). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จิรวัฒน์เอ็กเพรส.

พสุ เดชะรินทร์. (2546). *การวางแผนเชิงกลยุทธ์ องค์การ การประเมิน และ Balance Scorecard* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวรรณ เหรียญเสาวภาคย์ และคณะ. (2548). *Knowledge Management การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ โครงการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

Certo, S. T. (2006). *Modern management.* New Jersey: Prentice Hall.

Creswell, J.& Plano-Clark, V. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*, CA, Thousand Oaks: Sage.

Marquardt, M., & Reynolds, A. (1997). Building the learning organization: Best practices from around the word. *Berita Personnel, 5*, 1-8.

Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring A model of organizational learning.* Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy of the Louisiana State University.

Robbins, S. & Decenzo, D. (2004). *Fundamentals of Management.* New Jersey: Prentice Hall.

Yamane, T. (1967). *Elementary Sampling theory.* New Jersey: Englewood Cliffs.

การวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา

An analysis of Selected Factors Affecting the Effectiveness of the Buddhism-Oriented Schools Focusing on Public Mind

เลิศศิลป์ รัตนมุสิกและ สุบิน ยุระรัช

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผล (2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล และ (3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผล ของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา จำนวน 590 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึก และแบบสังเกต วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่ง ของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผล ได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 6 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จำนวน 44 ตัวบ่งชี้ โมเดลปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์ (X^2) = 112.77 องศาอิสระ (df) = 98 ความน่าจะเป็น (P) = 0.09 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.96 และดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) = 0.02 ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม อิทธิพลรวมมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ สำหรับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผล เชิงนโยบาย มีจำนวน 6 ข้อ

คำสำคัญ: ปัจจัยคัดสรร, ประสิทธิผล, โรงเรียนวิถีพุทธ, จิตอาสา

Abstract

The purposes of this survey research were: (1) to develop the effectiveness indicators; (2) to analyze selected factors affecting the effectiveness; and (3) to propose schemes to develop the effectiveness of the Buddhism-oriented schools focusing on public mind under The Office of Basic Education Commission (OBEC). There were 590 samples including school directors, vice directors, and teachers in the Buddhism-oriented schools. Research instruments used were questionnaires, interview forms, recording forms, and observation forms. Descriptive statistics were used to analyze the data. The results revealed that the development of effectiveness indicators consisted of 6 main elements and 44 indicators. The model of selected factors affecting the effectiveness was compatible with empirical data by considering Chi-square (X^2) of 112.77, the degree of freedom of .98, probability of .09, GFI of .98, AGFI of .96, and RMSEA of .02. The factors directly, indirectly, and wholly influencing on the effectiveness were the organizational

environments. There were 6 methods for developing the policies in morality and ethics such as the integrative tasks, innovating moral and ethical first-class schools, and carrying on the doctrine in schools. Furthermore, there were 9 methods in practice and taking action such as forming the strategic plans, teaching and learning morality and ethics connecting to real life.

Keywords: selected Factors, effectiveness, Buddhism-oriented school, public mind

ความนำ

จากปัญหาสังคม อาทิ เช่นปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาทางศีลธรรมและจริยธรรม และปัญหาทางด้านจิตใจจนทำให้ห่วงว่าปัญหาต่างๆ เหล่านี้จะเป็นอุปสรรคต่อ การพัฒนาประเทศในอนาคตโดยเฉพาะปัญหาทางด้านเด็กและเยาวชนที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต ซึ่งในปัจจุบันนี้เด็กและเยาวชนที่กำลังอยู่ในวัยศึกษา เล่าเรียน มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม อาทิ การแต่งกายไม่ถูกต้อง เที่ยวเร่ร่อนตามที่สาธารณะ แสดงกิริยาวาจาไม่สุภาพ จับกลุ่มมั่วสุมก่อความเดือดร้อนรำคาญ หรือมีสารเสพติด ดื่มเหล้า สูบบุหรี่ ทะเลาะวิวาท ติดเกม มีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร เป็นต้น โดยแต่ละปีเด็กและเยาวชนจะเพิ่มปริมาณจาก การกระทำความผิดทุกปี นับว่ามีผลต่อคุณธรรม จริยธรรม ของเด็กและเยาวชนเป็นอย่างยิ่ง (คมเพชร ฉัตรศุภกุล, 2547) นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวานิช และคณะ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า มีงานวิจัยมากมายที่ชี้ให้เห็นถึงสังคมที่เป็นอันตรายล่อแหลมทำให้เด็กและเยาวชน ของไทย หมกมุ่น ชื่นชมหลงใหลกับค่านิยมทางสังคมที่เน้นวัตถุนิยมมากเกินความพอดี จนละเลยการยึดมั่น ใน ศาสนธรรม กระบวนการควบคุมปัจจัยสิ่งแวดล้อมรอบข้างที่เป็นพิษต่อเยาวชน นับวันจะทำให้ยากยิ่งขึ้น จนหลายเรื่องไม่สามารถควบคุมได้ จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องพัฒนาคุณภาพคนโดยเน้นการสร้างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (good character) ให้เป็นคนมีคุณธรรม

ในขณะที่การศึกษาถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศย่อมทำได้สะดวกราบรื่น และได้รับผลที่แน่นอนรวดเร็ว เป้าหมายการจัดการศึกษาจะต้องมุ่งเน้นสร้างสรรค์สังคมให้มีลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศชาติ โดยระบบ และมุ่งสร้าง “คน” หรือ “ผู้เรียน” ซึ่งเป็นผลผลิตโดยตรง ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีศักยภาพ และความสามารถที่จะพัฒนาตนเองและนำไปสู่ความสำเร็จได้ (วัฒนาพร ระงับทุกข์ , 2542) ด้วยคุณค่าอันอนันต์ขององค์ความรู้ในพุทธธรรมและระบบไตรสิกขาที่ชัดเจนในการศึกษาพัฒนาผู้เรียนทุกวัย กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีแนวคิดที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษานำระบบของพุทธธรรมมาประยุกต์กับระบบการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาในปัจจุบัน อีกทั้งเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ได้เน้นคุณสมบัติ ของการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข อันเป็นเป้าหมายแท้ของพระพุทธธรรมอยู่แล้ว ให้มีความชัดเจนโดยผ่านการดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 เป็นต้นมา และตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 เริ่มโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา

ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสาจึงถือว่าเป็นเรื่องที่

ควรดำเนินการเป็นอย่างยิ่ง เพราะว่า “ประสิทธิผล” จะเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ หรือสิ่งบ่งบอกถึงความสามารถในการปฏิบัติภารกิจขององค์การว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลขององค์การ ดังมีนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงประสิทธิผลองค์การเช่น Hannan and Freeman (1977) กล่าวว่าประสิทธิผลองค์การ หมายถึง องค์การสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ Barnard (1968) ที่ว่าประสิทธิผลองค์การคือ การตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างสมบูรณ์ ความเข้มของการตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะเป็นตัวชี้วัดความเข้มของประสิทธิผล ส่วน Kopelman (1986) พิจารณาประสิทธิผลองค์การไว้ว่า ขึ้นอยู่กับผลิตภาพขององค์การ (productivity) โดยผลิตภาพคือ อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้า ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ ยงกมล (2543) ที่กล่าวว่าประสิทธิผลองค์การต้องการปัจจัย 2 ส่วน คือ ปัจจัยประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่งหมายถึงการบรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว ด้วยการใช้ทรัพยากร เช่น คน เงิน เวลา วัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม อีกส่วนหนึ่งคือ ปัจจัยประสิทธิผล (effectiveness) ซึ่งหมายถึงการพิจารณาทั้งระบบ ได้แก่ ผลผลิต ผลลัพธ์ประสิทธิภาพ เป็นต้น สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ได้ประยุกต์ใช้ตามกรอบแนวคิดของ Steers(1985) ที่เน้นกระบวนการสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งครอบคลุมมิติสำคัญ 3 มิติ คือ1) การตระหนักและให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่เป็นไปได้ 2) การพิจารณาองค์การเชิงระบบที่เน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อมและ 3) เน้นพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยเน้นความเข้าใจในบทบาทของพฤติกรรมของบุคคล ที่ส่งผลกระทบต่อผลิตผลขององค์การ และความจำเป็นของความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ 4 ด้าน คือ (1) ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การและเทคโนโลยี (2) ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (3) ปัจจัยด้านลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความผูกพันและการปฏิบัติงาน (4) ปัจจัยด้านนโยบายการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน การแสวงหาและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ รวมถึงการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสาโดยตรง คือ (5) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการตามหลักพุทธธรรมและวิธีการสอนหลากหลาย

จากข้อมูลและเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจะได้ข้อค้นพบแนวทางการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงการส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศและยังเป็นแนวทางให้โรงเรียนทั่วไปได้นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของนักเรียนให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ทั้งเชิงนโยบาย เชิงปฏิบัติและการดำเนินงาน

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ลักษณะขององค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา (ญาณิศา บุญจิตร, 2552 ; เจริญศรี พันปี, 2553)

สมมติฐานที่ 2 : ลักษณะขององค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา โดยส่งผลผ่านตัวแปรลักษณะบุคลากร (สุทธิพงศ์ ยงกมล, 2543; ธวัช กรุดมณี, 2550)

สมมติฐานที่ 3 : สภาพแวดล้อมภายในองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา (ญาณิศา บุญจิตร์, 2552; นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง, 2552)

สมมติฐานที่ 4 : สภาพแวดล้อมภายในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา โดยส่งผ่านตัวแปรลักษณะบุคลากร (กมลวรรณ รอดจ่าย, 2552; เจริญศรี พันปี, 2553)

สมมติฐานที่ 5 : ลักษณะบุคลากรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา (สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์; กมลวรรณ รอดจ่าย, 2552 ; Bentley, 1988)

สมมติฐานที่ 6 : นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา (Duke,1987; Chrispeels and Ann, 1990)

สมมติฐานที่ 7 : นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา โดยส่งผลผ่านตัวแปรลักษณะบุคลากร (นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง, 2552; กมลวรรณ รอดจ่าย, 2552)

สมมติฐานที่ 8 : การจัดการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา (ชาตรี นามคุณ, 2552; นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง, 2552)

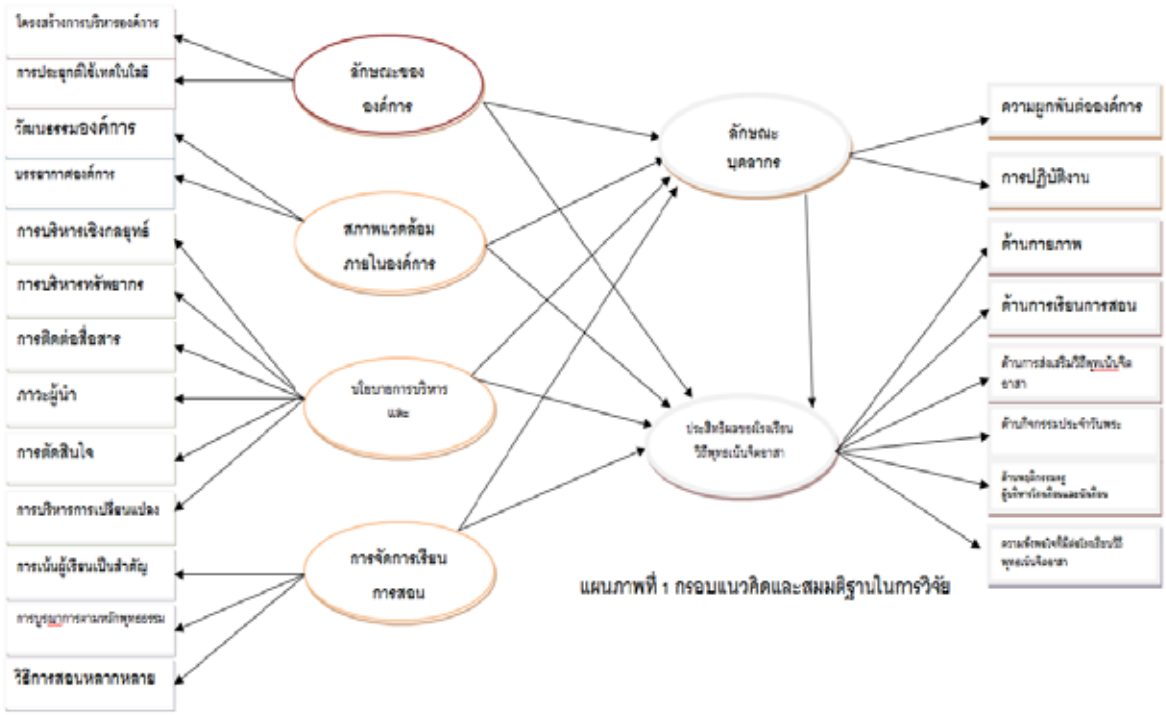
สมมติฐานที่ 9 : การจัดการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา โดยส่งผลผ่านตัวแปรลักษณะบุคลากร (สมคิด โพธิ์จุมพล,2548; วรินทวา ปั้นงาม, 2550)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา

เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2554 โรงเรียนวิถีพุทธจำนวนหนึ่งจากทุกเขตพื้นที่การศึกษาได้มาพบกันโดยการเชิญของสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สพฐ. เพื่อมาแลกเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างคุณธรรม มีแนวทางการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา 20 กิจกรรม การพบกันครั้งนั้นเราไปศึกษาดูงานโรงเรียน 3 แห่งในจังหวัดนครราชสีมา ที่เด่นในเรื่องการสร้างคนให้เป็นคนดี ด้วยกิจกรรมหลากหลาย ได้แก่ โรงเรียนเมืองนครราชสีมา โรงเรียนบ้านแปรง และโรงเรียนสะแกราชวิทยาคม
จาก การประชุมแลกเปลี่ยนกันครั้งนั้น ต่อเนื่องมาถึงวันที่ 5-7 มิถุนายน 2555 ได้จัดให้โรงเรียนส่วนหนึ่งประมาณ 30 แห่ง ได้มาเล่าสู่กันฟังและเป็นตัวแทนการประชุมหารือเพื่อร่วมจัดกิจกรรมในปีงบ ประมาณ 2555 ได้ข้อสรุปว่า แบ่งโรงเรียน232 โรงเรียน เป็น 6 กลุ่ม กลุ่ม 1 = 37 โรงเรียน กลุ่ม 2 = 36 โรงเรียน กลุ่ม 3 = 46 โรงเรียน กลุ่ม 4 = 40 โรงเรียน กลุ่ม 5 = 34 โรงเรียน กลุ่ม 6 = 39 โรงเรียน ทั้ง 6 กลุ่มวางแผนให้โรงเรียนในกลุ่มตนเองมาเล่าแลกเปลี่ยนและตอบโจทย์ว่าเราจะมี แนวทางให้นักเรียนเป็นคนดีได้อย่างไรบ้าง คาดว่าทั้ง ๖ กลุ่มจะจัดกิจกรรมภายในเดือนสิงหาคม 2555 โดยดูข้อมูลประธานการจัดกิจกรรมได้รวมทั้ง ขอเชิญติดตามข้อมูลได้จากประธานแต่ละกลุ่ม

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ขั้นตอนการวิจัยระยะที่ 1 กาพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้

ขั้นตอนการวิจัยระยะที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่คาดว่าน่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 สร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 สรุปและนำเสนอผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 236 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้สุ่มโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามลักษณะภูมิศาสตร์เป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มภาคกลางและกรุงเทพมหานคร (2) กลุ่มภาคตะวันออก (3) กลุ่มภูมิะวันออกเฉียงเหนือ (4) กลุ่มภาคเหนือ และ (5) กลุ่มภาคใต้ ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน/รูป ได้แก่ พระสงฆ์ นักวิชาการ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

แบบสอบถามปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา

แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จากประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยส่ง แบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ไปยังโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งทั้ง 3 กระบวนการนี้จะทำควบคู่ไปกับกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล และขั้นตอนสุดท้ายนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาเขียนรายงานการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) ของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

2. วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยคัดสรรที่คาดว่าน่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ที่ผู้วิจัยได้ศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งคำนวณหาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยคัดสรรที่คาดว่าน่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา รวมถึงค่าสถิติแสดงเส้นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (direct – indirect effect) และอิทธิพลรวม (total effect) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ย ความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้ การวิเคราะห์แบบอุปนัย โดยการตีความสร้างข้อสรุป จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดของข้อมูล คือ การจำแนกข้อมูลออกเป็น 2 ชนิด ทั้งโดยวิธีที่ใช้แนวคิดทฤษฎีและไม่ใช้ทฤษฎี

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 6 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ จำนวน 44 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบด้านกายภาพ จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการเรียนการสอน จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการส่งเสริมวิถีพุทธเน้นจิตอาสา จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านกิจกรรมประจำวันพระ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมครู ผู้บริหาร โรงเรียน และนักเรียน

จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบด้านความพึงพอใจที่มีต่อโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

2.1 โมเดลปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธจิตอาสา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 112.77 ที่องศาอิสระ 98 มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.09 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ มีค่าเท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า มีค่าเท่ากับ 0.02

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสาสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ รองลงมา คือ ลักษณะขององค์การ การจัดการเรียนการสอน และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ รองลงมา คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติและการจัดการเรียนการสอน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอน นโยบายการบริหารและการปฏิบัติและลักษณะขององค์การ ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา

3.1 แนวทางเชิงนโยบายสำหรับกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การบูรณาการงานคุณธรรม จริยธรรม การสร้างโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำให้เป็นต้นแบบที่ยั่งยืน การนำตัวบ่งชี้ประสิทธิผลไปประยุกต์ใช้ การสืบทอดหลักคิด และคำสอนที่เป็นศูนย์รวมแห่งศรัทธาของประเทศ การปรับการเรียนการสอนคุณธรรม จริยธรรม และการนำผลการวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้

แนวทางเชิงปฏิบัติและการดำเนินงาน สำหรับโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ได้แก่ การจัดทำแผนกลยุทธ์ การจัดทำโครงการสู่การปฏิบัติ การนำปัจจัยที่ส่งผลจากผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ การนำตัวบ่งชี้ประสิทธิผลไปประเมินภาคเรียนละครั้ง การจัดการเรียนการสอนคุณธรรม จริยธรรม ผ่านกระบวนการ/กิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง การพัฒนาครูและบุคลากรหลักเพื่อขยายผลการถ่ายทอดคุณธรรม จริยธรรม การนิเทศติดตามที่เป็นระบบและต่อเนื่อง การสรุปผลการดำเนินการตามโครงการ รวมทั้งปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม

การอภิปรายผล

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิจัยระบุว่า ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การสร้างตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ได้ดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 6 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ จำนวน 44 ตัวบ่งชี้ ส่วนขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ได้ดำเนินการพัฒนาโดยการ สัมภาษณ์แบบเจาะลึก จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5คน/รูป และการตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ จากการ หาฉันทามติ จากผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้สัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่า ได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 6 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้

จำนวน 44 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้ เนื่องจากประสิทธิผลของโรงเรียน วิถีพุทธเน้นจิตอาสา ได้นำแนวคิดจากสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้สรุปแนวทางการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ในการประชุมผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 ณ สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดนครปฐม จำนวน 5 ด้าน 20 กิจกรรม และการประยุกต์กับตัวชี้วัดแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ให้เป็นรูปธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 เกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ อย่างน้อย 29 ประการ ประกอบกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้สัมภาษณ์เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านโรงเรียนวิถีพุทธหรือโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ทำให้ได้พัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา มีความคลอบคลุมในทุกด้าน ในการนำไปประเมินผลโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ซึ่งสอดคล้องกับ บดินท์ ธรรมสังวาลย์ (2553) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพโรงเรียนวิถีพุทธ โดยแบ่งการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ ตอนที่ 1 การสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพโรงเรียนวิถีพุทธ ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพโรงเรียนวิถีพุทธ และขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้คุณภาพโรงเรียนวิถีพุทธ ผลการวิจัย พบว่า ได้ตัวบ่งชี้คุณภาพโรงเรียนวิถีพุทธ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย 66 ตัวบ่งชี้

2. การวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา จากผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลทางตรงโดยรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา มากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอน นโยบายการบริหารและการปฏิบัติและลักษณะขององค์การ ตามลำดับ เป็นองค์ประกอบที่สามารถนำมาอภิปรายดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพุทธเน้นจิตอาสา มากที่สุด ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ แสดงว่าโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา จะต้องมีสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ดี คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างได้เหมาะสม ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของทางราชการ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน มีการถ่ายทอดแบบแผนการปฏิบัติและพิธีการต่างๆจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง มีการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีเพื่อความสามัคคีในหมู่คณะ มีระบบมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่โปร่งใสเป็นธรรม มีกระบวนการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการคิด การดำเนินงานและประเมินผล รวมถึงมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Bentley (1988) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล ครูจะมีความสามัคคีร่วมกันในการทำงาน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับ รุจา รอดเข็ม (2547) ที่ได้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เรียงตามน้ำหนักอิทธิพลรวม ดังนี้ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์

2.1.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ แสดงว่าโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา จะต้องมีสภาพแวดล้อมในองค์การที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ดี คือ มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน สอดคล้องกับปัจจุบันและสะดวกต่อการปฏิบัติ ที่แนวปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นสมเหตุสมผล ทำให้การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นไปอย่างคล่องตัว มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับบุคลากรทุกระดับ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับในความรู้และความสามารถ ความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิพงศ์ ยงกมล (2543) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน มี 12 ด้าน คือ (1) โครงสร้างองค์การ (2) เทคโนโลยีองค์การ (3) วัฒนธรรมองค์การ (4) บรรยากาศองค์การ (5) การรับรู้ของบุคลากร (6) ทัศนคติและค่านิยมของบุคลากร (7) บุคลิกของบุคลากร (8) การเรียนรู้ของบุคลากร (9) แรงจูงใจของบุคลากร (10) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (11) การกำหนดกลยุทธ์ และ (12) การปฏิบัติตามกลยุทธ์

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสามากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.14 โดยมีตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาอภิปรายผลได้ ประกอบด้วย ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การ ดังที่ Steers (1985) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็นปัจจัยผลลัพธ์จากบุคลากร ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและการดำเนินงานภายในองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การ และ Steers (1985) ยังได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นปัจจัยผลลัพธ์ของบุคลากรอาจแตกต่างกันไป แต่ก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์การ ประกอบด้วยการใฝ่หาความสำเร็จ การให้ความสนใจต่อพนักงาน การมุ่งให้รางวัลและการลงโทษ ความมั่งคงกับความเสี่ยง การเปิดกว้างกับการปกปิดหรือปกป้อง ซึ่งเป็นเรื่องของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2542) ที่ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม (Value) แนวคิดกับความเชื่อ (Concept & beliefs) ที่ได้มีการพัฒนา สั่งสม และขัดเกลามาเป็นเวลานานกลายเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การต่างจะยึดถือและปฏิบัติตาม จนกลายเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอาศัยความเข้าใจและประสานทุ่มเททำงานไปในทิศทางเดียวกันตามสิ่งที่ยึดมั่นร่วมกัน

3. การนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา

3.1 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสาเชิงนโยบาย จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ที่ได้ อภิปรายผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์งานวิจัยนำเสนอเชิงนโยบายเพื่อให้หน่วยงานระดับสูงทั้งกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนำไปกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสาให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การบูรณาการงานคุณธรรม จริยธรรมของสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เชื่อมโยงสู่เป้าหมายเดียวกัน 2) ส่งเสริมโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ให้เป็นโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำในการเป็นต้นแบบการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ที่ยั่งยืน 3) สนับสนุนให้นำตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ไปประยุกต์ใช้ในการประเมินคุณธรรม จริยธรรม ของสถานศึกษาในสังกัด 4)สนับสนุนให้สถานศึกษาสืบทอดหลักคิดและคำสอนที่เป็นศูนย์รวมแห่งศรัทธาของประเทศ 5) การปรับการเรียนการสอนในการศึกษาระดับต่างๆ ที่เน้นการสอนคิดวิเคราะห์ การ

รู้เหตุรู้ผล การรู้แยกผิดถูก การรู้รักสามัคคี ผ่านกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และ 6) การสนับสนุนให้นำผลการวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความมีประสิทธิผล ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดคุณภาพด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่ยั่งยืนตลอดไป ที่นำเสนอแนวทางข้างต้นเพราะว่าทั้ง กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้กำหนดนโยบายด้านการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาได้นำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะจากสถานการณ์ของประเทศในปัจจุบัน จึงเป็นการเหมาะสมอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่มีเป้าหมายชัดเจน เป็นเอกภาพเพื่อนำไปสู่สถานศึกษาที่เป็นผู้ปฏิบัติในการนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Katz and Kahn (1978) ที่ได้กล่าวว่า นโยบายเป็นผลอันเกิดจากการต่อรอง การปฏิบัติตามข้อตกลง และการประนีประนอมในการกำหนดเป้าหมาย การตรวจสอบทางเลือก และค้นหายุทธวิธีเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ และอาจถือได้ว่า นโยบายเป็นกฎ และระเบียบที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการตัดสินใจเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ประสบกับปัญหาในการปฏิบัติงาน

3.2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสาเชิงปฏิบัติและดำเนินงาน ได้แก่

3.2.1 ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา เชิงปฏิบัติ และการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย (1) การจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะ 3- 5 ปี (2) การจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ (3) การนำปัจจัยที่ส่งผลทั้ง 4 ด้านไปประยุกต์ใช้ (4) การนำตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ไปประเมินอย่างน้อยภาคเรียนละครั้ง (5) จัดการเรียนการสอนคุณธรรม จริยธรรม ผ่านกระบวนการ/กิจกรรมที่เชื่อมโยงชีวิตจริง สิ่งรอบข้าง และสภาพแวดล้อม (6) การพัฒนาครูและบุคลากรหลักของโรงเรียน เพื่อขยายผลการถ่ายทอดคุณธรรม จริยธรรม ไปสู่ชุมชน สังคม (7) มีการนิเทศติดตาม การจัดการเรียนการสอนคุณธรรม จริยธรรม และกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นระบบที่ชัดเจน และต่อเนื่อง (8) มีการสรุปการดำเนินการตามโครงการ รวมทั้งปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะไปพัฒนาในการจัดทำโครงการครั้งต่อไป และ (9) การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม แต่ละปีการศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เพราะโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสาต้องแสดงความเป็นโรงเรียนต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างชัดเจน โดยมีการบริหารที่เป็นระบบ และมีเป้าหมายชัดเจน เพื่อให้โรงเรียนอื่นได้นำไปเป็นแบบอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ที่กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์ มีขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์ 7 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 : การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน ขั้นตอนที่ 2 : การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ขั้นตอนที่ 3 : การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ขั้นตอนที่ 4 : การกำหนดกลยุทธ์ ขั้นตอนที่ 5 : กำหนดแผนงาน/โครงการ ขั้นตอนที่ 6 : ดำเนินการตามแผน และขั้นตอนที่ 7 : ประเมินและรายงานผล

ข้อเสนอแนะ

1. ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ได้รับอิทธิพลมากที่สุด จากสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การ ดังนั้น ในการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ควรให้ความสำคัญ การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ โดยเฉพาะการถ่ายทอดแบบแผนการปฏิบัติและพิธีการต่างๆจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง

2. จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะขององค์การกับสภาพแวดล้อมภายใน

องค์การ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ดังนั้นในการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา สถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศองค์การที่เป็นกัลยาณมิตร การให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ด้านกิจกรรมประจำวันพระ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่พบว่า เป็นด้านที่ต่ำที่สุดใน 6 ด้าน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า กิจกรรมส่วนใหญ่ จะมีข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการเวลา และความผูกพันเกี่ยวกับวัฒนธรรมการกิน โดยเฉพาะการรับประทานอาหารมังสวิรัติในมื้อกลางวันที่เป็นวันพระ ทั้งผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียนจะต้องปรับตัว รวมทั้งการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวัน ที่เป็นระบบมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้นควรมีการวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการสร้างวัฒนธรรมกิจกรรมคุณภาพ สำหรับโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสามากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ แสดงว่าโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา จะต้องมีวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การที่มีคุณภาพ ดังนั้นควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา เพื่อพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพสำหรับใช้เป็นแนวทางบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสาหรือโรงเรียนทั่วไปต่อไป

3. เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ที่ได้ศึกษาได้ข้อมูลจากโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสาทั่วประเทศ ดังนั้น ควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธเน้นจิตอาสา ระหว่างภูมิภาคที่แตกต่างกันไป เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของปัจจัยที่ศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ รอดจ่าย. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คมเพชร ฉัตรศุภกุล. (2547). *การศึกษาและพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของเด็กและเยาวชนไทย (ระดับมัธยมศึกษา).* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เจริญศรี พันปี. (2553). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้น พื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอ านาจการบริหาร และการจัดการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ญาณิศา บุญจิตร์. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธวัช กรุดมณี. (2550). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บดินท์ ธรรมสังวาลย์. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพโรงเรียนวิถีพุทธ.* ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2555). *โรงเรียนวิถีพุทธ.* พระนครศรีอยุธยา: ผู้แต่ง.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: แอล ที เพรส.

สุทธิพงศ์ ยงกมล. (2543). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช และคณะ. (2550). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Barnard, C. L. (1968). *The functions of executive*. Cambridge: Harvard University.

Hannan, M. & Freeman, J. (1977). The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology, 82*(5), 929-964.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organization* (2nd ed.). New York: John Wiley.

Kopelman, E. R. (1986). *Managing productivity in organizations.* N.P.: McGraw-Hill.

Steers, R. M. (1985). *Managing effective organization: An introduction.* Boston. Mc: Kent.

Steers, R. M. & Lyman, W. P. (1991). *Motivation and work* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3: กรณีศึกษา

Instructional Leadership of School Administrators under the Office of Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3: A Case Study

วินัย ป้อมดำ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 โดยใช้วิธี กรณีศึกษา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก การศึกษาเอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครูวิชาการ 1 คน ครูผู้สอน 5 คน ผลการศึกษาพบว่า: (1) วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีการจัดทำแผนงาน โครงการด้านวิชาการจัดทำแผนกลยุทธ์และธรรมนูญโรงเรียนเป็นปัจจุบันและมีการแต่งตั้งให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิชาการอย่างชัดเจน; (2) ด้านความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน สถานศึกษามีการวางแผนงาน โครงการและกิจกรรมในการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนอย่างชัดเจน; (3) ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ สถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน โครงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างชัดเจน แต่สถานศึกษาขาดเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์; (4) ด้านศักยภาพการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ สถานศึกษามีการจัดทำ แผนงาน โครงการงาน กิจกรรมทางวิชาการอย่างชัดเจนมีการจัดทำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละภาคเรียน มีการจัดทำหลักสูตรมีแผนการจัดทำกิจกรรมการเรียนการสอนที่ชัดเจน มีการจัดทำการวัดผลประเมินผล มีการจัดเก็บข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน; (5) ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลา โรงเรียนมีการจัดทำแผนงานโครงการผู้บริหารและครู เข้าอบรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอมีการนำผลการวิจัยมาใช้กับนักเรียน

คำสำคัญ: ผู้นำทางวิชาการ, บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา, เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพรชบูรณ์

Abstract

The objective of this paper was to study the academic leadership of school administrators under the Office of Phetchabun Primary School under the Educational Service Area Office 3, using a case study method. Data was collected from documents, participatory observations and non-participatory observations. In-depth interview were used to collect data from key informants consisting of 1 school administrator, 1 academic teacher, and 5 classroom teachers. The research found that: (1) the vision of the educational management was to keep pace with change. There was a plan of implementation of instructional projects in the strategic management plan and school charter. There

was also a clear appointment of persons who took responsibility in instructional work only (2) leadership of initiation in innovations used for learning and teaching aspects, the school had clearly planned management of the project, and activity in innovation for learning and teaching (3) for the support of using information communication technology in reforming learning, the school had a clearly planned and managed project for using technology in learning and teaching but it lacked computer technology; (4) for the potential of self-reliance in instructional work development, the school had a clearly planned and managed project, there were management, measurement and evaluation, of student attainment data; and (5) for searching for new knowledge to adapt for using throughout the time, the school had a working plan and project for the school administrators' consisting of regular training, the research studies were used with students.

Keywords: the academic leadership, role of school administrators, educational service area office 3

ความนำ

งานวิชาการที่ถือว่าเป็นงานหลักและสำคัญที่สุดของสถานศึกษา ที่จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมของประเทศทั้งนี้เนื่องจากงานวิชาการจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพทางการศึกษาและมาตรฐานโรงเรียนซึ่งมีลักษณะคล้ายส่วนที่เป็นร่างกายของคน และเป็นงานที่เป็นหัวใจของโรงเรียน โดยมีหลักสูตรเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการ ที่ใช้กำกับการจัดระบบการทำงานของโรงเรียนและใช้กำกับกระบวนการดำเนินงาน ในส่วนต่างๆ ของโรงเรียนให้ตอบสนองและสนับสนุนการทำงานวิชาการของโรงเรียนคือให้ผลผลิตที่มีคุณภาพให้ได้คนดีที่เป็นคนสมบูรณ์งานวิชาการจึงกลายเป็นงานที่เป็นศูนย์กลางของโรงเรียนครอบคลุมโรงเรียนทั้งระบบ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2558) ดังนั้นโรงเรียนใดที่งานวิชาการก้าวหน้าโรงเรียนนั้นมักจะมีชื่อเสียงเป็นที่นิยมและเป็นที่ยอมรับส่วนโรงเรียนใดงานวิชาการหล้าหลังอ่อนด้อย โรงเรียนนั้นจะไม่เป็นที่นิยมขาดศรัทธาและไม่เป็นที่ยอมรับ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2546)

การเป็นผู้นำจะต้องมีความรู้ (knowledge) หมายถึง องค์แห่งความรู้ในการเป็นผู้นำ ความรู้ในงานที่ทำและสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม มีแนวคิด (concept) มุมมองในการบริหาร ที่ถูกต้องฝึกฝนความเป็นผู้นำ(leadership) สามัญวิสัยของผู้นำที่จำเป็นจะต้องมีคือการสร้างภาพพจน์ที่ดีและถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการบริหารทำงานอย่างทุ่มเท และจริงจังควบคุมอารมณ์ได้ให้ความสำคัญในการสื่อความหมายทั้งภาษาพูดภาษาเขียนได้อย่างชัดเจนคาดการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นหาแนวทางขจัดปัญหา และเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน (รุ่ง แก้วแดง, 2542 อ้างถึงใน เสาวนี ตรีพุทธรัตน์, 2547)

ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำในการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้นำทางวิชาการจะต้องให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมวิชาการ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอย่างดีเพื่อเป็นผู้นำสร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาทั้งครูวิชาการครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นและเป็นไปตามความมุ่งหมายและหลักการ ของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติด้วยเหตุผล

ดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสม

จากสภาพปัญหาและความสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อจะเป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นเฟืองจักรที่สำคัญตัวแรกที่จะนำพาสถานศึกษาจัดกิจกรรมวิชาการในสถานศึกษาได้อย่าง มีประสิทธิภาพมีทิศทางสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้พัฒนาตนเอง หรือเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและที่สำคัญที่สุดคือคุณภาพของนักเรียนสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

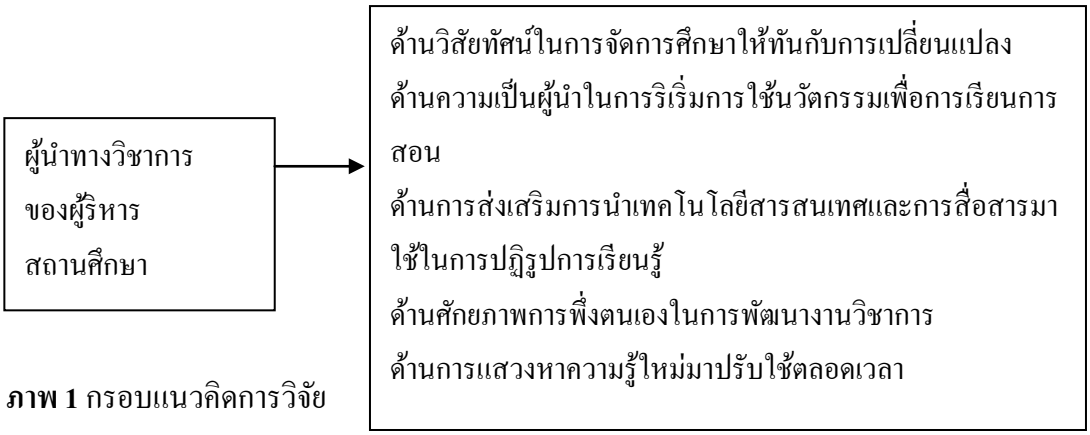
เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลศรีเทพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นผู้นำและการจัดการ จะมีผลต่อตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างเห็นได้ชัดหน้าที่ของการจัดการจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลหลักที่มีอำนาจและเวลาที่จะควบคุมการจัดการของโรงเรียน ยิ่งไปกว่านั้นหาก
ผู้บริหารโรงเรียนไม่จัดการงานหลักๆก็จะไม่มีใครทำ อาจพูดได้ว่าผู้บริหารคือผู้นำด้านการจัดการ
สิ่งเหล่านี้คือความท้าทายของการเป็นผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่21 บทบาทของผู้บริหารมีพัฒนาการที่ไม่ตายตัว ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้เป็นผู้สั่งการอีกต่อไป แต่มีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกกับกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Mickey, 2002)

ดังนั้นบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจึงจำเป็นต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นแก่ผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้เป็นแหล่งวิชาการอย่างแท้จริงสถานศึกษาก็จะประสบความสำเร็จ ในการจัดการตามภารกิจและมีคุณภาพการศึกษาของไทยก็จะมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่แท้จริงผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมมากขึ้นจะต้องมีความรู้ความสามารถในการสอนและการบริหารองค์การ เป็นนักประชาธิปไตย เข้าใจในงานเป็นอย่างดี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาที่มีระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยที่มีรายละเอียดเป็นพิเศษ จึงมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหาร 1 คน ครูวิชาการ 1 คน ครูผู้สอน 5 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และการนำไปปฏิบัติที่หลากหลาย เลือกโรงเรียนอนุบาลศรีเทพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และแบบบันทึก (Field notes) แบบสังเกตภาคสนาม (Field notes Survey) และแบบศึกษาเอกสาร สำหรับเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาสรุป เพื่อสร้างประเด็นคำถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัยจัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจำนวน 3 ชุด

ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน สำหรับใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน สำหรับใช้สัมภาษณ์ ครูวิชาการโรงเรียน และครูผู้สอน

ชุดที่ 3 แบบสังเกตภาคสนามผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ของผู้บริหาร

3. นำแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตภาคสนาม 3 ชุด ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาความเหมาะสมและถูกต้องตามเนื้อหาและภาษา เมื่อผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามคำแนะนำและตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

4. เตรียมแบบบันทึกภาคสนาม (Field notes) เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม เพื่อบันทึกเหตุการณ์และกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอนุบาลศรีเทพ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3

เก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นเตรียมการ

1. ผู้ศึกษาได้ติดต่อโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา (โรงเรียนอนุบาลศรีเทพ)

2. ผู้ศึกษาได้เดินทางไป โรงเรียนอนุบาลศรีเทพ ล่วงหน้าสร้างความคุ้นเคยกับผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูผู้สอน นอกจากนี้ยังได้ใช้ช่วงเวลานี้กำหนดแผนการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์และสังเกต

3. ศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน ตลอดจนได้เตรียม วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานภาคสนาม ได้แก่ กล้องถ่ายรูปและเทปบันทึกเสียง

4. จัดทำตารางการปฏิบัติงานวิจัยในโรงเรียนอนุบาลศรีเทพเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนามและสัมภาษณ์บุคลากร

5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสังเกต

ขั้นการเก็บข้อมูลภาคสนาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนอนุบาลศรีเทพเป็นระยะเวลา 3 เดือน เริ่มตั้งแต่ มีนาคม-พฤษภาคม 2557

2. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่รวบรวมได้มีความเที่ยง และความตรง ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย (data triangulation)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้รวบรวมข้อมูลจากการศึกษารายกรณี โรงเรียนอนุบาลศรีเทพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลภาคสนามจากแบบบันทึก (field notes) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการสังเกตเกี่ยวกับเหตุการณ์และกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนตลอดทั้งวัน และบางครั้งอาจมีการสัมภาษณ์เพื่อเป็นการยืนยัน และให้รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการดำเนินงานนั้นๆ เช่น สอบถามครูเกี่ยวกับกิจกรรม/โครงการของโรงเรียนจัดแสดงไว้ เป็นต้นโดยผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ตรวจและแก้ไขทุกครั้งที่มีการเก็บข้อมูลภาคสนาม จากนั้นนำข้อมูลของโรงเรียนมาวิเคราะห์จำแนก และจัดเข้ากลุ่มตามลักษณะกิจกรรมที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. นำข้อมูลภาคสนามทั้งหมดและข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สังเกต จากผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูผู้สอนมาสังเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบการบรรยาย แบบความเรียงของข้อมูลโรงเรียนอนุบาลศรีเทพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลศรีเทพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อตอบคำถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องปรับปรุงพัฒนา คือความเป็นผู้นำ

ในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน ขาดการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมที่หลากหลาย ขาดการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างจริงจัง และนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปพัฒนางานวิชาการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ สถานศึกษาขาดการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างจริงจัง สถานศึกษาขาดสื่อเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์) ขาดงบประมาณในการจัดซื้อสื่อเทคโนโลยี ครูขาดทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยี ซึ่งจะได้นำเสนอรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านต่อไป

2. ด้านวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โรงเรียนมีการจัดองค์กร โครงสร้าง การบริหารงาน มีนโยบายแผนการดำเนินงานในปัจจุบันดีอยู่แล้ว แต่จะต้องปรับปรุงการบริหารงานทั้ง 4 งาน คืองานวิชาการงานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไปแต่งานที่จะต้องให้ความสำคัญมากขึ้นกว่าทุกงานคืองานวิชาการ เพราะจากที่ผ่านมางานวิชาการโดยภาพรวมของสถานศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ จะต้องพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น เพราะถือว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา นโยบายที่จะจัดทำตามแผน ติดตามกำกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีนโยบายเกี่ยวกับงานวิชาการที่และปฏิบัติทำตามแผนงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาที่ชัดเจนและถือว่าสถานศึกษาได้จัดการให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้เป็นอย่างดีและสอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาและมีการติดตามประเมินผล

3. ความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน จากการศึกษาเอกสาร การสังเกตภาคสนาม และการสัมภาษณ์ครู พบว่าโรงเรียนได้ส่งเสริมครูให้ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้ในการเรียนการสอน ได้ส่งเสริมครูเข้าอบรมการใช้นวัตกรรมและนำความรู้มาจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี ยกเว้นการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอน เกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้กับการเรียนการสอน บุคลากรยังไม่มีทักษะการใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน จำเป็นต้องส่งเสริมพัฒนาอบรมครูให้เกิดทักษะเพื่อนำความรู้และทักษะที่ได้มาพัฒนางานการเรียนการสอน พัฒนางานวิชาการของโรงเรียนและสถานศึกษายังขาดนวัตกรรมใหม่ๆ ขาดการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง และนำผลการวิจัยมาปรับใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ

4. การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ โรงเรียนได้ส่งครูเข้าอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์ โดยวางกรอบเป็นนโยบายของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 ที่ว่าให้นักเรียน มีความรู้ความสามารถให้นักเรียน ร้อยละ 80 ในสถานศึกษาต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (คอมพิวเตอร์) เป็นโรงเรียนจึงมีแผนนโยบายที่ชัดเจนส่งครูเข้าอบรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์ ให้ครบร้อยละ 100 ถึงแม้โรงเรียนจะมีคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอโรงเรียนจึงจะต้องหาคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ

5. ศักยภาพการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ ผลการวิเคราะห์พบว่าโรงเรียนได้พยายามจัดระบบการบริหารวิชาการภายใน โดยเน้นคุณภาพการศึกษาเป็นหลัก การดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ผู้บริหารจะเน้น ครูวิชาการครูผู้สอน ทำหน้าที่ให้การนิเทศ จัดประชุมและจัดให้มีกลุ่มแกนนำทางวิชาการ ได้ส่งครูเข้าอบรมงานวิชาการในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 อบรมครูชมรมภาษาไทย ชมรมคณิตศาสตร์ ชมรมวิทยาศาสตร์ ส่งเข้าศึกษาต่อเมื่อมีโอกาส สร้าง ความตระหนักให้ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องเห็นความสำคัญต่อหน้าที่ และความสำคัญของนักเรียน จัดครูเข้าอบรมและจัดเข้าสอนตามความรู้ความสามารถความถนัดตรงตามวิชาเอก นำนักเรียนเข้าแข่งขันทักษะทางวิชาการในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์เขต 3 นอกจากนั้นในด้านการกระตือรือร้นในการเข้าอบรมและรับผิดชอบในภาระงานในการนำความรู้ทางวิชาการที่อบรมมา ครูวิชาการ ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นที่จะมุ่งพัฒนางานวิชาการอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ยังมีครูและบุคลากรบางส่วนที่ไม่แสดงความกระตือรือร้น ในการนำเอาความรู้มาใช้ในการเรียนการสอนกับนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดทางวิชาการตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารและครูหัวหน้าวิชาการจะต้องกระตุ้นเป็นระยะๆส่วนงานที่รับผิดชอบนอกจากงานการเรียนการสอนบุคลากรส่วนมากมีความรับผิดชอบดี แต่มีบางส่วนที่มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมค่อนข้างน้อย ซึ่งทางโรงเรียนจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจและสามารถปรับแนวคิดพฤติกรรมให้มีความตระหนักในจิตวิญญาณของความเป็นครู และให้ทำงานเพื่อส่วนรวมให้มากขึ้น จึงจะสามารถพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้ประสบสำเร็จพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือผลการประเมินผลการเรียนระดับชาติ (National test = NT) สูงขึ้นต่อไป

6. การแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลา ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้บริหารได้ส่งเสริมสนับสนุนครูวิชาการและครูผู้สอนเข้าอบรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอและหลังจากส่งครูเข้าอบรมแล้ว ผู้บริหารได้จัดประชุมวางแผน โครงการเพื่อจัดครูเข้ารับผิดชอบ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนางานงานวิชาการโรงเรียน โดยโรงเรียนจัดทำตารางกิจกรรมเพื่อ ติดตามการพัฒนาส่งเสริมงานวิชาการของครูต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการประชุมคณะครูคณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองนักเรียน มีการประชุม วางแผนการพัฒนาการเรียนการสอนของครูได้จัดเวทีให้ครูและชุมชนได้พบปะสังสรรค์ จัดประชุมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรร่วมกันของชุมชน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูนำความรู้ความสามารถมาวางแผนเพื่อพัฒนางานวิชาการ มีการติดตามประเมินผลงานวิชาการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการส่งเสริมการนำวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารได้ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลา ปฏิบัติตามนโยบายตามแผนงานวิชาการของสถานศึกษา ส่งเสริมครูนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ โดยเฉพาะการนำหลักสูตรของสถานศึกษาไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพจัดทำแผนการสอน จัดทำสื่อการเรียนการสอน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูสอนซ่อมเสริม ส่งเสริมการนำการวิจัยมาใช้กับการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และการส่งครูเข้าอบรมหรือเข้าเป็นวิทยากรทางวิชาการในกลุ่มโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาได้แต่งตั้ง

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงว่า โรงเรียนแห่งนี้ได้ใช้ยุทธวิธีทางการบริหารวิชาการค่อนข้างหลากหลาย เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา และมีการปฏิบัติงานของผู้บริหารในฐานะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yamada (2000) อ้างจาก Heck และคณะ (1990) อธิบายว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน ซึ่งการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนต่างมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แต่อย่างไรก็ตามโรงเรียนยังมีปัญหาด้านบุคลากรสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ซึ่งมีความจำเป็นจะต้อปรับเปลี่ยนแนวคิดให้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิชาการ ครูผู้สอนเข้าอบรมให้มีความรู้อย่างหลากหลายเพื่อนำมาพัฒนา การเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนไป กล่าวคือโรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาผู้บริหารด้านวิชาการภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ควรจะให้มีความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครูได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารในลักษณะดังกล่าวจะยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

ด้านความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนด้านความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนพบว่ามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดหาและผลิตสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ส่งครูเข้าอบรมการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน และส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อนำมาพัฒนางานวิชาการ ครูจัดทำสื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม และวัสดุอุปกรณ์การสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wildy and Dimmock (1993) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการคือภาระงานของผู้บริหารเองหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญต่างๆดังนี้ กำหนดเป้าหมาย การดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นนวัตกรรมแปลกใหม่ในกระบวนการเรียนการสอนกำกับ ติดตาม นิเทศ ครูเป็นคณะกรรมการอำนวยการหรือประสานงานส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร ด้านการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนนอกจากนั้นโรงเรียนได้ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของเด็กนักเรียน รายบุคคล รายชั้นเรียนเพื่อนำข้อมูลจัดทำวิจัยในชั้นเรียนแต่อย่างไรก็ตามโรงเรียนก็มีข้อจำกัดกับความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนโรงเรียนยังขาดนวัตกรรมใหม่ๆในการเรียนการสอนเช่นคอมพิวเตอร์ครูยังขาดทักษะในการใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอนซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำและส่งครูเข้าอบรมเพื่อสามารถนำใช้นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้พัฒนางานวิชาการได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนไป ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในการใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอนโดยเข้าศึกษาอบรม นอกจากนี้โรงเรียนยังมีปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนครูขาดทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียนขาดการส่งเสริมจากผู้บริหารในการทำวิจัยอย่างจริงจัง ครูต้องทำการสอน 8 สาระวิชาไม่มีเวลาในการทำวิจัยอย่างเพียงพอ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารกำลังจัดทำแผนงานการ

ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างจริงจัง เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนางานวิชาการ และนำมาพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อนำความรู้สู่เด็กนักเรียน

ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ (คอมพิวเตอร์) โดยการวางกรอบนโยบายของโรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาผู้เรียนให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และการจัดทำข้อมูลพื้นฐานสภาพปัญหาความต้องการ เป้าหมาย และจุดเน้นในการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญแต่งตั้งผู้จัดเก็บข้อมูลพื้นฐานนักเรียนอย่างชัดเจน จัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง เริ่มจากงานวิชาการเป็นหลักโดยจัดทำเป็นแผนและนโยบายของโรงเรียนอย่างชัดเจน มีการนิเทศ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ เพราะในการเรียนรู้ในปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนสำคัญ ต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร ศรีสะอ้าน อ้างถึงใน ธีระ รุญเจริญ (2545) ได้กล่าวว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ คือหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา เพราะการศึกษามีความสำคัญส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศโดยเป็นกระบวนการที่เรียนรู้ นำไปสู่ความเจริญงอกงามทั้งของบุคคลและสังคมและเป็นเรื่องที่สร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการและการสร้างองค์ความรู้แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนคือขาดเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์) ครูขาดทักษะที่จะนำเทคโนโลยีนำไปสอนเด็ก ซึ่งผู้บริหารจะต้องปรับปรุงส่งครูและบุคลากรเข้าอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ(คอมพิวเตอร์) จัดครูผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อนำความรู้ และทักษะมาพัฒนาการปฏิรูปการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

ด้านศักยภาพการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร ครูวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนมีการเข้าอบรมศึกษาดูงาน ส่งเสริมครู และบุคลากรเข้าอบรมศึกษาดูงานและศึกษาต่อมีการพัฒนาด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ สร้างเครือข่ายชุมชน เครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเข้าอบรมสัมมนาวิชาการอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ มีการพัฒนาวิชาชีพครู มีการนิเทศภายใน มีเครือข่ายครูแกนนำ และการพัฒนาวิชาชีพเหล่านี้ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นอย่างดีจากผลการวิจัย แสดงให้เห็นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Gibert (2003) กล่าวว่า นักศึกษามืออาชีพ ครูมืออาชีพจะเป็นบุคคลสำคัญยิ่งในการพัฒนาการเรียนรู้ แบบบูรณาการซึ่งเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ ต่อนักเรียน ทั้งในด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการในชั้นเรียน การพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่สำคัญ ที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักในการพัฒนาทางวิชาการส่งเสริมการพัฒนาครูแกนนำเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา การสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างต่อเนื่อง

ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลา พบว่า ผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูผู้สอนมีการศึกษา ด้วยการเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา การ

ใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเท่าทันเหตุการณ์ และการนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง จัดทำตารางกิจกรรมเพื่อติดตามการพัฒนาส่งเสริมงานวิชาการของครูต่อนักเรียน มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนกับชุมชนมอบหมายให้ข้าราชการครูนำไปปฏิบัติและมีการติดตาม และวัดผลประเมินผลอย่างสม่ำเสมอนอกจากนั้นมีการส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อให้ขวัญ และกำลังใจแก่ครูที่พัฒนาตนเองใช้ยุทธวิธีการให้ความชมเชยต่อครูที่พัฒนาผู้เรียนให้เป็นเลิศทางวิชาการซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Blase and Blase (อ้างถึงใน อารี สัณหฉวี, 2545) พบว่า จากงานวิจัยหลายชิ้นในความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความต้องการแสดงออกสูง และยอมรับในความรักความอบอุ่นจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกไวต่อความต้องการชมของครูด้วยความสุขของครูใหญ่ที่ได้จากการชมเชยครู ในงานวิจัยของเราก็พบว่าครูใหญ่ ที่มีประสิทธิภาพมักใช้ยุทธวิธีชมเชยในการสร้างอิทธิพลหรือผลสะท้อนด้านดีต่อเจตคติและพฤติกรรมของครูครูจะนำคำชมเชยของครูใหญ่ ไปเชื่อมกับจุดมุ่งหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการสอนในห้องเรียน ยุทธวิธีในการชมเชยนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้กับครูตัวต่อตัว การชมเชย หรือการยอมรับความ สามารถของครูช่วยเสริมสร้างให้กำลังใจแก่ครู และความพึงพอใจในการทำงานของครูการชมเชยยังช่วยสร้างบรรยากาศในโรงเรียน ความสามัคคีของคณะครู และร่วมทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอนำเสนอแนวการจัดการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการศึกษาแต่ละระดับ ดังนี้

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. ควรส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

2. การคัดเลือกบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีหลักสูตรการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการอบรม

3. ควรสนับสนุนงบประมาณให้สถานศึกษาในการนำมาพัฒนา ด้านความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3

1. ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนและด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

2. ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาครูในการทำการวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยไปใช้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณให้สถานศึกษาในการนำมาพัฒนา ด้านความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

4. ควรมีการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศและวิทยาการ

ใหม่ๆทั้งในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานบันทางการศึกษา เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและเพิ่มภาวะผู้นำทางวิชาการแก่ผู้บริหารให้มีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะ มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อยของบุคลากรมาพัฒนาการเรียนการสอน

5. ควรส่งเสริมสนับสนุนให้เขตพื้นที่การศึกษา ส่งศึกษานิเทศก์เข้ามาส่งเสริมสนับสนุนในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี

6. ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ด้านโดยเฉพาะในด้านความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน และด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะระดับสถานศึกษา

1. ควรพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาในด้านพัฒนาด้านความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรม เพื่อการเรียนการสอนและด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

2. ควรมีนโยบายในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีของสถานศึกษาให้ชัดเจน

3. ส่งเสริมครูและบุคลากรในการทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้กับนักเรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

4. จัดหางบประมาณในการจัดซื้อและจัดหานวัตกรรมและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับความต้องการ

5. ควรนำกระบวนการวิจัยและพัฒนามาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

6. ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะ ด้านความเป็นผู้นำในการริเริ่มในการใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน และการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

ธีระ รุญเจริญ. (2545). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

เสาวนี ตรีพุทธรัตน์. (2547). *ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลการนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ไปใช้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2558). ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้. ค้นจาก http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source

อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน.* กรุงเทพฯ: เอสดีเพรส.

Gilbert, J. (2003). *In S. Evans, New way of learning.* A report on the conference of the New Zealand Council for Educational research, Educating for the Twenty- first Century,Wellington, New Zealand. *Educational Review Campus Review, 12*(32), 20-26.

Mickey, Beatrice, H. (2000). *Instructional leadership: A vehicle for one urban principal to effective pedagogical restructuring in a Middle School* .Ed. D. Dissertation, Temple University.

Wildy, H., & Dimmock, C. (1993). International leadership in primary and secondary school. *Journal of educational administration, 31*(21), 43-61.

การจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3

The Management of Information Communication and Technology for Learning in Basic Education Institutions under the Jurisdiction of Phetchabun Primary Educational Service Area office 3

อรวรรณ ป้อมดำ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ: (1) ศึกษาระดับการปฏิบัติการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ และเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา; และ(2) ความต้องการในการพัฒนา กลุ่มตัวอย่างคือสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 136 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนทางเดียว วิเคราะห์ข้อมูล และวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายยุทธศาสตร์พบว่ายุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษาและการบริการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง; (2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสม พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการบริหารให้เป็นโปรแกรมสำหรับจัดการข้อมูลพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาการจัดทำสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

คำสำคัญ: การจัดการเทคโนโลยี, การเรียนรู้ในสถานศึกษา, เพชรบูรณ์

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the level of performance of the management of information and communication technology (ICT) for learning and to compare with the level of performance of ICT in institutions relating to school size; and (2) to identity if there was a need for development in the performance of ICT. The sample consisted of 136 basic education institutions, including 272 school principals and ICT teachers. The instruments used for data collection were questionnaires and structured interviews to find percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA and content analysis of structured interviews. The research findings were as follows: (1) the overall

performance of the ICT management was at the average level. When the individual strategies were analyzed, the highest level of performance was related to strategy. (2) the development of education and service management, were as follows; strategy 1, the development of the quality of the learning, strategy 3, the development of an ICT management team, and strategy 4, development of an ICT infrastructure, were at the average level. (2) The administrators' need to develop an ICT infrastructure suitable for the basic education institutions. This requires development of an ICT program focusing on educational management regarding efficiency planning and decision making for educational management, developing a curriculum regarding professional use of technology and providing training for administrators and teachers about ICT management.

Keywords: technology management, academic study, Phetchabun

ความนำ

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปมากนานาประเทศ ต่างมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศไปสู่เศรษฐกิจและสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ แต่การที่จะพัฒนาประเทศไปสู่สังคมดังกล่าวได้ต้องมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาเป็นเครื่องมือเพื่อนำ ไปสู่การผลิต การเข้าถึง การแพร่กระจายความรู้ให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนได้เรียนรู้อย่างถูกต้องเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ความรวดเร็วของการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนการใช้เวลาว่างและพฤติกรรมในการทำงาน มีการพึ่งพาเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้นและมีความเชื่อว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบทบาทสำคัญต่อกิจกรรมต่าง ๆ ในอนาคตและเป็นหัวใจของสังคมสมัยใหม่เพราะสามารถแก้ปัญหาความท้าทายทางสังคมที่กำลังเผชิญอยู่ได้ Best (1981)

กระทรวงศึกษาธิการเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ ในขณะเดียวกันก็คำนึงถึงประโยชน์และโทษที่อาจเกิดขึ้นจากการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาและประยุกต์ใช้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาเป็นความรู้ในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงรู้จักคิดวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้ที่ไม่เหมาะสมโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงและคุณธรรมนำความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและเป็นไปตามนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศไทย หรือ ไอ ที 2010 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 จึงสนับสนุนให้มีการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดนโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาขึ้นเพื่อสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาโดยให้ผู้เรียน ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และประชาชนได้ใช้ประโยชน์ และเข้าถึงบริการเทคโนโลยีตามความเหมาะสม จึงมีนโยบาย และมาตรฐานการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาจัดให้มีระบบสารสนเทศ ข้อมูลข่าวสาร และระบบป้องกันภัยทางอินเทอร์เน็ตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ รวมทั้งประโยชน์เพื่อการเรียนรู้สำหรับชุมชน และประชาชนในท้องถิ่น จัดให้ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน ได้รับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ มีสาเหตุ มาจากการขาดแคลนงบประมาณการจัดซื้อและบำรุงรักษาทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การขาดซอฟต์แวร์ในการใช้งานที่เหมาะสม การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ยังไม่คุ้มค่า ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศค่อนข้างน้อย และผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา การจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ซึ่งเป็นการนำเอายุทธศาสตร์จากแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษานำมาจัดเป็นระบบโดยอาศัยกระบวนการบริหารที่มีคุณภาพด้วยวงจรเดมมิ่ง มาเป็นขอบข่ายเนื้อหาในการศึกษา และผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการนำไปพัฒนาระบบการจัดการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการและบทบัญญัติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสาร และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3

2. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาการจัดการสารสนเทศ การสื่อสาร และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

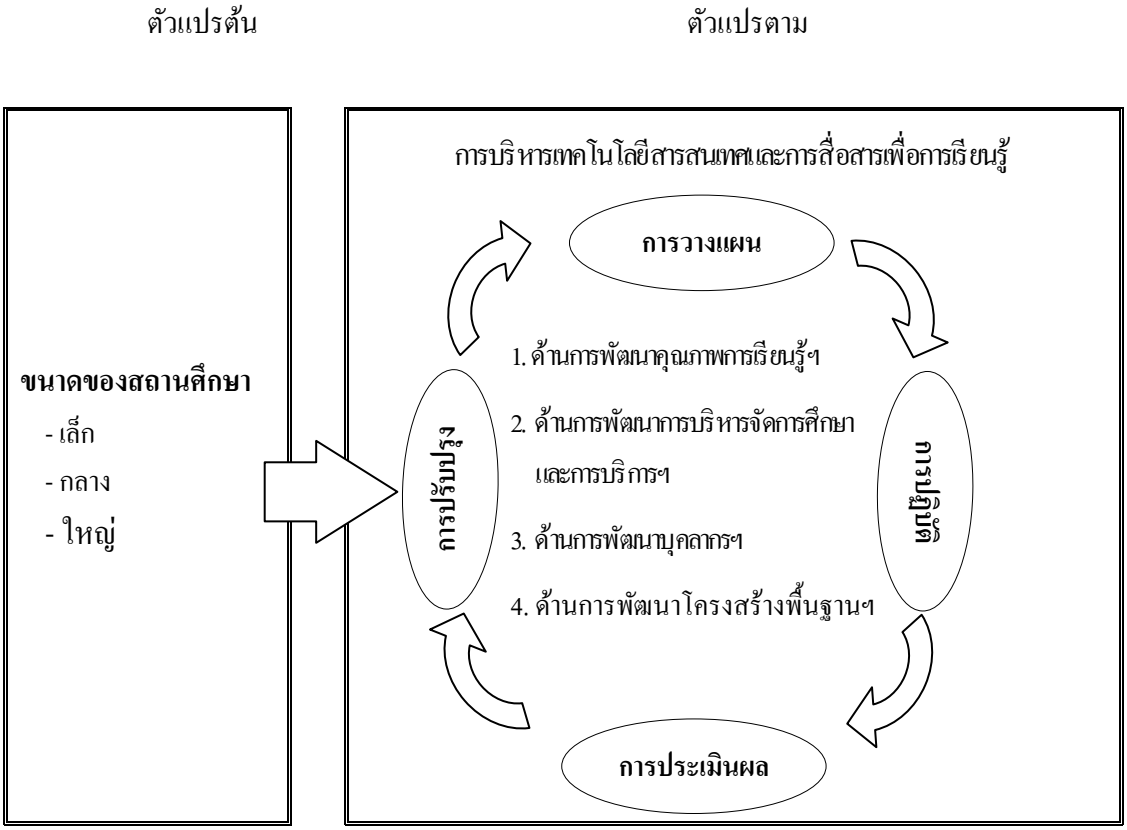
แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้นำยุคใหม่ควรจะเป็นผู้มีความสามารถด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สารสนเทศมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น อัตราความเร็วในการเคลื่อนที่ของสารสนเทศสูงมาก ผู้นำต้องก้าวทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ แหล่งที่มาของอำนาจจะเปลี่ยนไป มีการบูรณาการเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของผู้นำ (Osten, 2001) และในการดำเนินการพัฒนาหากได้นำมาดำเนินการอย่างเป็นระบบจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่มีคุณภาพด้วยวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle--PDCA) โดยมีการกำหนดภาพในอนาคตและกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน บุคลากรในองค์การทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีการปรับปรุงกระบวนการให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีกิจกรรมหลัก 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผนการปฏิบัติงาน ขั้นดำเนินการตามแผน ขั้นตรวจสอบประเมินผล และขั้นปรับปรุงแก้ไข (สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์, 2548)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ดำเนินการตามแนวคิดยุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ ของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 4 ด้าน เพื่อให้การบริหารเรื่องดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดกระบวนการบริหารคุณภาพด้วย วงจรเดมมิ่ง ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนปฏิบัติงาน การ

ดำเนินการตามแผน การตรวจสอบและประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข มาเสนอเป็นขอบข่ายแนวคิดทฤษฎีเพื่อการวิจัยดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 202 แห่ง เป็นสถานศึกษา ขนาดเล็ก 114 แห่ง ขนาดกลาง 64 แห่ง และขนาดใหญ่ 24 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบให้โอกาสเท่ากันหรือแบบเป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) ดังนี้

การสุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 202 แห่ง ใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) ด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูป เครจซีและมอร์แกน (Krejicie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, หน้า 187-188) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 แห่งได้กลุ่ม

ตัวอย่างที่ครอบคลุมและกระจายตามเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 ใช้การสุ่มตามระดับชั้น (stratified random sampling) ตามอัตราส่วนและวิธีการจับสลาก จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก 77 แห่ง ขนาดกลาง 43 แห่ง และขนาดใหญ่ 16 แห่ง รวม 136 แห่ง และกำหนดผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 ที่เป็นตัวแทนของโรงเรียนแต่ละขนาดตามสัดส่วนได้จำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ชุด

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ภายใต้กรอบวงจรการบริหารคุณภาพของเดมมิ่ง ตามยุทธศาสตร์หลัก4 ด้าน คือ (1) การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน (2) การพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาและการบริการ (3) การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (4) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียวโดยครอบคลุมสารสนเทศ การสื่อสาร และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

ชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ ความต้องการในการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (structure interview) มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (open-ended)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา และการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารเพื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้โดยนำมาวิเคราะห์ให้สัมพันธ์ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ที่กำหนดยุทธศาสตร์หลัก 4 ด้าน แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถามและเป็นแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วมาประมวลผล สรุป เพื่อปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์และถูกต้องยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 แห่ง รวม 30 ฉบับโดยกำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม แห่งละ 2 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ จำนวน 1 คนแล้วนำไปแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยง (reliability) ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α) ของ Cronbach, 1974, p. 161ได้ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาเท่ากับ 0.86

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

6. วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้จากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในแต่ละยุทธศาสตร์มากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์สร้างแบบสัมภาษณ์และแก้ไขปรับปรุง

7. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังต้นสังกัดเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการมอบให้ในที่ประชุม และส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์

3. ดำเนินการติดตามเก็บแบบสอบถามคืนและนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม ความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบ สำหรับโรงเรียนที่ผู้วิจัยยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะประสานทางโทรศัพท์เพื่อขอเก็บข้อมูลเพิ่มเติม

4. ตรวจสอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป และหากพบว่าโรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งและส่งทางไปรษณีย์ด่วน (EMS)

5. ผู้วิจัยขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนัดหมายทำการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยส่งคำชี้แจง ขั้นตอนในการสัมภาษณ์และแบบสัมภาษณ์ไปยังสถานศึกษา ล่วงหน้า 1 สัปดาห์

6. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาด้วยตนเองตามวันและเวลาที่นัดหมาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถานภาพทั่วไปของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานด้านสารสนเทศ การสื่อสารและ

เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้น โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสาร และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่เพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติและเปรียบเทียบการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และศึกษาความต้องการในการพัฒนาการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1. ระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายยุทธศาสตร์ พบว่า ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษาและการบริการอยู่ในระดับมาก ส่วนยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้และยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3ที่มีขนาดเล็กขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายยุทธศาสตร์ พบว่า ในยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ความต้องการในการพัฒนาการจัดการสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สรุปได้ดังนี้

3.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม การจัดหาระบบคอมพิวเตอร์มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มด้านสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ในด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ โดยคำนึงถึงความคุ้มประโยชน์ในการใช้

3.2 พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการบริหารให้เป็นโปรแกรมสำหรับจัดการข้อมูลพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงศักยภาพและภารกิจของสถานศึกษาเป็นสำคัญ และยึดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.3 พัฒนาการจัดทำสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี (สาระที่ 3 การออกแบบและเทคโนโลยี สาระที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศ และสาระที่ 5

เทคโนโลยีเพื่อการทำงานและอาชีพ) ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชนมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยจัดให้เหมาะสมกับผู้เรียนและศักยภาพของท้องถิ่น

3.4 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้สารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครบทุกระบบครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา

3.5 ส่งเสริมการจัดเครือข่ายบุคลากร ผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาได้ร่วมกันใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.6 พัฒนาเว็บไซต์ของสถานศึกษา เพื่อการประชาสัมพันธ์ภารกิจของสถานศึกษา โดยปรับปรุงรูปแบบการประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเช่น จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ สมุดเยี่ยมกระดานถามตอบ เพื่อให้มีการตอบข้อซักถามและข้อเสนอแนะจากผู้ใช้และผู้สนใจทั่วไป

3.7 ส่งเสริมการตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และให้มีการรายงานผลเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างต่อเนื่อง

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การจัดการสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมมีอยู่ในระดับปานกลาง โดยในแต่ละยุทธศาสตร์มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ของ การดำเนินงานการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาแผนปฏิบัติงานประจำปี ที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีจึงทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานการจัดการสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษาและการบริการผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาจัดทำโปรแกรมจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา (OBEC 56)เป็นปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุดซึ่งแสดงให้เห็นว่างานด้านการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา เป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดทำให้ และเป็นงานที่สำคัญที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเพื่อการรายงานข้อมูลพื้นฐานหน่วยงานต้นสังกัดเป็น รายภาคเรียน รายปีการศึกษา สอดคล้องงานวิจัยของ บังอร ศรี-สุทธิกุล (2544) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการรับรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ การนำไปประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมาก พฤติกรรมในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานบริการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นที่ว่าสถานศึกษาเผยแพร่ผลการดำเนินงานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

และการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษาการบริการให้ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าการเผยแพร่ผลการดำเนินงานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษาและการบริการ ยังมีสถานศึกษาบางแห่งให้ความสำคัญค่อนข้างน้อย และบุคลากรบางส่วนยังมีความรู้และทักษะด้านนี้ไม่มากพอ จึงทำให้การประชาสัมพันธ์ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาวางแผนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนนำสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุดซึ่งแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายในการ ส่งเสริมสนับสนุน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤชมน อานทิพย์สุวรรณ (2538) ที่พบว่า โรงเรียนได้นำคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในงานบริหารวิชาการ มากที่สุด ส่วนประเด็นที่ว่าสถานศึกษาจัดทัศนศึกษาให้ครูผู้สอนศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายผู้วิจัยมีความเห็นว่าสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ยังมีจำนวนน้อย ทำให้ครูส่วนใหญ่ไม่สามารถไปศึกษาดูงานได้ตามที่ต้องการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาวางแผนการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมทั้งอุปกรณ์ต่อพ่วง มาใช้ในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุด เนื่องจากปัจจุบันสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะเครื่องคอมพิวเตอร์ มีราคาถูกลง สถานศึกษาสามารถจัดหามาใช้ได้ ส่วนประเด็นที่ว่าสถานศึกษาจัดให้มีซอฟต์แวร์ที่ถูกต้องตามกฎหมายลิขสิทธิ์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีเพียงพอ และสถานศึกษาจัดให้มีซอฟต์แวร์ประเภทฟรีแวร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายข้อมูลนี้แสดงว่า สถานศึกษายังขาดแคลนซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมกับการใช้งาน ซอฟต์แวร์ที่มีใช้แพร่หลายในปัจจุบันมีราคาแพง นอกจากนั้นผลการวิจัยนี้ ยังพบว่าข้อมูลเชิงสำรวจพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ ของสถานศึกษา พบว่าห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ และศูนย์สื่ออิเล็กทรอนิกส์ซึ่งต้องอาศัยซอฟต์แวร์เป็นหลัก มีจำนวนน้อยมากคิดเป็นร้อยละ 12.90 และ 09.90 ตามลำดับ จึงเป็นสาเหตุทำให้สถานศึกษาบางแห่งไม่สามารถจัดหาโปรแกรมต่างๆ มาใช้ได้

2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีระดับการปฏิบัติการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้อาจมีสาเหตุเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3มีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้ การผลิต และการพัฒนาสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อ

การเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการนิเทศ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายพัฒนา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้มีการให้ความช่วยเหลือกันทางด้านวิชาการ ตลอดทั้งการใช้ทรัพยากรร่วมกันในระหว่างสถานศึกษาที่อยู่ใกล้เคียง

3. ความต้องการในการพัฒนาการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 ได้ข้อสรุป 7 ประการ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายให้เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1ด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน จากผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการในการจัดทำสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก(1) ความเจริญอย่างรวดเร็วทางด้านวิชาการ วิทยาการใหม่ๆ และสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ได้ถูกคิดค้นประดิษฐ์ขึ้นมาใช้ในสังคมจำนวนมาก ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวทางด้านหลักสูตรการเรียนการสอนของสถานศึกษา (2) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม มีผลกระทบมาจากพัฒนาการทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลต่อการดำรงชีวิต การปรับตัว และพัฒนาการของนักเรียน และ (3) ลักษณะสังคมข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นผลมาจากพัฒนาการทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีโทรคมนาคม ทำให้ข่าวสารทุกรูปแบบ และข้อมูลคอมพิวเตอร์สามารถถ่ายทอดและส่งถึงกันได้อย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องพัฒนาสาระการเรียนรู้การอาชีพและเทคโนโลยี โดยใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสม ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

3.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษาและการบริการ จากผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการในการพัฒนาเว็บไซต์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัจจุบันอินเทอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกชาติ ทุกภาษา ในวงการศึกษาได้ใช้อินเทอร์เน็ตให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ที่ทำให้ทุกคนสามารถศึกษาหาความรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ เป็นระบบเครือข่ายที่เปิดและเชื่อมโยงตลอด 24 ชั่วโมงและเครือข่ายนี้ ยังสามารถเป็นที่สื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้แนวคิดการติดต่อซึ่งรวดเร็วและมีราคาถูกการติดต่อระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ผู้เรียนสามารถเรียนจากที่ไหนหรือเมื่อไรก็ได้โดยไม่มีข้อจำกัดในด้านของสถานที่และเวลา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาเว็บไซต์ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในด้านการประชาสัมพันธ์ภารกิจและกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้ครู นักเรียน และชุมชนได้มีโอกาสให้ข้อเสนอแนะและตอบข้อสงสัยในการจัดการศึกษาได้

3.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้จากผลการวิจัย พบว่า มีความต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้สารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้มีความรู้ ให้มีการเรียนการสอนผ่านเทคโน โลยีสารสนเทศและการสื่อสารผนวกการใช้เข้าไว้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนการสอน โดยให้มีผลในการประเมินคุณภาพและสามารถนับเป็นภาระงานของครูได้ ครูจะมีโอกาสใช้สมองประสบการณ์และมีความเป็นวิชาชีพมากขึ้น

3.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้จากผลการวิจัย พบว่า มีความต้องการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามศักยภาพและภารกิจของการจัดการศึกษา สถานศึกษาสามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้โดยวิธีการที่หลากหลายตามบริบทของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การดำเนินการดังกล่าวจะสำเร็จลงได้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และชุมชน ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งเขตพื้นที่การศึกษาต้องให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอ และทั่วถึงด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเห็นความสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการที่จะพัฒนาการจัดการสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ โดยนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและนักเรียนให้ก้าวทันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้

2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละแห่งควรมีการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ เพื่อสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. เขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายอันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาสารสนเทศการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาที่มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ ให้เป็นสถานศึกษาต้นแบบ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กฤชมน อานทิพย์สุวรรณ. (2538). *สภาพและปัญหาการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในงานบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บังอร ศรีสุทธิกุล. (2544). *อิทธิพลของภาวะผู้นำและการรับรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานโรงเรียนตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กลุ่ม สหวิทยาเขตบรมราชชนนี 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุรีวิยาสาส์น.

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2541). *การประกันคุณภาพการศึกษาวารสารวิชาการ.* 1, 6 (มิถุนายน 2541), 27-39.

Best, J. W. (1981). *Research in Education (*4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing.* New York: Harper & Brother.

Osten, M. (2001). *Technology leadership*: The executive director's role in the tech planning process. Retrieved from https://books.google.co.th/books?id=18CeBQAAQBA

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการใช้มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญาพ.ศ. 2546

Legal Problems Regarding the Implementation of Special Measures in Witness Protection under the Witness Protection in Criminal Case Act B.E. 2546

มนต์ชัย จงไกรรัตนกุล

บทคัดย่อ

เป็นที่ยอมรับอย่างชัดเจนว่าพยานบุคคลในคดีอาญา ถือเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญของกระบวนการยุติธรรม เพราะการพิจารณาพิพากษาลงโทษผู้กระทำความผิดหรืออาชญากรรมนั้น ศาลยุติธรรมก็ย่อมที่จะต้องพิจารณาจากคำเบิกความหรือถ้อยคำของพยานเป็นสำคัญ หรือพิจารณาจากน้ำหนักความเชื่อถือที่พยานได้ให้การเป็นสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามพยานบุคคลในคดีอาญาจะเบิกความหรือให้ถ้อยคำใดๆไปในลักษณะที่เป็นประโยชน์และเป็นไปตามความจริงได้นั้น พยานก็ย่อมจะต้องได้รับการคุ้มครองจากหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ และต้องสร้างความมั่นใจให้กับพยานจาก การศึกษาพบว่าการบังคับใช้มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานบุคคลในคดีอาญาของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546 ยังหาได้ให้ความคุ้มครองพยานบุคคลในคดีอาญาด้วยวิธีการมาตรการพิเศษได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับประเทศไทยแต่อย่างใดไม่

คำสำคัญ: ปัญหาทางกฎหมาย, การใช้มาตรการพิเศษ, การคุ้มครองพยาน

Abstract

It is obviously accepted that the witness in a criminal case is considered as the person who plays a very crucial role in the justice procedure because under the judgment and punishment of the offenders or the criminals, justice courts can consider the testimony or statement of the witness or from the weight of reliability in the testimony given by the witness. However, a verbal witness in a criminal case can give the testimony or statement for the sake of him/her or in accordance with the truth. To do so, the witness must be protected by the related government agencies and such agencies must ensure confidence for the witness. Form the study, it is found that the enforcement of special measures to protect witnesses in criminal cases in Thailand under the Witness Protection in Criminal Case Act, B.E. 2546, has not effectively protected the witness in criminal cases as described by the special measure.

Keywords: legal problems, special measures, witness protection

ความนำ

ในปัจจุบันแนวโน้มของการประกอบอาชญากรรมมีลักษณะซับซ้อนและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะรูปแบบของการสมคบหรือร่วมมือกันประกอบเป็นองค์กรอาชญากรรมของผู้มีอิทธิพล รวมถึงบางกรณียังได้มีการสร้างพยานหลักฐานต่าง ๆ อันเป็นเท็จ ทำให้รัฐซึ่งมีหน้าที่ในการควบคุมความสงบสุขของสังคมต้องพิจารณาหามาตรการที่มีประสิทธิภาพที่สามารถคุ้มครองความปลอดภัยของสังคมได้ (กุลพล พลวัน, 2547) และเป็นการป้องปรามกลุ่มอาชญากรเหล่านี้ มาตรฐานสำคัญประการหนึ่งที่รัฐนำมาเป็นเครื่องมือเสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมและผู้มีอิทธิพลคือการให้ความคุ้มครองพยานพยานบุคคลในคดีอาญา ซึ่งนานาประเทศล้วนยอมรับว่าพยานบุคคลในคดีอาญาถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างที่สุด ในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา เพราะจะต้องเป็นผู้ให้การในฐานะพยานหรือต้องมีการนำเสนอข้อเท็จจริงต่อศาล แต่อุปสรรคประการสำคัญก็คือความไม่ปลอดภัยของพยาน พยานไม่กล้าที่จะมาเบิกความตามคำกล่าวที่ว่า "ไม่มีพยาน ก็ไม่มีข้อเท็จจริงที่จะเป็นตัวกำหนดข้อกล่าวหา" ซึ่งการดำเนินคดีหรือการพิพากษาลงโทษจำเลยนั้น ต้องพิจารณาพิพากษาจากข้อเท็จจริงตามที่พยานได้มีการเบิกความเพื่อให้ศาลสามารถใช้ดุลพินิจในการชั่งน้ำหนักความเชื่อถือของพยานได้ ในบางกรณีผู้เสียหายอาจเป็นพยานและได้เบิกความเป็นการพิสูจน์ความผิดที่มีการกล่าวหา แต่ในความเป็นจริงแล้วพยานกลับไม่กล้าที่จะมาเบิกความเพราะความไม่ปลอดภัยของตัวพยานเอง ทั้ง ๆ กรณีดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งในการนำไปสู่การชี้ตัวจับกุมผู้กระทำความผิดและพิพากษาลงโทษ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองพยานในคดีอาญาแนวคิดการให้ความคุ้มครองพยานในประเทศไทยบทบาทของหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองพยาน

2. เพื่อศึกษาถึงความเป็นมา หลักการและสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546 เงื่อนไขและวิธีดำเนินการคุ้มครองพยานโดยใช้มาตรการพิเศษรวมทั้งระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้องและศึกษาการคุ้มครองพยานตามมาตรการพิเศษตามกฎหมายต่างประเทศ

3. เพื่อวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองพยานตามมาตรการพิเศษของประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

พระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546 นั้นมีเจตนารมณ์เพื่อต้องการให้เกิดความปลอดภัยแก่พยาน ตลอดจนบุคคลในครอบครัวของพยานทั้งก่อนดำเนินคดีและหลังดำเนินคดีเสร็จสิ้น โดยการใช้มาตรการคุ้มครองพยานที่เหมาะสมกับประเทศไทย แต่อย่างไรก็ดีปัจจุบันพบว่า ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการคุ้มครองพยาน โดยการใช้มาตรการพิเศษอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น ในส่วนของการเปลี่ยนชื่อตัวชื่อสกุลของพยาน และหลักฐานทางทะเบียนต่าง ๆ นั้นยังขัดหรือแย้งกับกฎหมายฉบับอื่น และยังไม่มีเงื่อนไขหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เกี่ยวกับการเปลี่ยนชื่อหรือกำหนดเลขที่บัตรประชาชนใหม่ให้กับพยาน การขอความร่วมมือหรือการประสานงานกับหน่วยงานอื่นไม่ว่าในการจัดหาอาชีพหรือจัดให้มีการศึกษาอบรม ขาดการประชาสัมพันธ์ หรือค่าตอบแทนที่ต่ำหาทำให้เกิดแรงจูงใจแก่พยานแต่ประการใด รวมถึง ขั้นตอนหรือ

กระบวนการอนุมัติที่กำหนดให้เป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมแต่เพียงผู้เดียวในการกำหนดใช้มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยาน เป็นต้น ซึ่งมาตรการพิเศษดังกล่าวเป็นมาตรการขั้นสูงสุดในการคุ้มครองให้พยานในคดีที่มีความร้ายแรงหรือในคดีสำคัญ ดังนั้นจึงควรศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการบังคับใช้มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานของประเทศไทย โดยศึกษามาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย ประเทศเยอรมันหรือสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศอิตาลีหรือสาธารณรัฐอิตาลี และประเทศอังกฤษหรือสหราชอาณาจักร เพื่อนำหลักการในกฎหมายของประเทศเหล่านั้นมาเป็นแนวทางแก้ไขเพิ่มเติมการใช้มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานของไทยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคคลที่เป็นพยานและต่อกระบวนการยุติธรรมทางอาญาต่อไป

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

มาตรการพิเศษนั้น หลาย ๆ ประเทศรวมถึงประเทศไทยจำเป็นต้องใช้มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานสืบเนื่องมาจากปัญหาองค์กรอาชญากรรม ซึ่งมีการพัฒนาในลักษณะข้ามชาติมักจะมีเครือข่ายในการกระทำผิดหลายๆ รัฐ มักมีการคุกคาม ข่มขู่ ทำร้าย กำจัดพยานหรือผู้ใกล้ชิด มีการกดดันพยานไม่ให้พยานไปให้การต่อเจ้าหน้าที่หรือศาล แม้สมาชิกผู้กระทำผิดจะถูกจับได้ก็ยังมีสมาชิก หรือผู้กระทำผิดอย่างต่อเนื่อง การสืบสวนสอบสวนเพื่อเอาผิดต่อผู้กระทำผิด หรือ ผู้ร่วมขบวนการจำเป็นต้องใช้บุคคลที่มีความใกล้ชิดกับการกระทำผิด โดยเฉพาะในขั้นตอนการให้การเป็นพยานในศาล จึงมีการกันผู้ร่วมกระทำผิดเป็นพยาน เพื่อสืบสาวไปให้ถึงผู้บงการหรือตัวการสำคัญ จำเป็นต้องใช้มาตรการพิเศษในการต่อต้านองค์กรอาชญากรรมดังกล่าว โดยการคัดเลือกพยานบุคคลเข้าสู่ความดูแลของรัฐ โดยพิจารณาจากพยานที่มีโอกาสได้รับความเสี่ยงภัยและพิจารณาร่วมกับปัจจัยอื่น เนื่องจากรัฐมีข้อกำหนดให้ด้านงบประมาณและบุคลากรมาตรการพิเศษ จึงถือเป็นมาตรการที่รัฐได้กำหนดให้เงื่อนไขในการคุ้มครองพยานได้มีศักยภาพมากกว่าเดิมและเหมาะสมกับบริบทเกี่ยวกับคดีในปัจจุบัน และถือเป็นมาตรการสูงสุดเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของพยาน และความร้ายแรงของคดีมากกว่าคดีปกติธรรมดา เช่น คดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด คดีความผิดเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร คดีความผิดเกี่ยวกับเพศ คดีความผิดเกี่ยวกับองค์กรอาชญากรรมคดีความผิดที่มีอัตราโทษอย่างต่ำให้จำคุกตั้งแต่สิบปีขึ้นไปเป็นต้นโดยพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดให้สำนักงานคุ้มครองพยานดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้แก่ การย้ายที่อยู่ หรือจัดหาที่พักอันเหมาะสม การจ่ายเลี้ยงชีพที่สมควรแก่พยานหรือบุคคลที่อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูของพยานเป็นระยะเวลาไม่เกินหนึ่งปี เว้นแต่มีเหตุจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาได้ครั้งละไม่เกินสามเดือน แต่ไม่เกินสองปี การประสานงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการเปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล และหลักฐานทางทะเบียนที่สามารถระบุตัวพยาน รวมทั้งการดำเนินการเพื่อกลับคืนสู่ฐานะเดิมตามคำขอของพยานด้วย การดำเนินการเพื่อให้มีอาชีพให้มีการศึกษาอบรม หรือดำเนินการใดเพื่อให้พยานสามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามที่เหมาะสม การช่วยเหลือในการเรียกร้องสิทธิที่พยานพึงได้รับ การดำเนินการให้มีเจ้าหน้าที่คุ้มครองความปลอดภัยในระยะเวลาที่จำเป็น

มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานบุคคลในคดีอาญาตามกฎหมายระหว่างประเทศ

นานาอารยะประเทศต่างเห็นตรงกันว่า การคุ้มครองพยานนั้นถือเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นหัวใจของกระบวนการยุติธรรมอย่างที่สุด ดังนั้นในแต่ละประเทศล้วนมีมาตรการในการคุ้มครองพยานแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและบริบทของแต่ละประเทศเป็นสำคัญ แต่เพื่อให้การกำหนดมาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีมาตรฐานใกล้เคียงกันแล้ว

สหประชาชาติจึงได้มีการวางหลักการเรื่องการคุ้มครองพยานในอนุสัญญาแห่งสหประชาชาติต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติ (The United Nations Convention against Transnational Organized Crime) (มติที่ประชุมสมัชชาใหญ่เลขที่ 55/25 ภาคผนวก 1) (General Assembly Resolution 55/25,annex I) เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน ค.ศ.2000 ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่นานาประเทศในการต่อต้านกับอาชญากรรมองค์กรข้ามชาติ โดยรัฐภาคีสมาชิกได้มีการลงนามร่วมกันในการประชุมที่ Palermo ประเทศอิตาลี ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ 12-15 ธันวาคม ค.ศ.2000(สำหรับประเทศไทยได้ลงนามเมื่อวันที่ 13 ธันวาคม ค.ศ.2000) (พ.ศ.2543) และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 29 กันยายน ค.ศ.2003 (พ.ศ.2546) ในการนี้ประเทศไทยซึ่งเป็นรัฐภาคีสมาชิกอยู่แล้ว ได้นำหลักการภายใต้อนุสัญญาฉบับดังกล่าวนี้เข้าสู่กระบวนการให้สัตยาบันภายใต้กฎหมายแห่งอาณาจักรไทยเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม ค.ศ. 2003 (พ.ศ. 2546)

โดยอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ. 2000 (The United Nations Convention against Transnational Organized Crime) ดังกล่าวได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองพยานไว้ในข้อ 24 ความว่า (ปกป้อง ศรีสนิท, 2553) รัฐภาคีแต่ละรัฐจะต้องใช้มาตรการทั้งหลายที่เหมาะสมภายในวิถีทางของตนเพื่อที่จะให้ความคุ้มครองอย่างมีประสิทธิภาพแก่พยานจากการแก้แค้น หรือข่มขู่ที่อาจเกิดขึ้นได้ในการดำเนินคดีอาญา ซึ่งพยานผู้นั้นเป็นผู้ให้การที่เกี่ยวข้องกับความผิดที่ครอบคลุมภายใต้อนุสัญญานี้ และแก่ญาติและบุคคลอื่นที่ใกล้ชิดกับพยานผู้นั้นตามความเหมาะสม มาตรการดังกล่าว ต้องไม่ทำให้เสื่อมสิทธิของจำเลย เช่น ภายในขอบเขตที่จำเป็นและกระทำได้ การย้ายบุคคลเหล่านั้นไปอยู่ที่อื่นและเท่าที่เห็นจำเป็น การไม่เปิดเผยหรือจำกัดการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับรูปพรรณและที่อยู่ของบุคคลดังกล่าว หรือจัดให้มีกฎเกณฑ์ทางพยานหลักฐานที่อนุญาต ให้คำให้การของพยานสามารถกระทำได้ในลักษณะที่ทำให้แน่ใจว่าพยานได้รับความปลอดภัย หรือรัฐต้องพิจารณาจัดทำความตกลงหรือข้อตกลงกับรัฐอื่น เพื่อย้ายบุคคลที่อ้างถึงในวรรคหนึ่งของข้อนี้ไปอยู่ที่อื่น

เพื่อเป็นแนวทางที่เหมาะสมกับการดังกล่าว จึงได้มีการกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับการคุ้มครองพยานในกระบวนยุติธรรมทางอาญาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรม (Good Practices for the Protection of Witnesses in Criminal Proceedings Involving Organized Crime 2008) จะได้มีการเป็นแบบอย่างในการคุ้มครองพยานให้กับรัฐภาคสมาชิก แต่อย่างไรก็ตาม มาตรการพิเศษของแต่ละประเทศ ต่างมีการกำหนดเงื่อนไขรูปแบบและวิธีการบังคับใช้ไว้หลากหลายต่างกัน แต่สิ่งเดียวที่เหมือนกันคือการที่จะนำมาตรการพิเศษดังกล่าวไปใช้ในการคุ้มครองพยานนั้นทุกประเทศต่างต้องการให้พยาน หรือบุคคลที่พยานร้องขอให้มีการคุ้มครองนั้นได้รับความปลอดภัยสูงสุด และทำให้พยานเกิดความเชื่อมั่นกับการเบิกความดังกล่าว ผลของการกระทำดังกล่าว ย่อมจะทำให้การพิจารณาคดีอาญาเป็นไปด้วยความยุติธรรม ในการนี้สามารถจัดกลุ่มมาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานได้ 5 กลุ่มดังนี้

1. มาตรการด้านกายภาพ

มาตรการด้านกายภาพ เป็นมาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานในคดีอาญา ซึ่งเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดความปลอดภัยแก่พยานและครอบครัวของพยาน อาทิเช่น การจัดหาสถานที่ที่ปลอดภัยให้พยาน ซึ่งอาจกระทำโดยการย้ายที่อยู่ของพยานและบุคคลใกล้ชิด การจัดหาอุปกรณ์ที่เป็นเครื่องมือในการรักษาความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งแต่ละประเทศก็จะมีลักษณะของการใช้มาตรการด้านกายภาพดังนี้ คือ

ประเทศสหรัฐอเมริกา

การคุ้มครองพยานได้ถูกบัญญัติในประมวลกฎหมาย(United States Code) บรรพ 18 (Title 18) อาชญากรรมและกระบวนการทางอาญา (Crimes and Criminal Procedure) ส่วน 2 (Part II) หมวด 224 (Chapter 224) มาตรา 3521 (Section 3521) (a)(1), (b)(1) ได้กำหนดผู้ที่จะได้รับความคุ้มครอง ได้แก่ พยาน ผู้ที่จะเป็นพยาน หรือมีแนวโน้มที่จะเป็นพยาน ตลอดจนสมาชิกในครอบครัว หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับพยานในกรณีที่บุคคลดังกล่าวอาจจะได้รับอันตรายจากการที่พยานนั้นๆ ในการให้ความคุ้มครองพยาน จะกระทำโดยการย้ายถิ่นที่อยู่และการคุ้มครองโดยประการอื่นที่รัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรมเห็นสมควร เช่นการทำร้ายร่างกาย การให้ประกันเรื่องสุขภาพ เรื่องความปลอดภัย เรื่องสวัสดิการของบุคลเหล่านั้น รวมทั้งจิตใจและการปรับตัวเข้าสู่สังคมให้กับพยาน ครอบครัวและบุคคลที่ใกล้ชิดกับพยานดังกล่าว และทั้งนี้ U.S. Marshals ถือเป็นหน่วยงานที่ถูกระบุไว้ในกฎหมาย United States Code Title28, part II, Chapter 37 Section 561 เป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงยุติธรรม โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้มีอำนาจและสั่งการ มีหน้าที่ โดยตรงในการนำมาตรการทางกายภาพไปปรับใช้กับพยาน และยังมีอำนาจในการออกข้อบังคับ เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

(1) จัดให้มีการเปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุลของพยานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

(2) จัดที่พักอาศัยให้กับพยาน

(3) จัดให้มีการขนของ เครื่องใช้เพื่อให้เข้าไปอยู่ในสถานที่พักแห่งใหม่

(4) จ่ายค่าเลี้ยงชีพที่เพียงพอ

(5) ช่วยให้พยานมีงานทำ

(6) ให้ความช่วยเหลืออย่างใดๆ เพื่อให้เขาสามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคมใหม่

(7) ปกปิดหรือปฏิเสธที่จะเปิดเผยชื่อหรือสถานที่ของพยานที่ได้รับการคุ้มครอง หรือข้อเท็จจริงใดๆ ที่เกี่ยวกับพยานหรือโครงการคุ้มครองพยาน ยกเว้นการมีคำสั่งศาลโดยการร้องขอของมลรัฐหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐในท้องถิ่น

(8) รักษาความลับของชื่อตัว ชื่อสกุล รวมถึงสถานที่อยู่ของพยานในกรณีที่ต้องมีการบันทึกในทะเบียนประวัติอาชญากรรมภายใต้กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาหรือมลรัฐ

ประเทศออสเตรเลีย

เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้รับผิดชอบในการคุ้มครองตลอดระยะเวลา 24 ชั่วโมง และยังมีอำนาจในการที่จะโยกย้ายผู้ให้เบาะแสไปยังสถานที่อื่นๆ พร้อมทั้งมีการเปลี่ยนรูปพรรณสัณฐาน โดยมีการจัดตั้งองค์กรขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อคุ้มครองพยานที่ตกลงจะให้การเป็นปฏิปักษ์ต่อองค์กรอาชญากรรม ต่อมาโครงการดังกล่าวได้รับการพัฒนาจนเป็นการบังคับใช้กฎหมายในระดับประเทศและให้ความคุ้มครองในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลทำให้การปราบปรามอาชญากรรมประสบความสำเร็จมากขึ้น โดยเงื่อนไขและข้อกำหนดดังกล่าวได้ถูกบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองพยาน ค.ศ. 1994 (Witness Protection Act 1994)

ประเทศเยอรมันหรือสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

การคุ้มครองพยานได้มีการบัญญัติในกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (The German Code of Criminal Procedure) แต่การคุ้มครองพยานดังกล่าวยังมีข้อจำกัดไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับพยานหรือผู้เสียหายได้ เพราะเป็นการคุ้มครองเฉพาะในการพิจารณาคดีเท่านั้น ดังนั้นจึงได้มีการนำกฎหมายตำรวจ (Police Law) มาเสริมมาตรการที่มีอยู่ในกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (The German Code of Criminal Procedure) ก่อนการพิจารณาคดีอาญา ซึ่งมาตรา 68 อนุมาตรา 1 มีการกำหนดให้บุคคลใดไม่ว่าจะเป็นตำรวจหรือพยานมีสิทธิที่จะให้การต่อศาลเกี่ยวกับถิ่นที่อยู่หรือภูมิลำเนาโดยสามารถให้สถานที่ทำงานเป็นถิ่นที่อยู่แทน

ได้ หรืออาจระบุถึงที่อยู่อื่นซึ่งอาจส่งหมายได้ก็ได้ สอดคล้องกับมาตรา 68 อนุมาตรา 2 ที่ได้กำหนดให้ศาลมีอำนาจให้พยานไม่ต้องให้การเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและภูมิลำเนาก็ได้ รวมถึงพยานสามารถที่จะหลีกเลี่ยงการให้ข้อมูลใด ๆ ที่ทำให้พยานได้รับอันตรายได้

ประเทศอิตาลีหรือสาธารณรัฐอิตาลี

การคุ้มครองพยานได้ถูกบัญญัติไว้ใน Law no. 45 ค.ศ. 2001 ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมใน Law no. 8 ข้อที่ 17 ทวิ ซึ่งได้ให้อำนาจการคุ้มครองเป็นหน้าที่กระทรวง มหาดไทย ดังนั้นกระทรวงมหาดไทยจึงได้ออกกฎระเบียบที่ 2004/04/23 ฉบับที่ 161 เกี่ยวกับมาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานและทำงานร่วมกันของความยุติธรรม (Protective measures for witnesses and collaborator so fjustice: Regulation 23.04.2004 Ministry of Interior Decree No. 161) ด้วยการย้ายที่อยู่ของพยานไปอยู่ที่อื่น รวมทั้งให้มีชื่อตัว ชื่อสกุลใหม่ วิธีการนี้ถือเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพและสามารถประกันความมั่นคงและความปลอดภัยของพยานได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการคุ้มครองพยานที่จะให้การเป็นปฏิปักษ์ต่ออาชญากรเหล่านั้น จะต้องรวมถึงบุคคลที่สามซึ่งมีความเกี่ยวพันกับพยานด้วย มิฉะนั้นบุคคลที่สามซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองจะต้องได้รับผลจากการกระทำที่ไม่ชอบและกลายเป็นเหยื่อโดยที่ไม่ได้ตั้งใจ

ประเทศอังกฤษหรือสหราชอาณาจักร

การคุ้มครองพยานได้มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคดีเยาวชนและพยานหลักฐานในคดีอาญา ค.ศ. 1999 (The Youth Justice and Criminal Evidence Act 1999 (YJCEA)) ในกรณีที่คดีมีความร้ายแรงมาก และมีความเสี่ยงที่พยานจะเป็นอันตรายอาจต้องมีการย้ายพยานบุคคลไปอยู่อีกที่หนึ่ง กล่าวคือ อาจให้พยานไปอยู่นอกภูมิลำเนาในเมืองอื่นที่อยู่ภายในสหราชอาณาจักรก็ได้

2. มาตรการด้านความปลอดภัย

มาตรการด้านความปลอดภัย เป็นมาตรการพิเศษที่ช่วยในการคุ้มครองตัวพยานและบุคคลในครอบครัวจากการถูกประทุษร้าย ซึ่งได้แก่ การจัดชุดเจ้าหน้าที่ไปคุ้มครองความปลอดภัยของพยาน มาตรการเกี่ยวกับการปกปิดที่อยู่ มาตรการรักษาความลับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการคุ้มครองพยาน เป็นต้น ซึ่งแต่ละประเทศก็จะมีลักษณะของการใช้มาตรการเกี่ยวกับสถานะของพยานดังนี้ คือ

ประเทศสหรัฐอเมริกา

ยังมีการกำหนดให้ความคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลข่าวสารในคดีความผิดสำคัญโดยเฉพาะการก่อการร้ายหรือการจารกรรมข้อมูล และยังกำหนดโปรแกรมของการคุ้มครองที่เรียกว่า (Witness Security Program/ WITSEC)* อยู่ใน United States Code Title 18, part II, Chapter 204 Section 3073 และ 3076 เพราะกฎหมายดังกล่าวเห็นการปกปิดที่อยู่หรือข้อมูลต่าง ๆ ของพยานเป็นเรื่องสำคัญ โดยกำหนดให้ United States Marshals จะต้องให้ความคุ้มครองพยานตลอด 24 ชั่วโมง ขณะเมื่อพยานไปให้การหรือเบิกความต่อศาล

ประเทศออสเตรเลีย

อำนาจหน้าที่ในการคุ้มครองพยานของประเทศออสเตรเลีย ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้มีอำนาจและรับผิดชอบในโครงการดงกล่าว รวมถึงเป็นผู้ลงทะเบียนพยานที่เข้าสู่โครงการโดยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ โดยให้เฉพาะผู้บัญชาการตำรวจบุคคลที่ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งและบุคคลใด ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บัญชาการตำรวจเท่านั้น ที่จะมีอำนาจเข้าถึงข้อมูลใดๆทางทะเบียน และรวมถึงเอกสารใด ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับทะเบียนดังกล่าวรวมถึงจะต้องผ่านการตรวจสอบและการประเมินความน่าไว้วางใจของระบบการเก็บทะเบียนในชั้น “ลับ” หรือ “ลับที่สุด” นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองพยานฉบับนี้ยังได้มีการกำหนดโทษ กล่าวคือ สำหรับกรณีบุคคลที่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับชื่อแสดงตัว

หรือแหล่งที่อยู่ของบุคคลที่เป็นหรือได้เป็นผู้เข้าร่วมแห่งเครือจักรภพ หรือที่จะทำให้เกิดความเสื่อมเสียแก่ความปลอดภัยของบุคคลดังกล่าวบทลงโทษระวางโทษจำคุก 10 ปี

ประเทศเยอรมันหรือสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (The German Code of Criminal Procedure) มาตรา 68 อนุมาตรา 3 ได้กำหนดว่าทั้งข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับรูปพรรณสัณฐาน ของพยานนั้น พยานอาจปกปิดได้หากพยานเห็นว่าการเปิดเผยข้อมูลนั้นจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต อิสรเสรีภาพ แต่อย่างไรก็ตาม ข้อมูลส่วนตัวและเอกสารต่างๆ ซึ่งเกี่ยวกับรูปพรรณของพยานนั้น หรือเอกสารที่เกี่ยวโยงถึงตัวบุคคลนั้น ที่พยานเห็นว่าอาจจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิตและเสรีภาพของพยานและบุคคลที่ใกล้ชิดพยานได้พยานก็สามารถที่จะนำส่งให้เก็บรักษาไว้ ที่สำนักงานอัยการได้ แม้กฎหมายจะกำหนดให้นำส่งที่ศาลก็ตาม และยังกำหนดไว้ในมาตรา 96 กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่ที่จะต้องนำส่งแฟ้มข้อมูลหรือเอกสารต่าง ๆ หากมีการร้องขอหรือมีการขอหมายเรียก เพื่อเป็นมาตราในการคุ้มครองพยานเพื่อจะทำให้เจ้าพนักงานของรัฐไม่ต้องให้ข้อมูลหรือแฟ้มดังกล่าวตามที่ร้องขอโดยชอบด้วยกฎหมายได้ มาตรา 110 b กำหนดให้รูปพรรณสัณฐานที่แท้จริง (Identity) ของเจ้าหน้าที่สืบสวนนอกเครื่องแบบซึ่งทำงานสามารถใช้ชื่อที่สมมติและต้องถูกเก็บไว้เป็นความลับแม้ภายหลังเสร็จสิ้นภารกิจแล้วก็ตาม

ประเทศอิตาลีหรือสาธารณรัฐอิตาลี

ภายใต้ Law no. 45 ค.ศ. 2001 ที่ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยในการคุ้มครองพยานจึงได้ออกกฎระเบียบที่ 2004/04/23 ฉบับที่ 161 เกี่ยวกับมาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานและทำงานร่วมกันของความยุติธรรม มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ในมาตรา7 (4)

ก) การเฝ้าระวัง และการคุ้มครองนั้นจะต้องดำเนินการโดยหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายโดยตำรวจ

ข) ความปลอดภัยทางเทคนิค หมายถึงให้ความปลอดภัยแก่บ้านหรือ ทรัพย์สินของพยานหรือบุคคลผู้มีส่วนได้เสียโดยใช้กล้องวีดีโอระยะไกลหรือ CCTV เป็นต้น

ค) มาตรการที่จำเป็นสำหรับการย้ายที่อยู่อาศัยไปอยู่ที่อื่น

ง) สามารถย้ายไปในเรือนจำ

จ) จัดสรรงบประมาณให้แก่พยาน

ฉ) มาตรการใด ๆ อื่น ๆ ที่จำเป็นที่สอดคล้องกับ แนวทางปฏิบัติทั่วไปที่กำหนดโดยอธิบดีกรมตำรวจ

ประเทศอังกฤษหรือสหราชอาณาจักร

มาตรการด้านความปลอดภัยถูกนำมาใช้ด้วยการทำให้พยานเป็นผู้ไม่มีชื่อ เป็นมาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานตามมาตรา 74 ถึง 85 ของ The Coroners and Justice Act 2009 ซึ่งเป็นมาตรการปกปิดชื่อของพยานตั้งแต่ชั้นสอบสวนเมื่อได้รับการร้องขอจากพยานเพื่อป้องกันปัญหาเรื่องการข่มขู่พยานอันเนื่องจากมีการเปิดเผยชื่อบุคคลและบุคคลดังกล่าวมีส่วนได้เสียกับคู่ความในคดี นอกจากนี้ในกรณีที่คดีมีความร้ายแรงมากและมีความเสี่ยงที่พยานจะเป็นอันตรายอาจต้องมีการย้ายพยานบุคคลไปอยู่อีกที่หนึ่ง

3. มาตรการเกี่ยวกับสถานะของพยาน

มาตรการเกี่ยวกับสถานะของพยาน เป็นมาตรการพิเศษที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้พยานได้รับการปกปิดหรืออำพรางสถานะตัวตนที่แท้จริง เป็นการอำพรางเพื่อมิให้ผู้อื่นล่วงรู้ตัวตนที่แท้จริงของพยาน มาตรการดังกล่าว ได้แก่ การเปลี่ยนชื่อสกุล หลักฐานต่าง ๆ ทางทะเบียน การเปลี่ยนอาชีพการงานของพยานระหว่างและหลังที่มีการเบิกความไปแล้ว ซึ่งแต่ละ

ประเทศก็จะมีลักษณะของการใช้มาตรการด้านเกี่ยวกับสถานะของพยานดังนี้ คือ

ประเทศสหรัฐอเมริกา

United States Marshals จะต้องดำเนินการย้ายที่อยู่ของพยานให้พ้นจากเขตอันตราย (danger area) ไปยังเขตที่ปลอดภัย (secure area) นอกจากนี้ยังกำหนดให้ United States Marshals เป็นผู้ร้องขอให้ศาลมีคำสั่งเปลี่ยนชื่อ นามสกุล ตามที่ตั้งใหม่ให้กับพยาน พร้อมทั้งจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Identity) ทั้งหมดแทนของเดิมให้กับพยาน แต่การเข้าสู่โครงการเริ่มจากเจ้าหน้าที่ตำรวจของมลรัฐหรือสหรัฐเป็นผู้ส่งคำร้องขอความคุ้มครองต่อ Office of Enforcement Operation (OEO) ซึ่งอยู่ในกระทรวงยุติธรรม โดยมี Attorney General เป็นผู้บังคับบัญชา โดยที่การยื่นคำขอของพยานต้องระบุถึงคำให้การเป็นพยาน ภัยที่พยานได้รับการข่มขู่และความเสี่ยงใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นแก่ชุมชนใหม่ที่พยานจะเข้าไปอยู่ เมื่อได้รับคำขอแล้ว OEO จะประสานเพื่อให้พยานได้รับการสัมภาษณ์จาก US Marshals Service เพื่อพยานจะได้ทราบว่าชีวิตของพยานจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรหากเข้าสู่การคุ้มครองพยาน และ US Marshals จะประสานงานเพื่อให้ Attorney General ได้สัมภาษณ์พยานโดยตรง และเสนอต่อ Attorney General ว่าควรให้พยานเข้าสู่โครงการหรือไม่และส่งคำแนะนำดังกล่าวไปยัง OEO

ประเทศออสเตรเลีย

ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้มีอำนาจในการคุ้มครองพยานและยังมีอำนาจ จัดทำเอกสารสำคัญขึ้นใหม่ เช่น บัตรประจำตัว , เปลี่ยนชื่อและจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง การย้ายถิ่นฐาน การจัดหาที่อยู่ใหม่ จัดการขนส่งสิ่งของที่เป็นของพยาน,ให้ค่าครองชีพที่จำเป็น รวมถึงให้ความช่วยเหลือทางการเงิน ให้ค่าย้ายถิ่นฐาน ช่วยเหลือในการหางานและการศึกษาต่อ และกระทำการอื่นใดที่เห็นว่ามีความจำเป็นต่อความปลอดภัยของพยาน กรณีที่พยานได้มีการเปลี่ยนชื่อหรือหลักฐานทางทะเบียน กฎหมายให้อำนาจผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติที่จะอนุญาตให้พยานปกปิดข้อมูลเกี่ยวกับรูปพรรณสัณฐานเดิมและอ้างเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับรูปพรรณสัณฐานใหม่และยังอนุญาตให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการฯ หรือเจ้าหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่จำต้องนำเสนอเอกสารที่อยู่ในความครอบครองเกี่ยวกับข้อมูลของพยานในโครงการต่อศาล

ประเทศเยอรมันหรือสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

พระราชบัญญัติ Witness Protection Harmonisation Act (2007) ได้กำหนดมาตรการเกี่ยวกับสถานะของพยานไว้ในมาตรา 1 ได้กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงชื่อ สกุลและที่อยู่ แต่ทั้งนี้ต้องได้รับความยินยอมจากบุคคลดังกล่าวก่อน และมาตรา 5 กำหนดเกี่ยวกับ รูปพรรณสัณฐานชั่วคราวไว้ คือ

อนุ 1 ในกรณีที่หน่วยงานที่คุ้มครองพยานร้องขอเพื่อประโยชน์แก่บุคคลที่จะได้รับการคุ้มครองหรือพยาน หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องอาจจะออกเอกสารสิทธิหรือเอกสารอื่น ๆ ที่จะก่อให้เกิดหรือคงไว้ซึ่งรูปพรรณสัณฐานที่มีการเปลี่ยนแปลงชั่วคราว ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามข้อมูลที่หน่วยงานที่คุ้มครองพยานได้ให้ไว้

อนุ 2 องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพยานอาจร้องขอให้หน่วยงานของรัฐไม่ให้ข้อมูลหรือเปลี่ยนแปลงข้อมูล และสามารถที่จะร้องขอให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพยานร้องขอ

อนุ 3 ถ้าจะต้องทำธุรกรรมทางกฎหมายบุคคลที่จะได้รับการคุ้มครองหรือพยานได้รับอนุญาตให้สามารถเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงรูปพรรณสัณฐานได้ชั่วคราว

อนุ 4 ภายใต้อนุ 1-3 ให้นำมาใช้โดยอนุโลมกับตำรวจหรือเจ้าพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านการคุ้มครองพยาน

ประเทศอิตาลีหรือสาธารณรัฐอิตาลี

ภายใต้ Law no. 45 ค.ศ. 2001 ยังได้กำหนดให้อัยการ (the public prosecutor) เป็นผู้ร้องขอให้มีมาตรการคุ้มครอง โดยให้คณะกรรมการกลาง (the Central Commission) เป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการพิจารณาและให้สำนักงานคุ้มครองพยานกลาง (the Central Protection Service) เป็นผู้นำมาตรการตามกฎหมายไปบังคับใช้มาตรการในการคุ้มครองพยานครอบคลุมถึงความปลอดภัย การย้ายถิ่นที่อยู่ การเปลี่ยนรูปพรรณสัณฐานชั่วคราวหรือถาวรวิธีการคุ้มครองพยานด้วยการให้มีชื่อตัว ชื่อสกุลใหม่ วิธีการนี้ถือเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพและสามารถสร้างความปลอดภัยให้กับพยานได้เป็นอย่างดี มาตรการดังกล่าวถือเป็นมาตรการที่ กำหนดให้กระบวนการเปลี่ยนแปลงรูปพรรณสัณฐานนั้นต้องกระทำเป็นความลับและรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงรูปพรรณสัณฐานใหม่ต้องมีการทำหลักฐานเป็นหนังสือกับกระทรวงมหาดไทย

ประเทศอังกฤษหรือสหราชอาณาจักร

พระราชบัญญัติคดีเยาวชนและพยานหลักฐานในคดีอาญา ค.ศ. 1999 (The Youth Justice and Criminal Evidence Act 1999 (YJCEA)) พยานที่มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือพยานในกระบวนคดีอาญามีสิทธิที่จะได้รับการช่วยเหลือ ในกรณีที่ศาลพอใจว่าคุณสมบัติของพยานหลักฐานที่พยานได้ให้ไว้ไม่ได้ถูกทำลายลงโดยเหตุแห่งความกลัวหรือความกังวลใจอย่างรุ่นแรงในส่วนของพยาน อันเกี่ยวเนื่องกับการให้การในกระบวนการพิจารณาคดี ศาลจะต้องนำเรื่องดังต่อไปนี้มาพิจารณาเป็นกรณีๆ ไปคือ

(ก) ลักษณะของพฤติการณ์ที่ถูกกล่าวหาในการทำความผิด

(ข) อายุของพยาน

(ค) ภูมิหลังด้านสังคม วัฒนธรรม ชาติพันธุ์ของพยาน ประสบการณ์การทำงานพยานและความเชื่อทางศาสนาและความเห็นทางการเมืองของพยาน

(ง) พฤติกรรมใดๆที่มีต่อพยานในความเห็นของจำเลย สมาชิกในครอบครัว หรือผู้ใกล้ชิดของจำเลยหรือบุคคลอื่นใดที่มีแนวโน้มจะเป็นจำเลยหรือเป็นพยานในคดี

4. มาตรการเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคดี

มาตรการเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคดีเป็นการคุ้มครองพยานตามมาตรการพิเศษที่ใช้ในชั้นพิจารณา เพื่อให้การดำเนินกระบวนพิจารณาคดีเป็นไปโดยสะดวกและพยานมีความปลอดภัยจากการมาให้การหรือเป็นพยานในชั้นศาล อาทิเช่น มาตรการเกี่ยวกับการสืบพยานต่างๆ การซักถามพยานดังกล่าว เป็นต้น ซึ่งแต่ละประเทศก็จะมีลักษณะของการใช้มาตรการเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคดี ดังนี้ คือ

ประเทศสหรัฐอเมริกา

ในระหว่างการพิจารณาคดี United States Marshals จะดำเนินการในส่วนการคุ้มครองความปลอดภัยด้านการคมนาคมระหว่างเรือนจำกับการมาปรากฏตัวในศาล เพื่ออำนวยการความปลอดภัยของพยาน และกรณีที่มีการซักค้านพยานในศาลโดยทนายจำเลย เมื่อเสร็จภารกิจในการเป็นพยานแล้ว United States Marshals จะรีบพาตัวพยานออกไป เพื่อไม่ให้อยู่ในภาวะที่ต้องทำหน้าที่ไม่จำเป็นสำหรับพยานเอง นอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองพยานยังกำหนดให้พยานเมื่อพยานร้องขอ เจ้าหน้าที่ต้องแจ้งให้แก่นายจ้างของพยานทราบถึงความจำเป็นในการต้องขาดงานในช่วงที่พยานต้องมาให้ปากคำทั้งในชั้นพนักงานสอบสวนและในชั้นศาล รวมถึง เจ้าหนี้ของพยาน หากการมาให้ปากคำหรือรูปคดีส่งผลให้พยานต้องชำระหนี้ล่าช้า หรือการจัดให้มีการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่พยาน เช่น

ยานพาหนะในการรับส่งพยาน ที่จอดรถ การดูแลบุตรให้แก่พยานในเวลาที่พยานต้องมาให้ปากคำ ล่าม หรือจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยให้แก่พยานในขณะเดินทางมาให้ปากคำ หากจำเป็น อัยการควรแจ้งให้ศาลทราบถึงระดับความเสี่ยงและที่มาของภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นแก่พยานให้ศาลทราบ หรือในขณะที่รอให้ปากคำ ควรจัดที่พักของพยานแยกต่างหากจากฝ่ายโจทก์และจำเลย หรือพยานควรจะได้รับการรายงานสถานะหรือความคืบหน้าของคดีอย่างต่อเนื่อง

ประเทศออสเตรเลีย

ในระหว่างการสืบพยานที่ศาล กรณีจำเป็นผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนต้องทราบที่อยู่และพฤติการณ์ของพยาน เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องต้องเปิดเผยข้อมูลนั้น แต่หากขณะนั้นมีผู้อื่นนอกจากผู้พิพากษาอยู่ด้วยเจ้าหน้าที่ผู้นั้นไม่จำต้องเปิดเผยข้อมูล ผู้พิพากษาที่ได้รับข้อมูลจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของพยาน ในกระบวนการพิจารณาคดีของศาล หากจะต้องมีการเปิดเผยรูปพรรณสัณฐานของพยานที่ได้รับการคุ้มครอง ศาลจะต้องดำเนินกระบวนพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรูปพรรณสัณฐานเป็นการส่วนตัวและจะต้องมีคำสั่งเกี่ยวกับการห้ามเผยแพร่พยานหลักฐานที่มีการนำเสนอในศาลเพื่อเป็นหลักประกันว่ารูปพรรณสัณฐานของพยานจะไม่ถูกเปิดเผย

ประเทศเยอรมันหรือสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

The German Code of Criminal Procedure มาตรา 223 มุ่งเน้นถึงการคุ้มครองพยานที่ป่วยหรือมีอุปสรรค ส่งผลทำให้พยานไม่สามารถมาเบิกความในฐานะพยานในการพิจารณาคดีนัดสืบพยานหรือนัดที่ต้องปรากฏตัวในการสืบพยาน โดยศาลอาจมีคำสั่งเดินเผชิญสืบไปยังสถานที่ที่พยานอยู่เพื่อทำการสืบพยานก็ได้แต่ทั้งนี้สำหรับการเดินเผชิญสืบนั้น ทนายความมีสิทธิที่จะเดินทางไปด้วย นอกจากนี้ยังได้มีการกำหนดให้ศาลสามารถมีคำสั่งแต่งตั้งผู้พิพากษาเพื่อไปทำการบันทึกวีดีโอเพื่อนำมาเปิดในการสืบพยานนัดสืบพยานในคราวที่จะมีการสืบพยานจริงได้ต้องเป็นกรณีที่พยานนั้นอยู่ไกลไม่สามารถมาเบิกความที่ศาลได้ มาตรา 251 นอกจากนี้มาตรา 58 a มาตรา 168e มาตรา 247 a และมาตรา 255 a ยังได้วางหลักว่าพยานอาจถูกซักถามต่างหากโดยผู้พิพากษาเสียตั้งแต่ในชั้นสอบสวน โดยเป็นกระบวนการที่แยกออกจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาและในชั้นพิจารณาคดีนั้น พยานก็ไม่ต้องปรากฏตัวในห้องพิจารณาเพื่อการซักถามทุกครั้งไป ในทั้งสองกรณีดังกล่าวคำให้การของพยานจะถูกส่งผ่านทางวีดีโอไปพร้อมกับมีการบันทึกภาพและเสียงด้วยหากเข้าเงื่อนไขตามกฎหมาย นอกจากนั้น ยังอาจให้มีการบันทึกคำถามโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจและอัยการอีกด้วย

ประเทศอิตาลีหรือสาธารณรัฐอิตาลี

รัฐบัญญัติฉบับที่ 11 ค.ศ. 1998 นี้ อนุญาตให้ใช้ระบบการประชุมทางวีดีโอมาใช้เพื่อเป็นการคุ้มครองพยานได้ด้วย ใน 3 กรณี คือ กรณีแรกเป็นการใช้การประชุมทางวีดีโอในการพิจารณาคดีของศาลนี้บัญญัติอยู่ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาประเทศอิตาลีมาตรา 146 ทวิ สามารถกระทำได้สำหรับความผิดร้ายแรง และตามมาตรา 51/3 ทวิ เช่น การมีส่วนเกี่ยวข้องกับขบวนการมาเฟีย การให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนกิจกรรมของมาเฟีย การลักพาตัวเพื่อเรียกค่าไถ่การค้ายาเสพติด เป็นต้น กรณีที่สองเป็นการปรากฏตัวต่อหน้าศาลในห้องพิจารณา อาจรวมถึงการสืบพยานต่อหน้าศาลแห่งเสรีภาพการสืบพยานชั้นอุทธรณ์การไต่สวนมูลฟ้อง กระบวนพิจารณาที่ไม่ชอบและถูกตรวจสอบ และกรณีที่สามเป็นการไต่สวนพยานของรัฐซึ่งตกอยู่ในฐานะได้รับความคุ้มครอง สามารถกระทำโดยการประชุมทางจอภาพได้

ประเทศอังกฤษหรือสหราชอาณาจักร

มาตรการเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคดีถูกนำมาใช้ด้วยการนำมาตรการสืบพยานเป็นการส่วนตัวด้วยกล้องวิดีโอในชั้นศาล(Applications to hold a Crown

Court hearing in camera) กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (The Criminal Procedure Rules 2010 (CPR)) 16.10 โดยเป็นการพิจารณาแบบลับ โดยไม่อนุญาตให้ประชาชนทั่วไปเข้าฟังการพิจารณา และศาลอาจสั่งให้สืบพยานบุคคลเป็นการส่วนตัวในห้องที่จัดไว้เฉพาะ

5. มาตรการช่วยเหลือและเยียวยาจากภาครัฐ

มาตรการช่วยเหลือและเยียวยาจากภาครัฐเป็นบทบาทของรัฐในการให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ต่อตัวพยาน โดยใช้กลไกและงบประมาณของรัฐ อาทิ เช่น การช่วยทางคดี การเรียกร้องสิทธิต่างๆ การช่วยเหลือทางการเงิน จ่ายค่าเลี้ยงชีพ การรักษาพยาบาล ให้การศึกษา การอบรม ช่วยงานอาชีพ รวมถึงครอบครัวของพยานด้วย เป็นต้นซึ่งแต่ละประเทศก็จะมีลักษณะของการใช้มาตรการด้านช่วยเหลือและเยียวยาจากภาครัฐดังนี้ คือ

ประเทศสหรัฐอเมริกา

United States Code Title 18, Part II, Chapter 224 Section 3521 (a) (1) บัญญัติว่าต้องเป็นความผิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอาชญากรรมหรือความผิดร้ายแรง เพราะการคุ้มครองพยานเป็นสำคัญจำต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก และอาชญากรรมในประเทศสหรัฐอเมริกา มีความสลับซับซ้อน ซ่อนเงื่อนอย่างมาก และถือเป็นกิจกรรมที่ขยายวงกว้าง ทำให้จำนวนเงินต้องไหลไปสู่ขบวนการดังกล่าวเป็นจำนวนมากผ่านทางสินค้าที่ผิดกฎหมาย การใช้อำนาจโดยผิดกฎหมาย การฉ้อฉล และการคอร์รัปชั่น การนำเข้าและจำหน่ายยาเสพติด รวมทั้งการทำลายสังคมในรูปแบบอื่น เงินและอำนาจก่อให้เกิดการทุจริตอย่างเป็นระบบ อาชญากรรมองค์กรในประเทศสหรัฐอเมริกาทำให้ความมั่นคงของระบบเศรษฐกิจมีน้อยลง เป็นอุปสรรคในทางพาณิชย์ของประเทศและต่างประเทศอย่างรุนแรง รัฐจึงจำต้องให้ความคุ้มครองกับการคุ้มครองพยาน เพื่อให้พยานได้รับความปลอดภัยเพื่อล้มล้างอาชญากรรมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเทศสหรัฐอเมริกา จึงกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลหน้าที่โดยตรงคือ United States Marshals เพื่อให้ United States Marshals มีอำนาจในการคุ้มครองพยานได้อย่างมีศักยภาพ โดยเบื้องต้นได้กำหนดให้การรักษา พยาบาล การฝึกงาน สถานที่ศึกษาของบุตรและจัดหางานให้ใหม่ตามความรู้ความถนัดของตน และยังกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบดูแลจ่ายค่าครองชีพเบื้องต้น จนกว่าพยานจะช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้

ประเทศออสเตรเลีย

พระราชบัญญัติคุ้มครองพยาน ค.ศ. 1994 (Witness Protection Act 1994) ถือเป็นหลักกฎหมายคุ้มครองพยานที่วางกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองพยานอย่างมี และสามารถทำให้พยานกล้าที่จะมาเป็นพยานเพื่อเป็นการล้มล้างอาชญากรรมองค์กรต่างๆ รัฐจึงกำหนดให้มีการจัดตั้งโครงการคุ้มครองพยานแห่งชาติ หรือ National Witness Protection Program (NWPP) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองพยานของประเทศออสเตรเลีย กำหนดให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติออสเตรเลีย (The Commissioner of the Australian Federal Police) เป็นผู้รักษาการตามโครงการคุ้มครองพยาน มีอำนาจตัดสินว่าบุคคลใดสมควรได้รับการคุ้มครอง และให้มีอำนาจในการที่จะอนุญาตให้พยานเปลี่ยนแปลงหลักฐานข้อมูลส่วนตัวใหม่ จัดหาสถานที่อยู่ให้พยานใหม่ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้พยาน จัดการขนย้ายทรัพย์สินของพยาน ดำเนินการช่วยเหลือทางด้านการเงินแก่พยานตามสมควร

ประเทศเยอรมันหรือสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

การที่จะพิจารณาว่าเงื่อนไขใดหรือรูปแบบอย่างไรถึงจะสามารถนำมาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานไปใช้ได้นั้น ขึ้นอยู่กับรูปแบบลักษณะของอาชญากรรม โดยต้องถึงระดับที่เป็นอาชญากรรมรุนแรง

(serious crime) ได้แก่ อาชญากรรมองค์กร (organized crime) แต่มาตรการพิเศษที่ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาไม่เพียงพอที่จะสามารถคุ้มครองพยานได้ รัฐจึงได้หาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อต้องการที่จะสร้างความปลอดภัยให้แก่พยานสูงสุด โดยการนำหลักเกณฑ์ที่บัญญัติในกฎหมาย (police law) มาสนับสนุนการคุ้มครองพยานในช่วงก่อนที่จะดำเนินคดี จึงทำให้การคุ้มครองพยานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมทั้งก่อนและหลังการพิจารณาคดี แต่อย่างไรก็ตามเพื่อให้เกิดความสอดรับและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นแล้ว ประเทศเยอรมันยังได้กำหนดให้มีพระราชบัญญัติที่ทำให้การคุ้มครองพยานเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือให้การคุ้มครองพยานสอดคล้องกันที่เรียกว่า (The Act to Harmonize the Protection of Winess at Risk) และทั้งนี้ บทบัญญัติในกฎหมาย (Police Law) ได้กำหนดมาตรการในการคุ้มครองพยานของเจ้าหน้าที่ดังนี้

1. ดูแลสภาพจิตใจของพยานและให้คำแนะนำในทางด้านพฤติกรรม

2. จัดให้มีพนักงานตำรวจคุ้มครองความปลอดภัยของพยานในระยะเวลาที่ยาวนาน โดยจัดตำรวจติดตามทั้งแบบเปิดเผยและแบบเป็นการลับ

3. จัดหาชื่อ ที่อยู่ เอกสารเกี่ยวกับรูปพรรณสัณฐานใหม่ อาชีพใหม่ โดยจะอยู่ท้องที่หรือภูมิลำเนาอื่นภายในประเทศ หรือนอกประเทศก็ได้

4. ให้ความช่วยเหลือในด้านเงินทุนเลี้ยงชีพเป็นการชั่วคราวจนกว่าจะมีอาชีพใหม่และสามารถเลี้ยงตนเองได้

ประเทศอิตาลีหรือสาธารณรัฐอิตาลี

ประเทศอิตาลีได้มีการแก้ไขกฎหมายโดยออกเป็น Decree Law No.8 of 15 January 1991 กฎหมายดังกล่าวมีเจตนารมณ์เป็นการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา และยังได้มีข้อกำหนดในการคุ้มครองพยาน โดยได้กำหนดให้กระทรวงมหาดไทยโดยปรึกษาหารือกับกระทรวงยุติธรรม สามารถออกระเบียบในการคุ้มครองพยานได้อยู่ในมาตรา 17 ทวิ และยังกำหนดมาตรการคุ้มครองโดยใช้มาตรฐานการบังคับโดยตรงจากหน่วยงานของรัฐ มีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการนี้ยังได้มีการกำหนดโครงการคุ้มครองพยานเป็นกรณีพิเศษขึ้นไว้ โดยมีรูปแบบในการช่วยเหลือไว้ ได้แก่ การเฝ้าระวัง และการคุ้มครองนั้นจะต้องดำเนินการ โดยหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายโดยตำรวจ ให้ความปลอดภัยแก่บ้านหรือ ทรัพย์สินของพยานโดยใช้กล้องวีดีโอระยะไกลหรือ CCTV เป็นต้น การย้ายที่อยู่อาศัยไปอยู่ที่อื่น หรือสามารถย้ายไปในเรือนจำ การจัดสรรงบประมาณให้แก่พยานและมาตรการใด ๆ อื่น ๆ ที่จำเป็นที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติทั่วไปที่กำหนดโดยอธิบดีกรมตำรวจ

ประเทศอังกฤษหรือสหราชอาณาจักร

หลักพื้นฐานการคุ้มครองพยาน ได้มีการวางแนวทางในมาตรา 6 (1) ของอนุสัญญายุโรปด้านสิทธิมนุษยชน (European Convention on Human Rights) ว่าบุคคลทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาคดีอย่างเป็นธรรม และเปิดเผยภายในระยะเวลาที่เหมาะสมโดยศาล ดังนั้นพยานจึงเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐได้ให้ความสำคัญเพื่อให้พยานได้รับความปลอดภัย การที่พยานไม่กล้ามาให้ปากคำในกรณีคดีอุกฉกรรจ์ คดีองค์กรอาชญากรรมหรือคดีเกี่ยวกับอาวุธปืนซึ่งพยานมีมีความกลัวเรื่องการคุ้มครองความปลอดภัยของตนและครอบครัวกรณีต้องเดินทางมาเป็นพยานและกรณีการเป็นพยานบุคคลถือเป็นประเด็นสำคัญที่ศาลจะต้องมีการยกมาปรับพิจารณาลงโทษผู้กระทำความผิด มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานได้มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคดีเยาวชนและพยานหลักฐานในคดีอาญา ค.ศ. 1999 (The Youth Justice and Criminal Evidence Act 1999 (YJCEA)) แต่พระราชบัญญัติคดีเยาวชนและพยาน หลักฐานในคดีอาญา ค.ศ. 1999 (The Youth Justice and Criminal Evidence Act 1999 (YJCEA)) ยังได้มีการกำหนด

วิธีการใช้มาตรการคุ้มครองพยานกับพยานที่เป็นผู้ใหญ่และบุคคลที่มีอายุถึง 18 ปีบริบูรณ์ไว้ในมาตรา 46 และกฎหมายยังกำหนดให้ใช้มาตรการไม่เปิดเผยชื่อพยานในระหว่างการสอบสวนนี้ใช้ได้เฉพาะในสถานการณ์ที่จำกัด เพื่อต้องการให้เกิดความปลอดภัยและเป็นการคุ้มครองพยานอย่างที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาในเรื่องนี้มุ่งศึกษาถึงหลักการข้อกำหนดและการบังคับใช้มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546 เป็นหลักภายใต้แนวทางของหลักการสากลตามอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ. 2000 และกฎหมายระหว่างประเทศ รวมถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และศึกษาแนวทางการใช้มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานตามกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย ประเทศเยอรมันหรือสาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศอิตาลีหรือสาธารณรัฐอิตาลี และประเทศอังกฤษหรือสหราชอาณาจักร

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ได้ดำเนินการผ่านการเก็บรวมรวมข้อมูล ซึ่งนำมาวิเคราะห์และอภิปรายรวมถึงได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาซึ่งเป็นหัวข้อของการวิจัย โดยศึกษาจากข้อมูลหนังสือ บทความวิชาการ คำพิพากษาของศาลไทย และต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย ประเทศเยอรมัน ประเทศอิตาลี และประเทศอังกฤษ ประกอบกับการวิจัยภาคสนาม ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิในกลุ่มผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546 กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในกระบวนยุติธรรมทางอาญา และนักวิชาการ เช่น อดีตประธานศาลฎีกา หรืออดีตอัยการสูงสุด เป็นต้น

ผลการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองพยานในคดีอาญาแนวคิดการให้ความคุ้มครองพยานในประเทศไทยบทบาทของหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองพยาน

2. ทำให้ทราบถึงความเป็นมา หลักการและสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546 เงื่อนไขและวิธีดำเนินการคุ้มครองพยานโดยใช้มาตรการพิเศษรวมทั้งระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้องและศึกษาการคุ้มครองพยานตามมาตรการพิเศษตามกฎหมายต่างประเทศ

3. ทำให้ทราบถึงแนวทางที่เหมาะสมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากฎหมายและเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองพยานตามมาตรการพิเศษของประเทศไทย

การอภิปรายผล

กรณีการศึกษาดังกล่าว ส่งผลทำให้ทราบถึงปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการใช้มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานบุคคลในคดีอาญาของประเทศไทยนั้นเกิดจากหลายปัจจัยหลายองค์ประกอบ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในรายละเอียดที่กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติฉบับนี้ถูกกำหนดและออกแบบไว้อย่างดีเป็นไปตามหลักสากล แต่ในทางตรงกันข้ามเมื่อมีการนำ

พระราชบัญญัติคุ้มครองพยาน พ.ศ. 2546 ฉบับนี้มาใช้บังคับตามเจตนารมณ์แล้ว ก็จะพบว่ารายละเอียดและเงื่อนไขต่าง ๆ (วรรณพร สิทธิกรวงศ์, 2552) ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองพยาน พ.ศ. 2546 ฉบับนี้ อาจยังไม่เหมาะกับโครงสร้างพื้นฐานและวัฒนธรรมของสังคมไทยในขณะนี้ จึงทำให้เกิดปัญหาของการมาตรการพิเศษของประเทศไทยในการให้ความคุ้มครองพยานบุคคลในคดีอาญา ดังต่อไปนี้

ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบังคับใช้มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานในคดีอาญาของประเทศไทย

ครอบครัวไทยเป็นครอบครัวที่มีญาติพี่น้องอยู่ด้วยกันเป็นอย่างมาก แต่ในประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งอาจจะถือเป็นประเทศแม่แบบของการนำกฎหมายคุ้มครองพยานมาปรับใช้ ลักษณะการใช้ชีวิตประจำวันจะแตกต่างกัน โดยในต่างประเทศจะมีเป็นลักษณะต่างคนต่างอยู่ แยกครอบครัวกันอย่างชัดเจน ความสัมพันธ์ใกล้ชิดในระดับครอบครัวจึงไม่มีความผูกผันเหมือนดังลักษณะครอบครัวไทย ดังนั้น การรักษาความลับ หรือกระทำการต่าง ๆ ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองพยานฉบับนี้กำหนดไว้ ย่อมเป็นอุปสรรค และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบังคับใช้มาตรการพิเศษได้ รวมถึงการขาดการประชาสัมพันธ์ไม่เป็นที่แพร่หลายไม่เป็นที่นิยมใช้ มีกระบวนการพิจารณาอนุมัติที่ค่อนข้างซับซ้อน บุคลากรของหน่วยงานคุ้มครองพยานค่อนข้างมีจำนวนน้อย ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เป็นระบบอย่างชัดเจน กับทั้งการนำพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานไปใช้นั้นก็ยังติดขัดหรือแย้งกับกฎหมายอื่น และอีกประการหนึ่งขาดงบประมาณที่จะส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้พยานมีอาชีพและมีรายได้ที่ถาวร เป็นต้น จึงถือเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพของการบังคับใช้ไม่มีประสิทธิภาพ

ปัญหาเกี่ยวกับความเหมาะสมของการกำหนดประเภทคดีที่เป็นเงื่อนไขการใช้มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานตามมาตรา8 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546

พระราชบัญญัติคุ้มครองพยานฉบับนี้ไม่ได้มีการระบุมูลฐานความผิดให้ครอบคลุม และคดีแต่คดีก็ไม่ได้เกี่ยวข้องหรือไม่ได้แสดงให้เห็นว่าเป็นคดีสำคัญหรือเกี่ยวโยงกับกลุ่มอิทธิแต่อย่างใด ไม่มีการประเมินคดีว่าเหมาะสมหรือไม่ที่จะเข้าสู่โครงการพิเศษแต่อย่างใด เป็นต้น และหากพิจารณาในส่วนของอนุมาตรา 5 ที่กำหนดให้คดีความผิดที่มีอัตราโทษอย่างต่ำให้จำคุกตั้งแต่สิบปีขึ้นไป จะเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้ความผิดที่ระบุโทษจำคุกต่ำกว่าสิบปี เช่นคดีฉ้อโกง ก็อาจเป็นคดีรุนแรงร้ายแรงหรือเกี่ยวกับอาชญากรรมและอาจเหมาะสมที่จะนำมาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานมาใช้บังคับได้ ดังนั้นการกำหนดประเภทของคดีที่จะสามารถได้รับการใช้มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานบุคคลในคดีอาญาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ปัจจุบันแม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546 จะได้มีการกำหนดประเภทคดีที่เป็นเงื่อนไขการใช้มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานบุคคลในคดีอาญาไว้แล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้มาตรการพิเศษดังกล่าวอยู่นั่นเอง

ปัญหาเกี่ยวกับอุปสรรคในการบังคับใช้มาตรการพิเศษตามที่ปรากฏในมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546

มาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546 นั้นมี 7 มาตรการ ซึ่งบางมาตรการก็เป็นเรื่องที่ดี เช่นการย้ายที่อยู่หรือการจัดหาที่พักอันเหมาะสมให้แก่พยาน ซึ่งถือเป็นแนวทางที่ดีและเหมาะสมอย่างยิ่งกับสังคมไทย เพราะการย้ายที่อยู่หรือการหาที่อยู่ใหม่ให้กับพยาน ต่างเป็นเรื่องที่นานาประเทศก็ได้กระทำกัน สำหรับประเทศไทยยิ่งการย้ายที่อยู่ของพยานถือเป็นการลดการเผชิญหน้าระหว่างกัน ก็ยิ่งเป็นทางออกที่ดีสำหรับทุก ๆ ฝ่าย สังคมไทยนั้นเป็นที่ทราบกันดีว่ากลุ่มอาชญากรรมที่จะติดต่อหรือจะล้างแค้นถึง

ขนาดติดตามไปทุกหนทุกแห่งค่อนข้างน้อย ดังนั้นการย้ายที่อยู่จึงเป็นเรื่องที่ดี แต่สำหรับมาตรการอื่น (ราเมศ พรหมเย็น, 2552) โดยเฉพาะมาตรการที่ 3 หรือมาตรการอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการการจ่ายค่าตอบแทนที่ค่อนข้างน้อยไม่จูงใจพยานหรือบุคคลที่พยานร้องขอให้คุ้มครอง หรือการประสานงานให้หน่วยงานอื่นๆ มาอบรมวิชาชีพต่างๆ เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้มาตรการพิเศษตามที่ปรากฏในมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546 นั้นเป็นเรื่องที่กำหนดไว้ในรูปแบบหรือในตัวบทกฎหมายเท่านั้น แต่เป็นเรื่องยากที่จะนำมาใช้ในทางปฏิบัติได้ เพราะกฎหมายยังไม่ได้กำหนดถึงวิธีการต่างๆเกี่ยวกับปัญหาที่มีผลกระทบทั้งภาคเอกชนและภาคหน่วยงานรัฐ รวมถึงกรณีการที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหลักฐานทางทะเบียนก็จะไปขัดกับกฎหมายอื่น และในการนี้ประเทศไทยถือเป็นรัฐเดียวที่มีการปกครองภายใต้กฎหมายฉบับเดียวมีพื้นที่อาณาบริเวณประมาณห้าแสนตารางกิโลเมตรเท่านั้น หาใช่ประเทศกว้างขวางเหมือนกับนานาประเทศ ดังนั้นการกำหนดรูปแบบสำหรับการใช้มาตราพิเศษตามมาตรา 10(3) ในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงชื่อสกุลนั้นจะเห็นได้ชัดว่าการกำหนดรูปแบบดังกล่าวนั้นเป็นเรื่องที่ดี แต่จะใช้ได้หรือไม่นั้นก็ควรที่จะมีการพัฒนาหรือประสานงานแต่ละองค์กรเพื่อให้กฎหมายสามารถบังคับใช้ได้ แต่หากจะลองอนุมานต่อไปถึงกรณีดังกล่าวว่าหากสามารถที่จะเปลี่ยนชื่อสกุลหรือเอกสารต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์แล้ว แต่ปัญหาดังกล่าวก็หาได้ที่จะยุติกล่าวคือด้วยความเป็นจริงว่าเวลาคนร้ายหรือกลุ่มอิทธิพลจะตามหาตัวพยานหรือบุคคลที่พยานร้องขอกลุ่มบุคคลดังกล่าวไม่ได้ไปถามชื่อสกุลแต่ประการใด คงนำรูปภาพหรือภาพถ่ายไปสอบถามเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

ปัญหาเกี่ยวกับการการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบังคับใช้มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานในคดีอาญา

การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบังคับใช้มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานในคดีอาญาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรได้รับการศึกษาว่าการประสานงานดังกล่าวมีประสิทธิภาพเพียงพอหรือไม่กับการให้ความคุ้มครองพยานบุคคลในคดีอาญา โดยในปัจจุบันยังไม่มีการออกกฎกระทรวงหรือระเบียบประสานที่ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546 มีเพียงการจัดทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการปฏิบัติและประสานงานการให้ความคุ้มครองพยานในคดีอาญาร่วมกับกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพแต่บันทึกดังกล่าวก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้ว

ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการร้องขอและขั้นตอนการการใช้มาตรการพิเศษในการคุ้มครองพยานในคดีอาญา

พื้นฐานโครงสร้างของสังคมไทย นั้นคนไทยค่อนข้างเป็นคนที่ชอบเกรงใจ คนไทยมักจะไม่ชอบที่จะไปยุ่งเกี่ยวหรือไปร้องขอ แต่มาตรา 9 เป็นบทบัญญัติที่การอนุมัติ เป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณา แน่นอนย่อมจะมีความเหมือนกันกับต่างประเทศ แต่การกำหนดให้สิทธิขาดอยู่ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม อาจจะไม่ค่อยมีความเหมาะสมเพราะรัฐมนตรีว่าการนั้นมาจากฝ่ายบริหารซึ่งเป็นนักการเมือง ซึ่งบุคคลหรือผู้มีอำนาจในการพิจารณาควรมีความเป็นอิสระไม่เกี่ยวข้องกับฝ่ายบริหาร และหากพิจารณาในส่วนของบุคคลที่ได้รับมอบหมายตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 9 วรรคแรก ประกอบกับวรรคสามพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546 ที่ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมสามารถมอบ

อำนาจได้บุคคลอื่นสามารถทำหน้าที่ในการพิจารณาแทนตนเองได้แต่ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ถูกกำหนดไว้ในกฎกระทรวง ปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากยังไม่มีกฎกระทรวงที่กำหนดวิธีการมอบอำนาจของรัฐมนตรี

เอกสารอ้างอิง

กุลพล พลวัน. (2547). *สิทธิมนุษยชนในสังคมโลก.* กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

ปกป้อง ศรีสนิท. (2553). *ระบบกล่าวหาและระบบไต่สวนในวิธีพิจารณาความอาญา.* กรุงเทพฯ: เดือนตุลา.

วรรณพร สิทธิกรวงศ์. (2552). *การคุ้มครองพยาน: ศึกษากรณีการนำมาตรการฉุกเฉินมาปรับใช้.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราเมศ พรหมเย็น. (2552). *ปัญหาการปฏิบัติต่อพยานในคดีอาญา ศึกษากรณี: การปฏิบัติที่เหมาะสมต่อ พยานในชั้นพนักงานสืบสวนสอบสวน.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

***Footnote**

The Witness Security Program was authorized in 1970. The organized crime control act of 1970 and The comprehensive crime control act of 1984. U.S. Department of justice, office for victims of crime, attorney general guideline for victim and witness assistance, 2007.

การสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

The Creation of Local Wisdom Knowledge Management Model in Schools under the Local Administration

สกุลพร หสิภาพร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา และด้านการจัดการความรู้ จำนวน 5 คน กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสัมภาษณ์คือ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับต้นแบบรูปแบบการจัดการความรู้; (2) แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับผลผลิตความรู้; (3) แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการความรู้; และ (4) แบบประเมินความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการความรู้ วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบการจัดการความรู้มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ : ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ ; กระบวนการจัดการความรู้ได้แก่ การสร้างความรู้ การแสวงหาความรู้ การรวบรวมความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การนำความรู้ไปใช้; การประเมินการจัดการความรู้ ได้แก่ การประเมินผลผลิตความรู้ การประเมินการดำเนินการจัดการความรู้ และการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ ; (2) ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้เป็นการดำเนินกิจกรรม 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ขั้นเตรียมการ ระยะที่ 2 การใช้กระบวนการจัดการความรู้; (3) ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า ครูผู้ใช้รูปแบบมีความพึงพอใจต่อผลผลิตความรู้ และการดำเนินการจัดการความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ, การจัดการความรู้, โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ภูมิปัญญาท้องถิ่น

Abstract

This mixed method research aimed to create a knowledge management model in schools under the Local Administration. The informants were 5 educational and knowledge management experts and the sample group for quantitative research consisted of 92 teachers. The research instruments consisted of (1) in-depth structured interviews, (2) questionnaires on satisfaction towards output knowledge, (3) questionnaires on satisfaction towards knowledge management implementation, and (4) assessment of opinions on a knowledge management model. Data was analyzed by using content analysis, mean, and standard deviation. The research results indicated the following- (1) A knowledge management model consisted of three components, namely: success factors for knowledge

management covering leadership, organizational culture, information technology and basic infrastructure the knowledge management process consisted of knowledge creation, knowledge acquisition, knowledge collection, knowledge storing, knowledge sharing, and knowledge utilization; and knowledge management evaluation involved output knowledge evaluation, knowledge management evaluation, and knowledge management model (2) The results of the research on a knowledge management model indicated 2 phases of implementation, namely Phase 1, prepare knowledge management activities, and Phase 2 the application of the knowledge management process (3) According to knowledge management evaluation, it was found that output knowledge evaluation and knowledge management evaluation of a teacher was rated at the best level. Also, experts found a knowledge management model at the best level.

Keywords: creation model, knowledge management, schools under the local administration, legal knowledge

ความนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อผลักดันแนวคิดธรรมาภิบาล (good governance) ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยในมาตรา 11 กำหนดว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสม (ประพนธ์ ผาสุกยืด, 2547) ด้วยเหตุนี้หน่วยงานต่าง ๆ ควรต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งหลายองค์การหันมาให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้นการขับเคลื่อนด้วยความรู้และการจัดการความรู้ในการผลักดันให้เกิดการเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (อาชัญญา รัตนอุบล และคณะ, 2550) ดังนั้นการเตรียมประชาชนในชาติ โดยเฉพาะเยาวชน ให้มีความรู้ความสามารถอยู่ในสังคมไทยได้อย่างเดียวคงไม่เพียงพอ กระบวนการเรียนรู้ควรต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ เพื่อให้สามารถรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงแนะให้ใช้ภูมิปัญญาไทยหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติให้เจริญรุ่งเรือง โดยการใช้วิถีทางของตนเอง เพื่อเป็นการสร้างฐานรากของสังคมให้แข็งแกร่ง อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2554)

จากนโยบายส่งเสริมภูมิปัญญาไทยในการจัดการศึกษา ทำให้มีการติดตามการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาปรับใช้ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดความตระหนักในการนำภูมิปัญญาในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริหารความรู้อย่างเป็นระบบ สถานศึกษายังขาดการจัดการความรู้ในส่วนของแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ขาดการรวบรวมข้อมูลไม่มีเนื้อหาเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และการรวบรวมแหล่งเรียนรู้ในชุมชนเพื่อจัดทำเป็นสารสนเทศของโรงเรียน อีกทั้งองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ได้รับการบันทึกถ่ายทอด ตลอดจนนำองค์ความรู้เดิมมาผสมผสานกับองค์ความรู้ปัจจุบันที่จะเติมเต็มให้กับการเรียนรู้ นอกจากนี้ในด้านครูผู้สอนมีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสู่การเรียนการสอนน้อย ครูยัง

ขาดความรู้ความเข้าใจและไม่เห็นค่าและความสำคัญเกี่ยวกับการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาปรับใช้ (สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น, 2555) อีกทั้งเจ้าของภูมิปัญญาท้องถิ่นบางท่านก็ขาดความร่วมมือในการนำภูมิปัญญาที่ตนมีถ่ายทอดแก่ผู้อื่น ซึ่งการขาดการส่งเสริมให้ทั่วถึงอย่างจริงจัง ทำให้ไม่สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนและสังคมได้ตระหนักและมีเจตคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประชาชนจำนวนมากจึงไม่สามารถเข้าถึงบริการทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

ฉะนั้นเพื่อการพัฒนาคนให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตวัฒนธรรมไทย การนำเอาภูมิปัญญาที่สั่งสมไว้ในบ้านเมืองมาพัฒนาการศึกษาจึงมีความจำเป็นยิ่ง ที่จะต้องนำมิติทางวัฒนธรรมมาใช้ผสมผสานเข้าสู่ระบบการศึกษาเพื่อสังคมที่ดีและเกิดประโยชน์ได้ในหลายประการ ดังนั้นสถานศึกษาจึงเป็นองค์การที่ควรนำการจัดการความรู้มาใช้ ด้วยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในการใช้กระบวนการเชิงระบบ โดยรวมพลังครูทั้งโรงเรียนให้พัฒนางานโดยการจัดการความรู้ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ หรือทุนปัญญาขององค์การให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา เพราะความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นถือเป็น “ทรัพย์สินทางปัญญา” ที่ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำความรู้ไปศึกษา นำไปใช้ประโยชน์ และนำไปต่อยอดความรู้ที่แตกฉานต่อไปได้ ทั้งนี้สถานศึกษาที่มีการจัดการความรู้ จะมีผลผลิตและบริการที่ได้รับการยอมรับมากขึ้น (Sallis & Jones, 2002)

ดังนั้น สถานศึกษาที่มีหน้าที่จัดการศึกษาในท้องถิ่น จึงควรนำการจัดการความรู้มาปรับ ประยุกต์เอาความรู้ที่มีคุณค่าของท้องถิ่นเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาองค์การของตน มุ่งสู่วิสัยทัศน์ อันเป็นเป้าหมายในการขับเคลื่อนความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นความรู้สู่สถานศึกษา เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้และเป็นเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิทยาการ ตลอดจนภูมิปัญญาของชุมชนให้สามารถพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชนไปสู่ยุคข่าวสารและสังคมแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีด้านปัจจัยที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จของ จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์ (2552) Keyser (2004) Liebowitz (2000) Choi (2000) Skyrme (2000) ใช้สรุปเป็นองค์ประกอบด้านปัจจัยที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างพื้นฐาน

2. รูปแบบการจัดการความรู้มีรายละเอียดของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 รูปแบบการจัดการความรู้เชิงองค์ประกอบ ได้แก่ (1) รูปแบบการจัดการความรู้ของ Anderson and American Productivity and Quality Center--APQC (1996); (2) รูปแบบการจัดการความรู้ของ Singapore Productivity and Standards Board: PSB (2001); (3) รูปแบบการจัดการความรู้ของ Lindsey (2002); (4) รูปแบบการจัดการความรู้ของ Ernst and Young (1999); (5) รูปแบบการจัดการความรู้ของ Liebowitz, (2000); (6) รูปแบบการจัดการความรู้ของ Marquardt (1994)

2.2 รูปแบบการจัดการความรู้เชิงวงจร ได้แก่ (1) วงจรการจัดการความรู้ของ Wiig (1993); (2) วงจรการจัดการความรู้ของ Zack (1996)

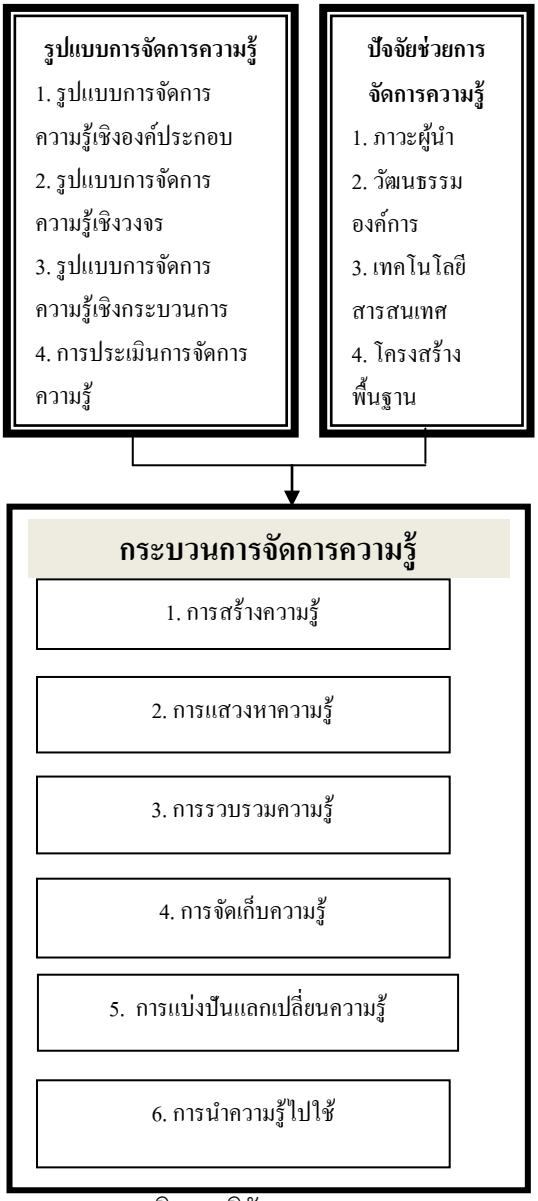
2.3 รูปแบบการจัดการความรู้เชิงกระบวนการ ได้แก่ (1) รูปแบบการจัดการความรู้ของ Demarest (1997); (2) รูปแบบการจัดการความรู้ของ

Turban (2001); (3) รูปแบบการจัดการความรู้ของ วิจารณ์ พานิช (2547); (4) รูปแบบการจัดการความรู้ของ ประพนธ์ ผาสุกยืด (2547); (5) รูปแบบการจัดการความรู้ของ บดินทร์ วิจารณ์ (2547); (6) รูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547) ผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ใช้สรุปเป็นองค์ประกอบด้านกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย (1) การสร้างความรู้ (2) การแสวงหาความรู้ (3) การรวบรวมความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ 5) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ (6) การนำความรู้ไปใช้

3. การประเมินการจัดการความรู้ ประกอบด้วย (1) การประเมินผลผลิตความรู้ (2) การประเมินการดำเนินการจัดการความรู้ และ (3) การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ใช้สรุปเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน ได้รูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ และการประเมินการจัดการความรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Creswell & Plano Clack, 2007) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อสร้างต้นแบบรูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ เพื่อกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ใน 3 ด้าน คือ (1) ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้ท้องถิ่น ดำเนินการ โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษา และด้านการจัดการความรู้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวกับความเหมาะสม และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น(2) กระบวนการจัดการความรู้ และ (3) การประเมินการจัดการความรู้

2. สร้างต้นแบบรูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วน ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในขั้นตอนนี้เป็นการใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการทดลองการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดชลบุรี ใน 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ขั้นเตรียมการ เป็นการเตรียมโครงการอบรมการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเตรียมทีมจัดการความรู้

ระยะที่ 2 การใช้กระบวนการจัดการความรู้ 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การสร้างความรู้ (2) การแสวงหาความรู้ (3) การรวบรวมความรู้ (4) การจัดเก็บความรู้ (5) การแบ่งปันความรู้ และ (6) การนำความรู้ไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินและปรับปรุงรูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการประเมินการจัดการความรู้ใน 3 ด้าน คือ (1) การประเมินความพึงพอใจต่อผลผลิตความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น (2) การประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ (3) การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น แล้วจึงปรับปรุงตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการประเมิน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ (1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ด้านการศึกษาและด้านการจัดการความรู้ และ (2) ครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มตัวอย่าง คือ (1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ด้านการศึกษาและด้านการจัดการความรู้ จำนวน 5 คนและ (2) ครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 92 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับต้นแบบรูปแบบการจัดการความรู้ จำนวน 7 ข้อ หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.81

2. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้ใช้ความรู้เกี่ยวกับผลผลิตความรู้ จำนวน 11 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม ใน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะของผลงาน ด้านคุณภาพของผลงาน ด้านประโยชน์ของผลงานที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.85

3. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้ดำเนินการจัดการความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมในการจัดการความรู้ จำนวน 14 ข้อ นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.80

4. แบบประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการจัดการความรู้ จำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม ใน 3 ด้าน คือ ด้านความมีประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสมในการนำไปใช้ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่า

สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.77

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับต้นแบบรูปแบบการจัดการความรู้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการนัดหมายและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในระหว่างวันที่ 22 มกราคม 2556 ถึง วันที่ 28 มีนาคม 2556

2. การเก็บรวบรวมแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้ใช้ผลผลิตความรู้ การดำเนินการจัดการความรู้และแบบประเมินความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากการนัดหมายการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ในแต่ละครั้งในการอบรมสัมมนาตามโครงการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. รูปแบบการจัดการภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำ (2) วัฒนธรรมองค์การ (3) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ(4) โครงสร้างพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการจัดการความรู้ 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การสร้างความรู้ (2) การแสวงหาความรู้ (3) การรวบรวมความรู้ (4) การจัดเก็บความรู้ (5) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ(6) การนำความรู้ไปใช้

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการจัดการความรู้ ได้แก่ (1) การประเมินความพึงพอใจต่อผลผลิตความรู้ (2) การประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินการจัดการความรู้ (3) การประเมินความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการความรู้

2. ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า

2.1 ปัจจัยที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ (1) การใช้ภาวะผู้นำ โดยการจัดโครงการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บริหารประชุมทำความเข้าใจกับคณะครูตามโครงการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและเชิญวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (2) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยการปรับทัศนคติและสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้าร่วมสัมมนาร่วมกันเกี่ยวกับวิธีการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันถ่ายทอดความรู้ และร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ สร้างบรรยากาศในการสื่อสารเป็นไปอย่างเป็นกันเอง (3) การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ โดยการใช้เทคโนโลยีที่ใช้งานง่ายทันสมัยและสะดวกในการเข้าถึง เช่น เว็บไซต์ในการจัดการความรู้เพื่อรวบรวมจัดเก็บประมวลและแสดงผล และร่วมกันจัดทำเว็บไซต์การจัดการความรู้ มีช่องทางในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความรู้และประสบการณ์ โดยใช้เว็บบอร์ดหรือเว็บบล็อก (4) การวางโครงสร้างพื้นฐาน โดยการสร้างทีมและแกนนำการจัดการความรู้ ทีมจัดการความรู้แต่ละทีมร่วมกันกำหนดแกนนำและบทบาทของสมาชิกในแต่ละทีมในการจัดการความรู้ และวางแผนกิจกรรม โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.2 กระบวนการจัดการความรู้ มี 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) ขั้นการสร้างความรู้ เป็นการจัดการ

ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดชลบุรี โดยทีมจัดการความรู้ร่วมกันกำหนดความรู้ภูมิปัญญาที่มีในท้องถิ่น (2) ขั้นการแสวงหาความรู้ เป็นการสืบค้นความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดชลบุรี พบองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน 9 สาขา คือ
(1) สาขาความเชื่อและศาสนา (2) สาขาประเพณีและวัฒนธรรม (3) สาขาศิลปะพื้นบ้าน (4) สาขาอาหารและผักพื้นบ้าน (5) สาขาการละเล่นพื้นบ้าน (6) สาขาศิลปวัฒนธรรม (7) สาขาสมุนไพร และตำรายาพื้นบ้าน (8) สาขาประดิษฐ์กรรม และหัตถกรรมพื้นบ้าน และ (9) สาขาการดำรงชีวิตตามสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ (3) ขั้นการรวบรวมความรู้ โดยการนำองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากการแสวงหาความรู้ นำมาตรวจสอบ กลั่นกรอง และรวบรวมจัดหมวดหมู่ แบ่งประเภทของความรู้ในแต่ละสาขาให้เป็นระบบ (4) ขั้นการจัดเก็บความรู้ ทีมการจัดการความรู้ ร่วมกันจัดทำเว็บไซต์การจัดการความรู้ ได้เว็บไซต์การจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดชลบุรีชื่อ
http://www.cholburiwisdom.in.th เพื่อนำข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น มาจัดเก็บความรู้ไว้ในเว็บไซต์

(5) ขั้นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการนำความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขและจัดเก็บไว้ในเว็บไซต์การจัดการความรู้ เผยแพร่ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผ่านเว็บไซต์การจัดการความรู้ที่สร้างขึ้น เป็นการแบ่งปันความรู้ในช่องทางการเรียนรู้จากเว็บไซต์การจัดการความรู้ และ

(6) ขั้นการนำความรู้ไปใช้ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากเว็บไซต์การจัดการความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาท้องถิ่นอันนำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

2.3 การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) กลุ่มครูผู้ใช้ความรู้มีความพึงพอใจในผลผลิตความรู้ ในระดับมากที่สุด (2) กลุ่มครูผู้ดำเนินการจัดการความรู้มีความพึงพอใจในกิจกรรมการจัดการความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดการความรู้ว่าเป็นรูปแบบที่มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

การอภิปรายผล

1. องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก
3 ประการ ได้แก่ (1) ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้ (2) กระบวนการจัดการความรู้ และ (3) การประเมินการจัดการความรู้ สอดคล้องกับ Morey, Daryl; Maybury, Mark; Thraising, Bhavani (2001)
ที่พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ที่สำคัญ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ โครงสร้างองค์กร การติดต่อสื่อสารในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ซึ่งรายละเอียดขององค์ประกอบแต่ละด้าน มีดังนี้

1. องค์ประกอบด้านปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้

1.1 ภาวะผู้นำ จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากในการจัดการความรู้ขององค์การตั้งแต่การเห็นคุณค่าต่อการนำความคิดริเริ่มความรอบรู้ในเชิงวิชาการ ตลอดจนการใช้อิทธิพลชี้นำ จูงใจหรือผลักดันให้ ครู และบุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติงาน เพื่อให้งานด้านการจัดการความรู้ไปสู่เป้าหมายความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Nonaka & Takeuchi อ้างถึงในวิจารณ์ พานิช (2548) ได้กล่าวถึงผู้บริหารความรู้ควรมีคุณสมบัติและความสามารถในการ

สื่อสารวิสัยทัศน์ความรู้และวัฒนธรรมองค์กรไปสู่สมาชิกของ Project Team และมีทักษะในการเข้าไปร่วมกระบวนการจัดการความรู้กับพนักงาน เพื่อสร้างความมุ่งมั่นต่อการจัดการความรู้ เพราะหากผู้บริหารมีลักษณะดังกล่าว จะทำให้บุคลากรของหน่วยงานเกิดความรู้สึกที่ดีระหว่างตนเองกับผู้บริหาร ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัฒนธรรมองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การจะเกิดขึ้นได้คนในองค์การควรต้องร่วมกันสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ เช่น ต้องสร้างแรงจูงใจให้แลกเปลี่ยนความรู้ หรือเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์การเข้าถึงและแลกเปลี่ยนความรู้กันได้จะช่วยให้การจัดการความรู้มีความยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำทิพย์ วิภาวิน (2546) ที่กล่าวว่าองค์การที่เน้นบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน และนำความรู้ของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดจะเป็นการเพิ่มค่าความผูกพันต่อองค์การได้อีกด้วย

1.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จาผลการวิจัยพบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือพัฒนาฐานข้อมูลความรู้และช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ให้สามารถเข้าถึงได้ทางอินเตอร์เน็ต โดยจะทำหน้าที่เสมือนหนึ่งเป็นคลังเก็บความรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงการศึกษาค้นคว้า การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการนำความรู้ที่ได้ออกมาใช้ในการทำงาน และการพัฒนาบุคคลกรในองค์กรให้มีทักษะในการสืบค้นผ่านอินเตอร์เน็ต ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญที่ช่วยให้การจัดการความรู้ สามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวางรวดเร็วและมีความยั่งยืน เพราะโลกยุคปัจจุบันแข่งขันกันด้วยการสร้างนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพจน์ ศรีนุตพงษ์ (2555) ที่กล่าวถึงประโยชน์ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ถือเป็นองค์ประกอบของที่สำคัญของการถ่ายทอดความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดระบบ

1.4 โครงสร้างพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การที่จะทำให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ในด้านโครงสร้างพื้นฐานต้องมีความพร้อม ทั้งในด้านสถานที่ บุคลากร ควรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการในการจัดการความรู้อย่างชัดเจน มีระบบการประสานงานอย่างเป็นทางการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระประภา โมจิดะ (2554) ที่ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านงานบุคคล ควรเป็นไปเพื่อให้เกิดการฝึกอบรมบุคลากรการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามความต้องการของสถานศึกษา Marquardt และ Reynolds (1994) ได้นำเสนอกลยุทธ์ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าควรพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม (develop team learning activities) เพื่อให้การเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมในทีม สำหรับแนวทางการแก้ไขในการจัดการความรู้ที่โรงเรียนต้องการคือการได้เรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ซึ่งการเรียนรู้จากประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น การวิจารณ์จากผู้ร่วมงาน การปฏิบัติตามคำแนะนำจากผู้ร่วมงาน และการทบทวนร่วมกันกับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับสิ่งที่นำไปปฏิบัติว่าได้รับความรู้จากการเรียนรู้ในเรื่องดังกล่าวหรือไม่

2. องค์ประกอบด้านกระบวนการจัดการความรู้

2.1 การสร้างความรู้ เป็นการดำเนินการจัดการความรู้ โดยทีมจัดการความรู้ร่วมกันกำหนดความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดชลบุรีจาก 9 สาขา ตามแนวคิดของ อรพินท์ ภาคาผล (2548) คือ (1) สาขาความเชื่อและศาสนา (2) สาขาประเพณีและวัฒนธรรม (3) สาขาศิลปะพื้นบ้าน (4) สาขาอาหารและผักพื้นบ้าน (5) สาขาการละเล่นพื้นบ้าน (6) สาขาศิลปวัฒนธรรม (7) สาขาสมุนไพร และตำรายาพื้นบ้าน (8) สาขาประดิษฐ์กรรม และหัตถกรรมพื้นบ้าน และ

(9) สาขาการดำรงชีวิตตามสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ จากการดำเนินงานทีมจัดการความรู้เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ทำให้มีแนวทางการสร้างความรู้อย่างชัดเจน โดยเน้นการใช้วัฒนธรรมองค์ และการจัดโครงสร้างของทีมให้เข้มแข็ง โดยการสร้างความตระหนักในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย เถาตระกูล (2550) ที่ได้กล่าวถึงการนำรูปแบบการบริหารความรู้มาพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทางด้านการบริหารความรู้ เป็นคนทำงานด้วยความรู้ ใช้ความรู้ในการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาความรู้ให้มากที่สุด ซึ่งแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนทำงานด้วยความรู้ตามที่ผู้วิจัยได้เสนอไว้เชื่อว่าจะเป็นแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติจริงที่ชัดเจนได้อย่างมีประสิทธิผล ก็จะแก้ปัญหาช่วยให้การดำเนินการบริหารความรู้มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม ลดความขัดแย้ง สร้างความเชื่อมั่น เกิดความมั่นใจ ได้ผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

2.2 ด้านการแสวงหาความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการร่วมกันวางแผนการแสวงหาความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นว่าจะหามาได้อย่างไร สร้างได้อย่างไร โดยมีการการสืบค้นความรู้ด้วย การสอบถามจากปราชญ์ชาวบ้าน ผู้รู้ ผู้นำในท้องถิ่น ทำให้ได้ข้อมูลองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดชลบุรีทั้ง 9 สาขาทั้งนี้และผลจากการแสวงหาความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในขั้นตอนนี้ ทำให้ครูและบุคลากรในการจัดการความรู้มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน อาจเพราะการดำเนินการดังกล่าวมีการจัดตั้งทีมงานแสวงหาความรู้ มีฝ่ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะที่ชัดเจน สอดคล้องกับ Marali (2001) ที่พบว่า การแสวงหาความรู้ร่วมกันเป็นเงื่อนไขสำคัญสำหรับการเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ที่ได้มาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ

2.3 การรวบรวมความรู้ เป็นการนำความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากการดำเนินการ นำมาประมวล ปรับปรุงเนื้อหา ภาษา และจัดประเภทรูปแบบข้อมูลความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นระบบ เป็นหมวดหมู่ มีการคัดกรองความรู้ ตรวจสอบความรู้โดยทีมงานจัดการความรู้ทำให้ได้ข้อมูลความรู้ที่มีความน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับ ยืน ภู่วรวรรณ (2546) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการคิดจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ที่พบว่า สารสนเทศกระจัดกระจายมีการเก็บในแหล่งที่หลากหลาย ที่สำคัญคือมีข้อมูลมากมายแต่ความรู้มีน้อย ในเวลาที่ต้องการการตัดสินใจจึงทำอะไรไม่ได้เต็มที่ อีกทั้งเสียเวลาในการค้นหา ดังนั้น การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบจะช่วยให้ปัญหาดังกล่าวบรรเทาลง หรือหมดไป

2.4 ด้านการจัดเก็บความรู้โดย ทีมการจัดการความรู้ ร่วมกันจัดทำเว็บไซต์การจัดการความรู้ เพื่อนำข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น มาจัดเก็บความรู้ไว้ทำให้ได้เว็บไซต์การจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นชื่อ http://www.Cholburiwisdom .in.th

2.5 ขั้นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้เกิดการนำความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้ปรับปรุงแก้ไขและจัดเก็บไว้ในเว็บไซต์การจัดการความรู้ นำมาเผยแพร่ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผ่านเว็บไซต์การจัดการความรู้ที่สร้างขึ้น เป็นการแบ่งปันความรู้ในช่องทางการเรียนรู้จากเว็บไซต์ และการแลกเปลี่ยนความรู้จากเว็บบอร์ด ตรงกับที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(2549) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

2.6 ด้านการนำความรู้ไปใช้เป็นการสร้างมาตรการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การนำความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ไปใช้ อันจะนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จในการพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจารณ์ พานิช (2547) ที่ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการจัดการความรู้ คือการใช้ประโยชน์จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ ทำให้องค์การ สามารถรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน

3. การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ เป็นการประเมินใน 3 ด้าน คือ (1) การประเมินความพึงพอใจต่อผลผลิตความรู้ (2) การประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินการจัดการความรู้ และ (3) การประเมินความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ผลการประเมินอาจเนื่องมาจากการจัดการความรู้ครั้งนี้ได้ทำอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน มีความร่วมมือในแต่ละกระบวนการชัดเจนสอดคล้องกับ แก้วเวียง นำนาผล (2551) พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจากมีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ตลอดจนสนับสนุนอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ เวลา สถานที่ และงบประมาณ

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์การ ควรใช้เวลาในการสร้างอาจมีการสัมมนาร่วมกันสร้างความตระหนัก สื่อสารและประชาสัมพันธ์ ควรเน้นวัฒนธรรมการเปิดใจและการแบ่งปันความรู้

3. เทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือการจัดการความรู้ ควรมีการพัฒนาให้เข้าถึงใช้ได้อย่างสะดวกและใช้งานง่าย มีการพัฒนาเว็บไซต์และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์การเข้าไปใช้อย่างต่อเนื่อง

4. ควรมีทีมจัดการความรู้ที่จะดำเนินการผลักดันให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ

5. การกำหนดระยะเวลาในการจัดการความรู้ควรจัดทำเป็นกรอบระยะเวลาในภาพกว้าง และทีมเรียนรู้ปรับให้เหมาะสมกับทีมของตนเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเครื่องมือและวิธีการจัดการความรู้ ด้านอื่น ๆ เช่น ระบบผู้เชี่ยวชาญ วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยด้านองค์ประกอบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวชี้วัด ของระบบการประเมินการจัดการความรู้

เอกสารอ้างอิง

แก้วเวียง นำนาผล. (2551). *การพัฒนาตัวแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิระประภา โมจิดะ. (2554). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียปทุมธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 3*(2), 40-47.

จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์. (2552). *การจัดการความรู้.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2554). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา.* กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2546). การจัดการความรู้. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์, 3*(2), 85-92.

บดินทร์ วิจารณ์. (2547). *การจัดการความรู้ สู่...ปัญญาปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2547). *การจัดการความรู้ฉบับมือใหม่หัดขับ.* กรุงเทพฯ: ใยไหม.

ยืน ภู่วรวรรณ และสมชาย นำประเสริฐ. (2546). *ไอทีเพื่อการศึกษาไทย.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วิจารณ์ พานิช. (2547). *การจัดการความรู้กับการบริหารราชการไทย.* กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

วิจารณ์ พานิช. (2548). *การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่.* ค้นจากhttp://www.kmi.or.th/autopage/show_page.php?h=13&s_id=22&d_id=22

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551.* กรุงเทพฯ: เพลินสตูดิโอ.

สำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น. (2555) . *ร่างข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ. 2555-2564).* ค้นจาก http://www.dla.go.th/servlet/EbookServlet

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2549) *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2550.* กรุงเทพฯ: จุดทอง.

สุพจน์ ศรีนุตพงษ์. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 3*(2) 105-113.

อรพินท์ ภาคาผล. (2548). *ภูมิปัญญาท้องถิ่น.* ค้นจาก http://www.school.obec.go.th/muangkhai

อาชัญญา รัตนอุบล และคณะ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างการเรียนรู้สารสนเทศสำหรับสังคมไทยในการเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้.รวมบทความ: สัตตศิลาสำหรับการเปลี่ยนผ่านการจัดการศึกษา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อำนวย เถาตระกูล. (2550). *การพัฒนารูปแบบการบริหารความรู้ในสถาบันการอาชีวศึกษาไทย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสยาม.

Andersen Arthur and American Productivity and Quality Center. (1996). *The knowledge management assessment tool: External benchmarking version.* Retrieved from http://sais.aisnet.org/2011/BartczakEtAl.pdf

Choi, Yong Suk. (2000). *An empirical study of factors affection successful implementation of knowledge management.* Doctoral dissertation University of Nebraska.

Creswell, J.W., & Plano Clack, V.L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research.* Thousand Oaks: Sage.

Demarest, M. D. (1997). *Understanding knowledge management, Journal of Long Range Planning, 1*(3), 374-384.

Ernst & Young. (1999). *Internet Shopping:* An ernstand Young Special Report.

Keyser, R. L. (2004). *Assessing the relationship between knowledge management and plant performance at The Tennessee valley authority.* Doctor dissertation, The University of Alabama.

Liebowitz, J. (2000). Developing knowledge management metrics for measuring intellectual. *Journal of Intellectual Capital, 1*(1), 11-12.

Lindsey, K. (2002). *Measuring knowledge management effectiveness: A task contingent organizational capabilities perspective.* In Eighth American Conference on Information Science and Technology Management, 2085-2090.

Marali, Y. (2001). *Building and developing capabilities: A cognitive congruence framework. In knowledge management and organization competence.* New York: New York University.

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

Morey, D., Maybury, M.& Thraising, B. (2001). *Knowledge management: Classic and contemporary works.* Cambridge: MIT.

Sallis, E. & Jones, G. (2002). *Knowledge management in education.* London: Guildford and King's Lynn.

Singapore Productivity and Standards Board. (2001). *Primer on knowledge management integrated.* New York: Integrated.

Skyrme, D. J. (2000). *Developing a knowledge strategy: From management to leadership. In knowledge management: Classic and contemporary works.* Cambridge, MA: MIT.

Turban, et al. (2001). *Introduction to information technology.* Toronto: John Wiley & Sons.

Wiig, K. (1993). *Knowledge management foundations: Thinking about thinking-how organizations create, represent and use knowledge.* Arlington, TX: Schema.

การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

The Preparation of Students in Pathum Thani Province to the Association of South East Asian Nations (ASEAN)

ตระกูล จิตวัฒนากรและ วิโรชน์ หมื่นเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและเปรียบเทียบข้อมูลพื้นฐานของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในด้าน ด้านภาษา ด้านการเรียนรู้ของตนเอง ด้านการเรียนรู้อาเซียน ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการติดตามข่าวสารอาเซียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยในจังหวัดปทุมธานีที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2556 จำนวน 9 มหาวิทยาลัย รวมจำนวนนักศึกษาทั้งสิ้น 144,819 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2 จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.51-3.00 จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และศึกษาอยู่ในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามชั้นปี จำแนกตามระดับผลการเรียน และจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่า การเตรียมความพร้อมของนักศึกษามีความแตกต่างกันในแต่ละชั้นปี แตกต่างกันในแต่ละระดับผลการเรียนเฉลี่ยและแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา

คำสำคัญ: การเตรียมความพร้อมของนักศึกษา, ประชาคมอาเซียน, จังหวัดปทุมธานี

Abstract

This study aimed to (1) examine the preparation of students in Phathum Thani Province and, (2) compare basic data of the students which affect the preparation in terms of language, self-learning, learning for AEC, professional skills, technology, working with colleagues and the information of the AEC. A sample group of 399 students were randomly selected from 144,819 undergraduate students in nine universities in Pathum Thani province under the office of the Higher Education Commission (OHEC) in 2013. Questionnaires were used to collect data. Descriptive and F-test were used to analyze data. The findings showed that students were mostly second year, 154 persons (38.6%) . The students have average grade 2.51 – 3.00, 116 persons (29.1%) and study science and technology, 210 persons (52.6%). The preparation of students in Pathum Thani Province to the Association of South

East Asian Nations (ASEAN) found that it is at a moderate level, classified by years, grade, and department. It found that the preparation of students is different in each college in terms of year, grade average, and department of study.

Keywords: student preparation, ASEAN, Pathum Thani

ความนำ

ในยุคปัจจุบันที่กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ส่งผลให้ประชาคมโลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ภายใต้สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ซึ่งถูกเชื่อมโยงด้วยยุคของข้อมูลข่าวสารที่ถึงกันอย่างรวดเร็ว ทำให้ประชาคมโลกถูกหล่อหลอมเข้าเป็นสังคมเดียวกัน (ศรีวิกา เมฆธวัชชัยสกุล, ม.ป.ป.) ทำให้ประเทศในกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เล็งเห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มเพื่อเป็นการสร้างอำนาจในการดำเนินกิจการทางเศรษฐกิจและสร้างความได้เปรียบในการต่อรองทางการค้าและการลงทุนต่าง ๆ จึงได้รวมกลุ่มประเทศในการจัดตั้งประชาคมอาเซียน หรือ สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations-- ASEAN) เพื่อความร่วมมือกันทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

ดังนั้นประเทศไทยในฐานะสมาชิกของประชาคมอาเซียนจำเป็นต้องสร้างความพร้อมและความเข้มแข็ง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและความมั่นคง รวมทั้งเร่งดำเนินการตามข้อผูกพันในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกส่วนราชการและทุกภาคส่วน รวมทั้งภาคเอกชนและประชาชน (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2555) โดยเฉพาะในด้านการศึกษาซึ่งถือเป็นการเตรียมบุคลากรของประเทศที่มีความรู้ความสามารถในการแข่งขันกับกลุ่มประชาคมอาเซียนเนื่องจากการเกิดขึ้นของประชาคมอาเซียน ชี้ว่าสังคมไทยในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงในหลายเรื่องที่กระทบต่อวิถีชีวิตที่เคยดำเนินมาในอดีต เมื่อศึกษาในบริบทด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาพบว่าควรมีการปรับตัวและการเตรียมความพร้อมของรัฐบาลโดยเฉพาะ กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาควรมีนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ในการรองรับการเตรียมความพร้อมของอุดมศึกษาไทยในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การปรับตัวด้านการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเรียนรู้ ปรับตัว และเตรียมการ (adaptability and preparation) ประเด็นที่นักศึกษารุ่นใหม่ควรต้องเตรียมตนเอง เพื่อทำให้มีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ในอนาคต เช่น

1. ควรมีความสนใจและตระหนักถึงผลที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการรวมตัวของประเทศต่าง ๆ สู่ประชาคมอาเซียน

2. สะท้อนความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้น การเรียนรู้ของนักศึกษายุคใหม่จึงจำเป็นต้องปรับทั้งกระบวนการเรียนรู้ ปรับทัศนคติที่จะต้องตระหนักถึงความเป็นชาติ

3. ปรับกระบวนทัศน์การเรียนรู้ การเรียนรู้ยุคใหม่ควรเป็นไปอย่างมีเป้าหมาย อย่างคนรู้เท่าทันสถานการณ์

4. นักศึกษารุ่นใหม่จำเป็นต้องตระหนักถึงความเป็นชาติและความดำรงอยู่ของรัฐชาติ

5. พัฒนาความเป็นคนมีวินัย มุ่งเน้นความสามารถในการดารงชีวิตภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม

6. สร้างความสามารถในการทางานร่วมกับผู้อื่น ควรพัฒนาตนเองให้แน่ใจว่า สามารถที่จะทางานกับผู้คนต่างวัฒนธรรมได้

7. เรียนรู้ประเทศเพื่อนบ้านทั้งในด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน

8. สร้างโอกาสเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ต้องเพิ่มทักษะทางด้านภาษาอังกฤษให้มากขึ้น ให้สามารถสื่อสารได้

ฉะนั้น นักศึกษาใหม่ตั้งแต่ปี 2554 จึงต้องมีความตระหนักรู้ เข้าใจ และวางเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจน เพื่อให้ตนเองมีความพร้อมต่อการที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 นี้ (จิรวัฒน์ วีรังกร,ม.ป.ป.)

จากความสำคัญของการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชามคมอาเซียนดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาจึงดำเนินการศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในจังหวัดปทุมธานีในการเข้าสู่ประชามคมอาเซียนเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถแข่งขันในประชาคมอาเซียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลพื้นฐานของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจาตุรนต์ ฉายแสง (ม.ป.ป.) กล่าวว่า

1. ส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศสมาชิกอาเซียน และส่งเสริมให้มีผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนในเชิงลึกศึกษาประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง พัฒนาเนื้อหาการเรียนด้านประวัติศาสตร์ ปฏิรูปหลักสูตรประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม ความคิด ทัศนคติ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี และภาษา อย่างถูกต้อง เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งระหว่างกัน เป็นการเตรียมคนให้เรียนรู้พหุวัฒนธรรม สร้างความรู้ ความเข้าใจในกา รอยู่ร่วมกันกับประเทศเพื่อนบ้านและเป็นการสร้างผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญเรื่องเหล่านี้ให้เกิดขึ้น

2. ส่งเสริมการเรียนภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียนและภาษาต่างประเทศอื่นใช้กระแสความตื่นตัวในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเพื่อกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้คนไทยสนใจเรียนภาษาอังกฤษ และการเรียนภาษาอาเซียนอื่น ๆ ด้วยการเน้นส่งเสริมให้เรียนรู้เพื่อการสื่อสารและนาไปใช้จริง โดยเรียนตามความถนัดและความสนใจ ตามศักยภาพของผู้เรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ผู้เรียนจานวนหนึ่งที่เรียนรู้อย่างแตกฉาน ให้อยู่ในระดับผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาใดภาษาหนึ่งสามารถสื่อสารเป็นล่ามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และสมรรถนะ ที่สอดคล้องตามมาตรฐานกรอบคุณวุฒิแห่งชาติโดยต้องเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิอาเซียน เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการผลิตบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในอาเซียน และในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลกด้วย

4. พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาในภูมิภาคส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาที่มีศักยภาพของไทยทั้งรัฐและเอกชน จัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมีการเรียนการสอนด้วยภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่ม

จานวนนักเรียน นักศึกษาจากต่างประเทศ รวมถึงประเทศในอาเซียน ให้มาศึกษาในไทยมากขึ้น พัฒนาระบบการถ่ายโอนหน่วยกิตระหว่างมหาวิทยาลัยให้มากขึ้นและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้มีการเชิญบุคลากรทางการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศ หรือส่งเสริมให้เปิดสถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัยต่างประเทศในไทยด้วย

5. ส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในภาคการศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาคประชาคมสังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อรองรับการผลิตบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ (2556) กล่าวว่า การรับรู้และตระหนักเกี่ยวกับ “อาเซียน” ของคนไทยในการก้าวสู่การเป็น “ประชาคมอาเซียน” ในปี พ.ศ.2558 หลังจากที่ภาครัฐ ภาคเอกชน ท้องถิ่นและสถาบันการศึกษาดูตื่นตัวในการแสวงหาและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียนมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้วเป็นที่น่าสนใจว่าคนไทยรู้จักและรับรู้เกี่ยวกับอาเซียนมากขึ้นเพียงใด ในการนี้ ศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล” ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้ทำการสำรวจการรับรู้และตระหนักเกี่ยวกับอาเซียนของประชาชนชาวไทยเมื่อช่วงต้นปีที่ผ่านมา โดยกระจายกลุ่มตัวอย่างทั่วประเทศในหลายช่วงอายุและหลากหลายอาชีพ รวมทั้งสิ้น 2,503 คน จนได้ผลสำรวจในรอบที่ 1 สรุปได้ดังนี้

1. ประชาชนที่คิดว่าตนมีความพร้อมในการเป็นประชาชนในประชาคมอาเซียน คิดเป็นร้อยละ 51.4

2. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนจากสื่อโทรทัศน์มากที่สุด รองลงมา คือ หนังสือพิมพ์ อินเตอร์เน็ต วิทยุกระจากเสียง นิตยสาร/วารสาร และหนังสือ ตามลำดับ

3. ประชาชนที่คิดว่าการให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในประเด็นเศรษฐกิจ การค้า และการลงทุน มีความสำคัญมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาเป็นเรื่องการเมืองและความมั่นคง (ร้อยละ 13.9) ซึ่งให้ความสำคัญไม่ต่างกันมากนักกับเรื่องสังคมและวัฒนธรรม (ร้อยละ 13.3)

4. ประชาชนที่คิดว่าการเตรียมความพร้อมด้านฝีมือแรงงานเป็นเรื่องจำเป็นมาก คิดเป็นร้อยละ 96

5. ประชาชนที่คิดว่าการส่งเสริมให้มีการเรียนภาษาอังกฤษหรือภาษาประเทศสมาชิกอาเซียนเป็นเรื่องจำเป็นมากคิดเป็นร้อยละ 81

ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ (2555) กล่าวว่า ความพร้อม/ทักษะ ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่พึงประสงค์ในบริบท AEC นักศึกษาหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเรียนรู้ ปรับตัว และเตรียมการ (adaptability and preparation) ในเรื่องต่อไปนี้

1. ทักษะและความสามารถใช้ภาษาอังกฤษ ภาษาประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียน ภาษาจีนภาษาอังกฤษจะเป็นภาษากลางของอาเซียน แต่ทิศทางในอนาคตภาษาจีนจะมีความสำคัญสูงจึงควรให้ความสนใจในการศึกษาภาษาจีนเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ควรสร้างโอกาสการเรียนรู้ภาษาประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อสร้างโอกาสให้ตนเองสามารถทางานในประเทศเพื่อนบ้านได้ด้วย

2. เรียนรู้ข้อมูลประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งในด้านวัฒนธรรม และประวัติศาสตร์เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่ต่างกัน และสามารถพัฒนาความสามารถในการดาเนินชีวิตภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เคารพความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรม

3. ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับ AEC และเรียนรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่าง ๆ ของอาเซียน เพื่อทราบทิศทางและนโยบายเกี่ยวกับอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการจ้างงานและสภาพการทางาน

4. พัฒนาทักษะของแรงงานมีฝีมือให้มีมาตรฐานและมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับมาตรฐานการทางานที่เป็นสากลและการเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มโอกาสให้ตนเองในการทางานในประเทศอื่น และเพื่อปรับตัวให้ทันต่อรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่เป็นสากล เพราะในอนาคตจะมีการลงทุนจากต่างชาติในประเทศไทยและในภูมิภาคอาเซียนเพิ่มสูงขึ้น

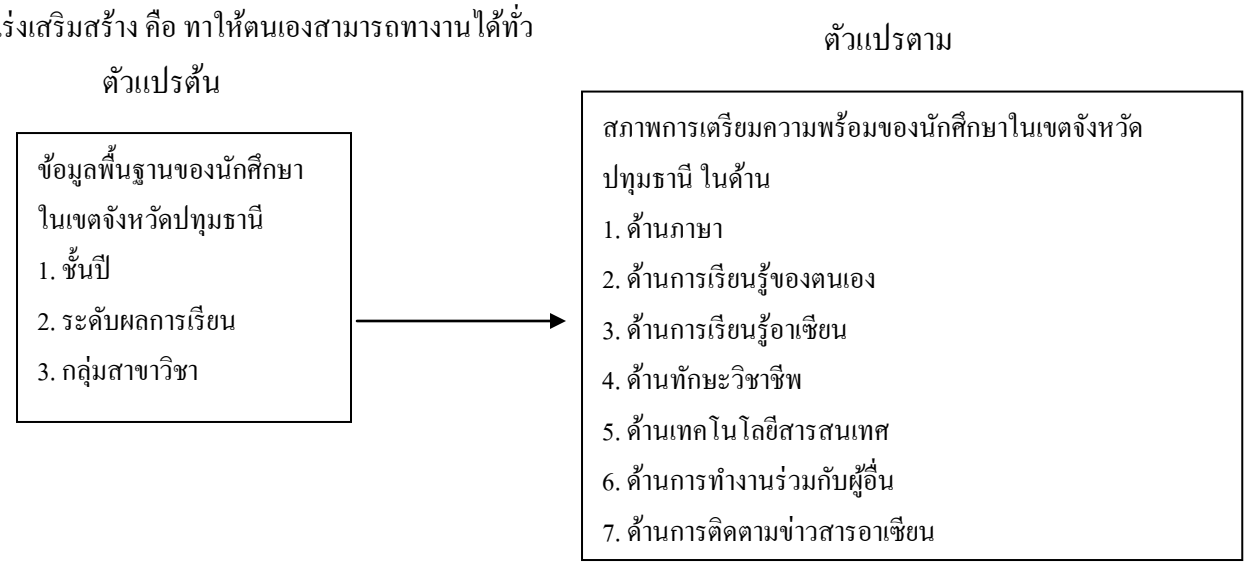
5. พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีในสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถติดต่อสื่อสารผ่านระบบเครือข่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากต้องทางานอยู่ใน Cluster or Network Organization

6. ปรับกระบวนทัศน์การเรียนรู้ การเรียนรู้ควรเป็นไปอย่างมีเป้าหมาย อย่างคนรู้เท่าทันสถานการณ์และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลารู้จักที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มในตนเองทาให้ตนเป็นคนมีศักยภาพรอบด้าน แนวคิดที่ควรจะเร่งเสริมสร้าง คือ ทาให้ตนเองสามารถทางานได้ทั่วอาเซียน ทั้งทางการเรียนรู้ การเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ การสื่อสาร การมีวินัยในตนเอง การมีภาวะผู้นา ฯลฯ เพราะคู่แข่งในอนาคตมิใช่คนไทยด้วยกันเท่านั้น แต่รวมถึงการแข่งขันกับคนต่างชาติต่างวัฒนธรรมที่จะมีจานวนเพิ่มมากขึ้น

7. สร้างความสามารถในการทางานร่วมกับผู้อื่น ควรพัฒนาตนเองให้แน่ใจได้ว่า มีความสามารถในการทางานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถที่จะทางานกับผู้คนต่างวัฒนธรรมได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สามารถสรุปได้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีวิธีดำเนินงานดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยในจังหวัดปทุมธานีที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2556 จำนวน 9 มหาวิทยาลัย รวมจำนวนนักศึกษาทั้งสิ้น 144,819 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยในจังหวัดปทุมธานีที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 9 มหาวิทยาลัย รวมจำนวนนักศึกษาทั้งสิ้น 399 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวนของ Taro Yamame ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน +5% (Yamane ,1967)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ได้การวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แบ่งออกเป็นสามตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ชั้นปี ระดับผลการเรียน กลุ่มสาขาวิชา ลักษณะข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในด้าน.ด้านภาษา ด้านการเรียนรู้ของตนเอง ด้านการเรียนรู้อาเซียน ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านวัฒนธรรม

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) จำนวน 45 ข้อ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม จำนวน 2 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดไป Tryout กับนักศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา($\propto$ Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับต้องมีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยเพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัยพร้อมกับแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วไปยังมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ดังนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ศูนย์รังสิต) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (วิทยาเขตรังสิต) มหาวิทยาลัยชินวัตร มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (วิทยาเขตรังสิต) มหาวิทยาลัยปทุมธานี มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ทางมหาวิทยาลัยนำแบบสอบถามให้นักศึกษากรอกข้อมูล โดยให้เวลาตอบแบบสอบถามหนึ่ง สัปดาห์ แล้วส่งไปรษณีย์กลับคืนมา

2. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนทั้งข้อมูลในแบบสอบถามและจำนวนของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาจัดหมวดหมู่ ลงรหัสข้อมูล

3. ป้อนข้อมูลของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ F-test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมด้วยวิธี

ของ Scheffe โดยนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 399 คน ส่วนใหญ่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2 จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 (ไม่มีนักศึกษาชั้นที่ 6 ตอบแบบสอบถาม) มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.51-3.00 จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และศึกษาอยู่ในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6

2. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมมีการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.32, SD=.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาด้านการเรียนรู้ของตนเองอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.78, SD=.66) รองลงมาได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.73, SD=.69) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.35, SD=.79) ด้านการติดตามข่าวสารอาเซียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.17, SD=.86) ด้านการเรียนรู้อาเซียนและด้านทักษะวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง($\overline{X}$ =3.16, SD=.86) ($\overline{X}$ =3.16, SD=.84) และด้านภาษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =2.90, SD=1.02) ตามลำดับ

3. การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามชั้นปี จำแนกตามระดับผลการเรียน และจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่า การเตรียมความพร้อมของนักศึกษามีความแตกต่างกันในแต่ละชั้นปี แตกต่างกันในแต่ละระดับผลการเรียนเฉลี่ยและแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่พบว่าการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมมีการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับกรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ (2556) ว่าประชาชนที่คิดว่าตนมีความพร้อมในการเป็นประชาชนในประชาคมอาเซียน คิดเป็นร้อยละ 51.4 และสอดคล้องกับสุบิน ยุระรัชและคณะ (2554)ที่ศึกษาความพร้อมในการพัฒนาบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยพบว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีความพร้อมร้อยละ 49.48 ในการพัฒนาบัณฑิตเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในด้าน (1) ด้านอาชีพ (2) ด้านคุณลักษณะของบัณฑิต และ (3) ด้านกิจกรรมการผลิตและพัฒนาคุณภาพบัณฑิต นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ (2555) ที่กล่าวว่า ความพร้อม/ทักษะของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่พึงประสงค์ในบริบท AEC นักศึกษาหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเรียนรู้ ปรับตัว และเตรียมการในเรื่องต่อไปนี้

1. ทักษะและความสามารถใช้ภาษาอังกฤษ ภาษาประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียน ภาษาจีนภาษาอังกฤษจะเป็นภาษากลางของอาเซียน นอกจากนี้ควรสร้างโอกาสการเรียนรู้ภาษาประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อสร้างโอกาสให้ตนเองสามารถทางานในประเทศเพื่อนบ้านได้ด้วย

2. เรียนรู้ข้อมูลประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งในด้านวัฒนธรรม และประวัติศาสตร์เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่ต่างกัน และสามารถพัฒนาความสามารถในการดาเนินชีวิตภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม

3. ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับ AEC และเรียนรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่าง ๆ ของอาเซียนเพื่อทราบทิศทางและนโยบายเกี่ยวกับอาเซียน

4. พัฒนาทักษะของแรงงานมีฝีมือให้มีมาตรฐานและมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับมาตรฐานการทางานที่เป็นสากลและการเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มโอกาสให้ตนเองในการทางานในประเทศอื่น

5. พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีในสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทางานได้อย่างเหมาะสม

6. ปรับกระบวนทัศน์การเรียนรู้ การเรียนรู้ควรเป็นไปอย่างมีเป้าหมาย อย่างคนรู้เท่าทันสถานการณ์และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

7. สร้างความสามารถในการทางานร่วมกับผู้อื่นควรพัฒนาตนเองให้แน่ใจได้ว่า มีความสามารถในการทางานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถที่จะทางานกับผู้คนต่างวัฒนธรรมได้

จากผลการเปรียบเทียบการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามชั้นปี จำแนกตามระดับผลการเรียนและจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่า การเตรียมความพร้อมของนักศึกษามีความแตกต่างกันในแต่ละชั้นปี แตกต่างกันในแต่ละระดับผลการเรียนเฉลี่ยและแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา เนื่องจากในแต่ละชั้นปี แต่ละระดับผลการเรียนเฉลี่ย และแต่ละกลุ่มสาขาวิชา มีความตระหนักและการรับรู้ที่จะเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่ไม่เท่ากันส่งผลให้การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี แต่ละระดับผลการเรียนและแต่ละกลุ่มสาขาวิชาไม่เท่ากันสอดคล้องกับปรัชญา ชุ่มนาเสียว (2555) ที่ศึกษาเรื่องศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า เพศ และการรู้จักและเข้าใจประชาคมอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงแตกต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองสู่การเป็นประชาคมอาเซียนโดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะด้านต่างๆของนักศึกษาในจังหวัดปทุมธานีเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะด้านภาษา

2. การพัฒนานักศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างชั้นปี ระดับผลการเรียนเฉลี่ยและกลุ่มสาขาวิชา

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

2. ควรพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้กับนักศึกษาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาตนเอง

เอกสารอ้างอิง

กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. (2555). *การเตรียมความพร้อมของประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน*. ค้นจาก http://intranet.dwr.go.th/bic/images/stories/Strategy/thailand%20and%20asean.pdf, เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2557.

กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. (2556). *ASEAN Mini Book*. กรุงเทพฯ: กรมอาเซียนกระทรวงการต่างประเทศ.

จาตุรนต์ ฉายแสง. (ม.ป.ป.). โยบายด้านการศึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

จิรวัฒน์ วีรังกร, (ม.ป.ป.). *นักศึกษารุ่นใหม่ควรเตรียมตัวอย่างไร...ก่อนไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558*. ค้นจาก http://ait.nsru.ac.th/imt2013/knowIMT/1259837181.4921.pdf.

ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ. (2555). *การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน*. ค้นจาก http://www.graduate.cmru.ac.th/web55/download/F8751-36-92-00023.pdf.

ปรัชญา ชุ่มนาเสียว. (2555). ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. *วารสารวิจัยรามคำแหง (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, *15*(2) (กรกฎาคม-ธันวาคม 2555).

ศรีวิกา เมฆธวัชชัยสกุล. (ม.ป.ป.). *การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกระทรวงศึกษาธิการ ความร่วมมือด้านการศึกษาของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนภายใต้ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน*. ค้นจาก http://basd.mua.go.th/nbm/upload/documents/document-55-siwikar.pdf.

สุบิน ยุระรัช. (2554). ความพร้อมในการพัฒนาบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)*, *17*(2) (ธันวาคม 2554).

Yamane, T. (1967). *Elementary sampling theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

The Development of Computer Assisted Instruction to Develop Learning Achievement in Mathematics for Prathomsuksa 1 Students

แสงเพชร ทัพเพชร กาญจนา สุจีนะพงษ์ และบุญเรือง ศรีเหรัญ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์สาหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 และ (2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนปิยวัฒนศาสตร์ อาเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 1 ห้องเรียน 40 คน ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างที่ไม่อิสระจากกัน ผลการวิจัยพบว่า (1) บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ สาหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพ 80.33/82.24 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คอมพิวเตอร์ช่วยสอน, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์

Abstract

The purposes of this research were to: (1) develop computer assisted instruction that develop attainment in mathematics of Prathomsuksa 1 students following a criterion 80/80; and (2) compare the mathematics attainment of students before and after learning by computer assisted instruction. The samples were 40 Prathomsuksa 1 students in the first semester of academic year 2011 at Piyavathanasart school in Thunyaburi, Pathum Thani Province. The samples were chosen by cluster sampling. The tools used were computer assisted instruction to develop attainment in mathematics for Prathomsuksa 1 students and mathematics learning achievement test. Statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, and t-test (dependent samples). The results were as follows (1) The computer assisted instruction to develop learning achievement in mathematics for Prathomsuksa 1 students attained

an efficiency level of 84.33/82.50 following a criterion 80/80. (2) The learning achievement in mathematics of Prathomsuksa 1 students after learning by computer assisted instruction was higher than before learning by computer assisted instruction at statistically significant level of .05.

Keywords: computer assisted instruction, learning achievement in mathematics

ความนำ

ปัจจุบันสภาพสังคมเป็นยุคของเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร ข่าวสารต่าง ๆ สามารถแพร่กระจายไปได้อย่างรวดเร็ว คนในสังคมจึงต้องใช้การวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างถูกต้อง แม่นยำ เนื่องจากเทคโนโลยีและวิทยาการเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถคิดเป็น ทาเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหาได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน รอบคอบ สามารถคาดการณ์ วางแผนการตัดสินใจและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพราะคณิตศาสตร์ช่วยฝึกทักษะกระบวนการคิด การแก้ปัญหา มีระเบียบแบบแผน เป็นเหตุเป็นผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คณิตศาสตร์เป็นวิชาที่มีบทบาทสาคัญต่อการพัฒนาความคิดของมนุษย์ ทำให้มนุษย์ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ มีแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์ได้อย่างถี่ถ้วนรอบคอบ สามารถคาดการณ์ วางแผนตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ทั้งยังช่วยพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2221 ได้ตระหนักถึงความสาคัญของคณิตศาสตร์จึงได้กาหนดให้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เป็นการศึกษาเพื่อปวงชนที่เปิดโอกาสให้เยาวชนทุกคน ได้เรียนรู้คณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิตตามศักยภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้เยาวชนเป็นผู้ที่มีความสามารถ 3 ทาง คณิตศาสตร์ที่พอเพียง สามารถนาความรู้และทักษะกระบวนการไปเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และเป็นพื้นฐานสาหรับการศึกษาต่อ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและดารงชีวิตได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

สภาพปัจจุบันผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ในระดับชั้นประถมศึกษาอยู่ในระดับไม่น่าพอใจ ดังจะเห็นได้จากผลการทดสอบระดับชาติ (National Test--NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2553 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 52.87 ระดับจังหวัดปทุมธานี คะแนนเฉลี่ยร้อยละ55.41 และระดับอาเภอธัญบุรี มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ52.86 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545) เมื่อพิจารณาการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งเป็นพื้นฐานการเรียนคณิตศาสตร์ในระดับชั้นที่สูงขึ้นพบว่า การบวกและการลบ มีปัญหามาก นักเรียนจะลืมหลักการบวกและการลบ จึงจาเป็นต้องทบทวนกันใหม่ ก่อนการสอนเรื่องต่อไปทุกครั้ง ทาให้เสียเวลาเรียนในเรื่องอื่น ๆ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่า ทั้งนี้อาจเนื่องจากคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่เป็นนามธรรม นักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ยังไม่คุ้นเคยกับสิ่งที่เป็นนามธรรมจึงทาให้เขามีความสนใจเรียนคณิตศาสตร์น้อย ประกอบกับมีสื่อการเรียนการสอนที่ยังไม่น่าสนใจสาหรับเด็ก จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์

ขึ้น เพื่อเป็นสื่อการเรียนการสอนที่ใช้แทนครู (รุจโรจน์ แก้วอุไร, 2555) โดยพัฒนาให้เนื้อหาในบทเรียนเรียงจากง่ายไปยาก มีตัวอย่างที่หลากหลาย มีภาพนิ่งที่มีสีสันสดใสดึงดูดความสนใจ มีเสียงบรรยายประกอบการอธิบาย มีแบบฝึกหัดเพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ พร้อมทั้งแจ้งผลคะแนนที่ทาได้ถูกต้อง และนักเรียนสามารถศึกษาแต่ละหน่วยได้ตามความต้องการของตนเอง สามารถสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจและอยากเรียนวิชาคณิตศาสตร์เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้นได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ สาหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 84/84

2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังการเรียนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนคณิตศาสตร์

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วนสอน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีระบบในการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์สาหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2221 และหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และนำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของบรูเนอร์ที่นามาประยุกต์ใช้ในการการเรียนการสอนว่าควรมีโครงสร้างของบทเรียนซึ่งต้อง 0

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยเชิงทดสอบ บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนปิยวัฒนศาสตร์ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 1 ห้องเรียน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม 1 ห้องเรียน จำนวน 40 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยให้นักเรียนทำแบบทดสอบด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบ่งเบนมาตรฐาน ร้อยละ และค่าทีแบบ Dependent sample

ผลการวิจัย

บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วนสอน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 84.33/82.50

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1ที่ได้รับการสอนโดยใช้แบบฝึกทักษะคณิตศาสตร์ด้วยคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่องการบวกและการลบ หลังเรียน ($\overline{X}$ =16.77, SD=1.25) สูงกว่าก่อนเรียน ($\overline{X}$ =8.75, SD=0.84) ที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ควรนำผลที่ได้รับจากการวิจัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.* กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

รุจโรจน์ แก้วอุไร. (2555). *หลักการออกแบบบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนตามแนวคิดของ กาเย่.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). *นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาของประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประสมทางการตลาดบริการกับการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยว: กรณีศึกษาบริษัทบ้านมัคคุเทศก์ จำกัด สาขาย่อยจังหวัดอุบลราชธานี

Relationship Between Service Marketing Mix and Decision Making on the Purchase of Tourist Guide Business: A Case Study of Baan Makkuted Co., Ltd. Sub-branch Ubon Ratchathani Province

ศิวพร วงศ์คูณ

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากรณีบริษัทบ้านมัคคุเทศก์ ในสามด้าน (1) การตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยว (2) เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะประชากรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยว (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการกับการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยว กลุ่มตัวอย่าง คือ นักท่องเที่ยวชาวไทยในจังหวัดอุบลราชธานีที่เคยใช้บริการธุรกิจนำเที่ยวของบริษัทบ้านมัคคุเทศก์ จำกัด สาขาย่อย จังหวัดอุบลราชธานีจำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเลือกเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง T-test F-test และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) เพศ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (2) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการทุกด้านประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการจัดจำหน่าย ด้านบุคคล, ด้านลักษณะทางการภาพ และด้านกระบวนการการจัดจำหน่ายมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ส่วนประสมทางการตลาดบริการ, การตัดสินใจเลือกใช้บริการ, ธุรกิจนำเที่ยว

Abstract

The main aims of this study were to study (1) the decision making of customer on choosing the tourist guide service (2) to compare the characteristics of Demography that influence the decision making of the customers on choosing the tourist guide service of (3) to study the relation between services marketing mix and customers' decision making on choosing tourist guide service. The samples were 400 Thai tourists in Ubonrachathani provice who used to choose Baan Makkuted Co., Ltd. Sub branch Ubonrachathani by purposive sampling method. Research instrument was questionnaire. Statistics used for data analysis were T-test, F-test, and Pearson's Correlation Analysis. The results indicated that (1) different genders and marital status influence to the decision making on choosing tourist guide satisfaction at 0.05 level. and (2) the service marketing mix in any aspects such as product pricing, channel of

selling promotion personnel physical characteristics and selling process have relationship to customers' decision making satisfaction at 0.01 level.

Keywords: marketing mix, decision making on the purchase, tourist guide business.

ความนำ

การท่องเที่ยวนับเป็นกิจกรรมที่มีความ สำคัญอย่างยิ่งต่อการเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันโดยเฉพาะหากพิจารณามิติของการเดินทางท่องเที่ยวพร้อมไปกับมิติการพัฒนาทางสังคมเนื่องจากมีแนวโน้มที่เชื่อได้ว่าการเปลี่ยน แปลงทางสังคมมีความสอดคล้องเกี่ยวเนื่องกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมด้านการท่องเที่ยว ซึ่งในปัจจุบันความต้องการในการเดินทางท่องเที่ยวของคนไทยมีความหลากหลายและซับซ้อน การมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งผลให้คนไทยสามารถศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมต่าง ๆรวมทั้งข้อมูลการเดินทางได้ง่ายขึ้นประกอบกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันทำให้คนไทยมีพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยวที่แตกต่างกันไปตามความพร้อมและความต้องการของแต่ละบุคคล การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนพยายามที่จะเข้าถึงพฤติกรรมการเดินทางท่อง เที่ยวของคนไทยมากขึ้นเพื่อเป็นการติดตามความเคลื่อนไหวสถานการณ์ และแนวโน้มของการท่องเที่ยวได้อย่างต่อเนื่อง

จากแผนปฏิบัติการของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยปี 2556 แนวโน้มสถานการณ์การท่องเที่ยวปี 2556 คาดว่าสถานการณ์การท่องเที่ยวภายในประเทศจะเติบโตได้ดีต่อเนื่อง โดยมีสาเหตุหลักมาจากภาวะเศรษฐกิจของไทย ที่มีแนวโน้มขยายตัวดีอย่างต่อเนื่องและการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างเข้มข้นของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ทั้งนี้หากสถานการณ์ภายในประเทศเป็นปกติคาดว่าสถานการณ์การท่องเที่ยวภายในประเทศปี 2556 จะมีการเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศของคนไทยเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 2.8 หรือมีจำนวน 115.35 ล้านคนครั้ง และก่อให้เกิดรายได้หมุนเวียนเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 5.5 หรือมีรายได้จากการท่องเที่ยวประมาณ 535,292 ล้านบาท (การท่องเที่ยวแห่ง ประเทศไทย, 2556, หน้า 13) สำหรับปี 2557 คาดว่าสถานการณ์การท่องเที่ยวของไทยยังคงเติบโตต่อไปเนื่องจากมีปัจจัยเสริมด้านการบินที่มีการเพิ่มเที่ยวบินเข้าไทยอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งประเทศไทยกำลังเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community --AEC) ยังเป็นปัจจัยที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวอย่างมากโดยหลายประเทศมองว่าไทยมีศักยภาพสูงในการเป็นจุดเชื่อมโยงการท่องเที่ยวเข้าสู่อาเซียน ทั้งนี้ หากในปี 2557 สถานการณ์การเมืองไทยไม่มีความอ่อนไหวไปจนถึงจุดวิกฤต หรือไม่เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติรุนแรง ก็คาดว่าสถานการณ์การท่องเที่ยวจะยังเติบโตต่อเนื่องโดยคาดว่ารายได้ทางการท่องเที่ยวจะเติบโตร้อยละ 13 และจำนวนนักท่องเที่ยวเติบโตร้อยละ 7 (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2556, หน้า 13) เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และจะสามารถเป็นฐานให้ประเทศไทยสามารถบรรลุเป้าหมายรายได้ 2.2 ล้านล้านบาท ในปี 2558 ได้ในที่สุด

สถานการณ์การท่องเที่ยวของจังหวัดอุบลราชธานีไตรมาสที่ 4 ของปี 2555 มีจำนวนนักท่องเที่ยว 219,590 คน เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.63 จากไตรมาสที่ 3 ของปี 2555 และคาดว่าไตรมาสที่ 1 ของปี 2556 จะมีจำนวนนักท่องเที่ยว 225,826 คน เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.76 (ภาวะเศรษฐกิจการคลังจังหวัด

อุบลราชธานี 2556) การที่จังหวัดอุบลราชธานีมีนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยส่งเสริม หลายประการ อาทิ การเปิดตัวสายการบินต้นทุนต่ำ การมีเส้นทางแหล่งท่องเที่ยวเชื่อมโยงระหว่างจังหวัด การส่งเสริมกิจกรรมงานประเพณีวันสำคัญทางศาสนา เช่น ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา รวมทั้งการสนับสนุนการจัดประชุม สัมมนาของหน่วยงานต่าง ๆ การส่งเสริมจัดทำแพ็คเกจทัวร์ร่วมกับผู้ประกอบการในราคาพิเศษ อีกทั้งจังหวัดอุบลราชธานียังเป็นประตูการท่องเที่ยวเชื่อมโยงไปยังประเทศลาว ซึ่งรัฐบาลลาวได้อำนวยความสะดวกในการเดินทางข้ามพรมแดนเป็นอย่างมาก ส่งผลให้นักท่องเที่ยวทั้งชาวจังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดอื่น ๆ เดินทางเข้าไปท่องเที่ยวผ่านชายแดนจังหวัดอุบลราชธานีเป็นจำนวนมากทั้งไปในรูปแบบซื้อแพ็คเกจทัวร์หรือเดินทางเอง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ได้ช่วยกระตุ้นการเดินทางท่องเที่ยวในจังหวัดอุบลราชธานี ให้เติบโตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ธุรกิจนำเที่ยวมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเดินทางท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว เนื่องจากการคำนึงถึงความสะดวกสบาย เห็นได้จากการจดทะเบียนที่เพิ่มขึ้นของธุรกิจนำเที่ยวในจังหวัดอุบลราชธานี ปี 2555 ที่มีถึง 34 แห่ง(สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี)จึงทำให้เกิดการแข่งขันกันอย่างมากของธุรกิจนำเที่ยวในจังหวัดอุบลราชธานีอีกทั้งยังมีการนำเอากลยุทธ์ต่างๆมาใช้กันอย่างกว้างขวางเนื่องจากนักท่องเที่ยวเริ่มหันมาสนใจใช้บริการธุรกิจนำเที่ยวมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยว :กรณีศึกษาบริษัทบ้านมัคคุเทศก์ จำกัด สาขาย่อยจังหวัดอุบลราชธานี

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยว : กรณีศึกษาบริษัทบ้านมัคคุเทศก์ จำกัด สาขาย่อยจังหวัดอุบลราชธานี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการกับการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยว : กรณีศึกษาบริษัทบ้านมัคคุเทศก์ จำกัด สาขาย่อยจังหวัดอุบลราชธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ของนักท่องเที่ยวชาวไทย ในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยวแตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยว

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Philip Kotler (2003) ได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดบริการว่าเป็นตัวแปรที่สามารถจะควบคุมได้โดยทางการตลาด หมายถึง การตอบสนองต่อความต้องการ เป็นตัวแปรที่สามารถควบคุมได้ และสนองต่อความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจได้ ประกอบด้วยส่วนประสม 7 ด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านผลิตภัณฑ์ (product) เป็นสิ่งซึ่งสนองความจำเป็นและความต้องการของมนุษย์ได้ คือ สิ่งที่ผู้ขายต้องมอบให้แก่ลูกค้าและลูกค้าจะได้รับผลประโยชน์และคุณค่าของผลิตภัณฑ์นั้นๆโดย ทั่วไปแล้ว ผลิตภัณฑ์แบ่งเป็นสองลักษณะ คือ ผลิตภัณฑ์ที่อาจจับต้องได้ และผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้

2. ด้านราคา (price) หมายถึง คุณค่าของผลิตภัณฑ์ในรูปตัวเงิน โดยให้แนวคิดว่า ลูกค่าจะเปรียบเทียบระหว่างคุณค่า (value) ของบริการกับราคา

(price) ของบริการนั้น ถ้าคุณค่าสูงกว่าราคา ลูกค้าจะตัดสินใจซื้อ ดังนั้น การกำหนดราคาการให้บริการควรมีความเหมาะสมกับระดับการให้บริการชัดเจน และง่ายต่อการแยกบริการที่ต่างกัน

3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (place) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการนำเสนอบริการให้แก่ลูกค้า ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ของลูกค้าในคุณค่าและคุณประโยชน์ของการบริการที่นำเสนอ ซึ่งจะต้องพิจารณาในด้านทำเลที่ตั้ง (location) และช่องทางในการนำเสนอบริการ

4. ด้านส่งเสริมการจัดจำหน่าย (promotion) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีความสำคัญในการติดต่อ สื่อสารให้ผู้ใช้บริการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่แจ้งข่าวสารหรือชักจูงให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมการใช้บริการและเป็นกุญแจสำคัญของการตลาดสายสัมพันธ์

5. ด้านบุคคล (people) หรือพนักงาน (Employee) ต้องอาศัยการคัดเลือก การฝึกอบรม การจูงใจ เพื่อให้สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้แตกต่างกันเหนือคู่แข่ง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการต่าง ๆ ขององค์กร เจ้าหน้าที่ต้องมีความสามารถ มีทัศนคติที่สามารถตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา สามารถสร้างค่านิยมให้กับองค์กร

6. ด้านการสร้างและนำเสนอลักษณะทางกายภาพ (physical evidence and presentation) เป็นการสร้างและนำเสนอลักษณะทางกายภาพให้กับลูกค้า โดยพยายามสร้างคุณภาพโดยรวมทั้งทางด้านกายภาพและรูปแบบการให้บริการเพื่อสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า รวมไปถึงผลประโยชน์อื่นๆที่ลูกค้าควรได้รับ

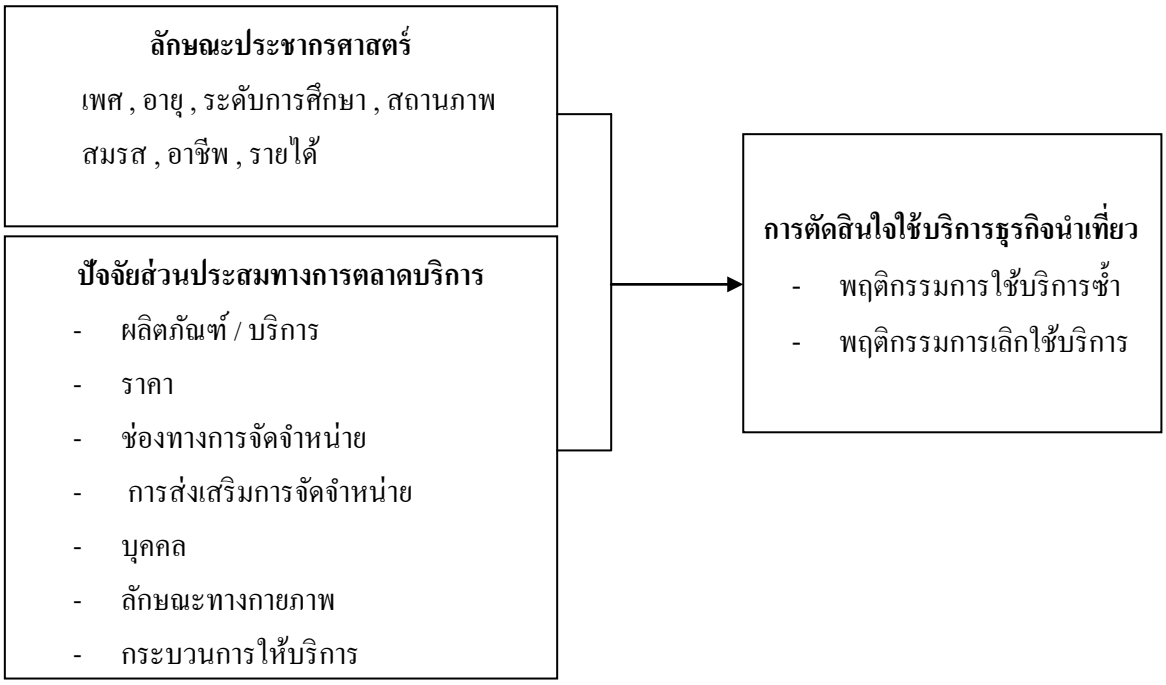
7. ด้านกระบวนการ (process) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับระเบียบและวิธีการปฏิบัติในด้านการบริการ ที่ผู้ผลิตหรือผู้จำหน่ายนำเสนอให้กับผู้ใช้บริการหรือบริโภค เพื่อมอบการบริการที่ถูกต้องและรวดเร็ว และความเสมอภาคเท่าเทียมกันแก่ผู้บริโภค ซึ่งจะทำให้ผู้บริโภคเกิดความประทับใจ

แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค

Philip Kotler (2000) ได้ให้แนวคิดว่าวิธีการที่ผู้บริโภคทำการตัดสินใจประกอบด้วย ปัจจัยภายใน คือ แรงจูงใจ การรับรู้ การเรียนรู้ บุคลิกภาพและทัศนคติของผู้บริโภคซึ่งจะสะท้องให้เห็นถึงความต้องการ ความตระหนักในการที่มีสินค้าให้เลือกหลากหลาย กิจกรรมที่มีผู้บริโภคเข้ามาเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับข้อมูลที่มีอยู่ หรือข้อมูลฝ่ายผู้ผลิตให้มา และสุดท้ายคือการประเมินค่าของทางเลือกเหล่านั้น ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย (1) ความเสี่ยงจากการตัดสินใจของผู้บริโภค คือ ความไม่แน่นอนเมื่อผู้บริโภคต้องเผชิญกับสิ่งที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้เมื่อตัดสินใจซื้อไปแล้ว (2) การพิจารณาตัดสินใจเลือกซื้อสินค้านั้นมักเป็นสินค้าที่คุ้นเคย จำได้และยอมรับได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวความคิดของการวิจัยครั้งนี้ ได้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับส่วนประสมทางการตลาด (Kotler, 2003) และการตัดสินใจ (Kotler, 2000) ซึ่งสามารถแสดงได้จากกรอบ แนวความคิด ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (population) คือ นักท่องเที่ยวชาวไทยในจังหวัดอุบลราชธานีที่เคยใช้บริการธุรกิจนำเที่ยวอย่างน้อย 1 ครั้ง โดยศึกษาเฉพาะ บริษัท บ้านมัคคุเทศก์ จำกัด สาขาย่อย จังหวัดอุบลราชธานี

กลุ่มตัวอย่าง (sample) คือนักท่องเที่ยวชาวไทยในจังหวัดอุบลราชธานีที่เคยใช้บริการธุรกิจนำเที่ยวของบริษัท บ้านมัคคุเทศก์ จำกัด สาขาย่อย จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักท่องเที่ยวชาวไทยในจังหวัดอุบลราชธานีที่เคยใช้บริการธุรกิจนำเที่ยวของบริษัท บ้านมัคคุเทศก์ จำกัด สาขาย่อย จังหวัดอุบลราชธานีซึ่งครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนมีจำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 ความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีต่อการเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยว ซึ่งครอบคลุม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ (product), ด้านราคา (price), ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (place), ด้านส่งเสริมการจัดจำหน่าย (promotion), ด้านบุคคล (people), ด้านลักษณะทางกายภาพ (physical evidence and presentation) และด้านกระบวนการการให้บริการ(process) มีจำนวน 50 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น(reliability) คิดเป็นร้อยละ 83.6 (α = 0.836) ตอนที่ 3 การตัดสินใจใช้บริการธุรกิจนำเที่ยว แบบสอบถามแบบมีคำตอบให้เลือก 5 ข้อ และแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเป็นแบบปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data)ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและข้อมูล จากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ตำราทฤษฎีสื่อสิ่งพิมพ์ อินเตอร์เน็ต และงานวิจัยต่าง ๆ

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (primary data)ได้มาจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง T-test, F-test และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ

ผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยว : กรณีศึกษาบริษัทบ้านมัคคุเทศก์ จำกัด สาขาย่อยจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า เพศและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยวแตกต่างกัน มีค่า P–Value เท่ากับ 0.020 และ 0.010 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการกับการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยว พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการทุกด้านประกอบด้วยด้านผลิตภัณฑ์, ด้านราคา, ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย, ด้านส่งเสริมการจัดจำหน่าย, ด้านบุคคล, ด้านลักษณะทางกายภาพและด้านกระบวนการการให้บริการมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยว ตามลำดับไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถแปรความหมายได้ว่า ปัจจัยด้านราคามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r = .198) หมายความว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านราคากับการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยวเป็นแบบแทบจะไม่มีความสัมพันธ์กันเลย ส่วนปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย, ด้านส่งเสริมการจัดจำหน่าย ด้านบุคคล ด้านลักษณะทางกายภาพ และด้านกระบวนการการให้บริการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .262, .211, .216, .284, .231, .249 ตามลำดับ หมายความว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านดังกล่าวกับการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยวเป็นแบบมีความสัมพันธ์กันน้อย

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยว : กรณีศึกษาบริษัทบ้านมัคคุเทศก์ จำกัด สาขาย่อยจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งผลของการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการด้านผลิตภัณฑ์, ด้านราคา, ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายและด้านส่งเสริมการจัดจำหน่ายมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่อพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการธุรกิจนำเที่ยว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย จตุรัตน์(2546) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการด้านผลิตภัณฑ์, ด้านราคา, ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายและด้านส่งเสริมการจัดจำหน่ายมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันน้อย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการ

ตัดสินใจใช้บริการธุรกิจนำเที่ยวพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยทุกด้านในระดับมากทั้งนี้เมื่อพิจารณาแยกปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยด้านราคา นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญสูงสุด ซึ่งหมายความว่านักท่องเที่ยวเห็นว่าการบริหารจัดการด้านราคาของบริษัท บ้านมัคคุเทศก์ ทัวร์ สาขาย่อยจังหวัดอุบลราชธานี มีความเหมาะสมและน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักท่องเที่ยวเลือกใช้บริการ ซึ่งผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญในการจัดการด้านราคาดังกล่าว โดยเน้นความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ด้วยการจัดโปรโมชันให้เหมาะสมกับราคาที่ยุติธรรมไม่เอารัดเอาเปรียบลูกค้า เช่น ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าบริการอื่นๆ เพื่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัท

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ซึ่งหมายความว่านักท่องเที่ยวเห็นว่าปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่ายของบริษัทบ้านมัคคุเทศก์ ทัวร์ สาขาย่อยจังหวัดอุบลราชธานี ยังมีความสำคัญน้อยที่จะต้องใช้ประกอบการพิจารณาเลือกใช้บริการ ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับปัจจัยในด้านดังกล่าวซึ่งเป็นปัจจัยเสริมของธุรกิจให้บริการ อันจะส่งผลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวได้และเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้า เช่น การซื้อแพ็กเกจทัวร์ผ่านอินเทอร์เน็ตและทางโทรศัพท์ หรือการแจ้งข้อมูลการท่องเที่ยวให้กับลูกค้า ผ่านอีเมล หรือโทรศัพท์ ย่อมจะเป็นปัจจัยเสริมให้นักท่องเที่ยวหันมาสนใจใช้บริการได้ง่ายและมากขึ้นอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับส่วนปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดเพิ่มเติม เพื่อใช้ประกอบงานวิจัยครั้งต่อไป

2. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะนักท่องเที่ยวที่เคยใช้บริการท่องเที่ยวของบริษัทบ้านมัคคุเทศก์ ทัวร์ สาขาย่อยจังหวัดอุบลราชธานีเพียงเท่านั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรที่จะศึกษาบริษัทนำเที่ยวอื่นด้วยเพื่อทำการเปรียบเทียบจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงของบริษัทบ้านมัคคุเทศก์ ทัวร์ สาขาย่อยจังหวัดอุบลราชธานี

3. ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวในหลายๆแง่มุมเพื่อนำมาเปรียบเทียบและพัฒนางานวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการใช้บริการบริษัทนำเที่ยวด้วย เพื่อให้ทราบถึงความต้องการและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อบริษัทนำเที่ยว

เอกสารอ้างอิง

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย . (2556). *แผนปฏิบัติการของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยปี 2556*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

พิสมัย จัตุรัตน์. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกใช้บริการธุรกิจนำเที่ยวของ นักท่องเที่ยวชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รายงานภาวะเศรษฐกิจการคลัง. (2556). *จังหวัดอุบลราชธานี*. ปีที่ 11 ฉบับที่ 7. เดือน เมษายน 2556.

Kotler, P. (2000). *Marketing management*. New Jersey: Prentice Hall.

Kotler, P. (2003). *Marketing management* (11th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

รูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Policy Implementation Model of Health Promotion in Basic Education Institutions

รัชยา รัตนะถาวร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพปัจจุบันและปัญหาของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) การพัฒนารูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (4) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่โรงเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1–6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,910 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 820 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงานครู ผู้ปกครอง นักเรียน และนักวิชาการสาธารณสุข เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก ร่างรูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และได้รับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันและปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติพบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติยังขาดกระบวนการที่เป็นแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายน้อย ทรัพยากรสนับสนุนไม่เพียงพอ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนน้อย การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ และข้อมูลในการติดตามและประเมินผลไม่สมบูรณ์ (2) ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบาย การจัดองค์กร การประเมินผลและการสร้างความต่อเนื่อง ความร่วมมือของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และ ความรู้ความเข้าใจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (3) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบเชิงกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย องค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นหลักการและแนวคิด โดยมี 5 หลักการ ส่วนที่สองคือ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน(4) รูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติทุกองค์ประกอบ

คำสำคัญ: นโยบายส่งเสริมสุขภาพ, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, การนำนโยบายไปปฏิบัติ

Abstract

This study set out to examine the health promotion in basic education institutions in four areas: (1) the current situation of policy implementation (2) the factors governing success of policy implementation (3) a model of policy implementation (4) the usefulness and feasibility of the health promotion model . This study was carried out at 1,910 schools from the first generation of secondary and high schools under the basic education system. The

sample consisted of 820 schools. Questionnaires and in-depth interviews were used to collect data. The results indicated the necessity of drafting a policy and implementing it in order to be created to promote health in basic education institutions, which could be examined by experts, was a model to assess the appropriateness and feasibility of health policy by a Focus group. Data was analyzed by using descriptive statistics. The results of the study revealed that (1) At present there are no particular processes or directions on Policy implementation. People have little understanding of the policy, in terms of adequate resources, or of involvement of parents and the community. The work did not did not result in planning and assessment data was incomplete. (2) The most important factors were influencing the implementation of policy in promoting health in basic education institutions. (3) The recommended model is a process that includes policy implementation. The main components of the two major components are: Component 1: The principles and concepts that include the following 5 principles. (4) The model was policy implementation to health promotion in basic education institutions, in an appropriate and feasible implementation of all elements.

Keywords: health promotion, basic education institutions, policy implementation

ความนำ

สภาพสังคมปัจจุบันพบปัญหาสุขภาพของเด็กและเยาวชนสูงขึ้นเรื่อย ๆ เช่น ภาวะน้ำหนักเกิน มักเกิดจากพฤติกรรมการดำรงชีวิตที่ไม่เหมาะ เช่น รับประทานอาหารมาก ออกกำลังหรือมีกิจวัตรที่ใช้พลังงานน้อย จากการสำรวจเด็กวัยเรียนจากการสุ่มตัวอย่างทั่วประเทศพบว่า ประมาณ 1 ใน 10 มีภาวะโภชนาการเกิน หรือ โรคอ้วน โดยมีสาเหตุมาจากการ พันธุกรรมการเลี้ยงดู สิ่งแวดล้อม การชม TV เล่น Internet และ การเล่น game online โดยไม่มีการควบคุม ส่วนสาเหตุจากโรคต่าง ๆ สามารถพบได้ว่าเป็นสาเหตุของการอ้วนได้ เช่น เป็นเนื้องอกในระบบประสาทส่วนกลาง pituitary หรือในต่อมไร้ท่อ หรือการใช้ยา steroid ซึ่งทำให้ระบบผลาญอาหารและพลังงานผิดปกติไป โรคที่ตามมาจากภาวะโรคอ้วนมีหลายโรค เช่น เบาหวานชนิดที่ 2 ซึ่งในวัยรุ่นไทยสูงเกินกว่า 3 เท่า ในช่วง 5 ปีหลัง เป็นร้อยละ 17.9 ของวัยรุ่นทั้งหมด เกิดภาวะผิวหนังรอยทับตามข้อพับ ความผิดปกติของการหายใจโดยมีการหยุดหายใจเป็นช่วงระหว่างการนอนหลับ (sleep apnea) และทางด้านจิตใจ พบว่าคนอ้วนอาจมีภาวะซึมเศร้า และภูมิใจในตนเองน้อยลง (กรมอนามัย, 2552) ผลสำรวจสุขภาพอนามัยของเด็กโดยคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ล่าสุดเมื่อ พ.ศ.2551-2552 โดยสำรวจเด็ก 2 กลุ่ม คือกลุ่มปฐมวัยอายุ 1-5 ปี จำนวน 3,029 คนและกลุ่มเด็กอายุ 6-14 ปี จำนวน 5,999 คน จาก 20 จังหวัด ด้านสุขภาพอนามัยพบว่า เด็กอายุ 1-14 ปี จำนวน 520,000 คนหรือร้อยละ 4.4 ตัวเตี้ยกว่าเกณฑ์ ด้านเชาว์ปัญญา พบว่า ในช่วง 14 ปีมานี้ ค่าเฉลี่ยระดับเชาว์ปัญญาหรือไอคิวของเด็กไทยไม่ได้เพิ่มขึ้นเหมือนประเทศอื่น โดยเด็กไทยอายุ 6-14 ปี มีระดับเชาว์ปัญญาเท่ากับ 91.4 ซึ่งค่าเฉลี่ยระดับไอคิวปัญญาต่ำลงเมื่อเด็กอายุมากขึ้น มีเด็กถึงร้อยละ 50 ที่มีระดับเชาว์ปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์ปกติคือ 80 มีเพียงร้อยละ 11 นอกจากนี้ยังพบปัญหานักเรียนในระดับมัธยมศึกษามีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ผลที่ตามมาคือการตั้งครรภ์และการทำแท้ง กลุ่มเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอสไอวีและติดต่อทางเพศสัมพันธ์สูงขึ้นเยาวชนชายร้อยละ 0.50 และเยาวชนหญิง คือร้อยละ 0.58 (กรมอนามัย, 2551) นพ.ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล ผู้จัดการแผนงานสร้างเสริมสุขภาพจิต สสส. กล่าวว่า จากผลการสำรวจสุขภาพจิตคนไทยปี 2552 ระหว่างเดือน ม.ค.- มิ.ย.จำนวน 35,700 ราย พบว่าเยาวชนอายุ 15-24 ปี เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการมีปัญหา

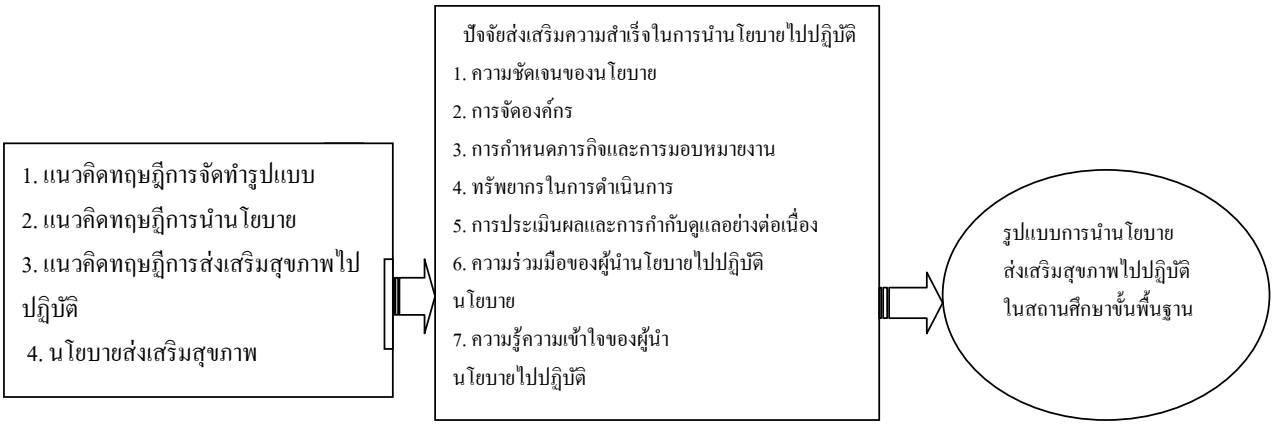
สุขภาพจิตมากที่สุด อีกทั้งไม่มั่นใจว่าจะสามารถควบคุมอารมณ์ตัวเองได้ เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น “เยาวชนส่วนใหญ่มีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่น เพียงแต่เด็ก ๆ ขาดความสามารถในการใช้ชีวิต ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ ขาดประสบการณ์จากการให้และการช่วยเหลือผู้อื่น รวมทั้งผู้ใหญ่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการตัดสินใจความถูกผิดของเด็ก และไม่ยอมเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของเด็ก ส่งผลให้เด็กขาดพื้นที่ในการค้นหาตัวเอง ที่สำคัญเด็กขาดโอกาสในการทำความดี สำหรับการแก้ปัญหา ต้องแก้ที่พฤติกรรมการแสดงออกภายนอก ควรเน้นการเติมความเข้มแข็งจากภายในใจของเยาวชน เชื่อว่า หากเด็ก ๆ ได้รับความดูแลด้วยทัศนะคติที่ถูกต้องมาตั้งแต่ต้น ความดื้อในตัวเด็กจะสามารถแปลงเป็นการสร้างโอกาสที่ดี”

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ได้ศึกษาความเข้าใจในนโยบายและความคิดเห็นด้านความพร้อมของบุคลากรในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะเพื่อผลสำเร็จของการปฏิบัติตามนโยบาย ตลอดจนการศึกษาการบริหารเพื่อพัฒนาการนำนโยบายไปปฏิบัติในสถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้สามารถอธิบายปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างเป็นจริงและถูกต้อง เพื่อพัฒนาแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนได้อย่างเป็นจริงและถูกต้อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อสร้างรูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อศึกษาความเหมาะสมและเป็นได้ของรูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการส่งเสริมสุขภาพ ส่วนใหญ่มักเข้าใจว่าเป็นเพียงการให้วัคซีน การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม น้ำสะอาด อาหารสะอาด การโภชนาการเท่านั้น และประกอบกับแผนงานโครงการทางสุขภาพยังเน้นการสร้างโรงพยาบาล การจัดหาอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัยมากกว่าการเน้นการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม นโยบายสาธารณะด้านสุขภาพมีเพียงกระทรวงสาธารณสุขเท่านั้นที่รับผิดชอบ แทนที่จะเป็นความร่วมมือของทุกหน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการ แผนงานโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพเป็นส่วนใหญ่ ภาคเอกชน องค์กรวิชาชีพอื่น ๆ มีบทบาทน้อย แผนงานโครงการส่วนใหญ่เน้นการป้องกันโรคหรือป้องกันสุขภาพของประชากร มากกว่าเป็นการส่งเสริมสุขภาพอย่างแท้จริง การพัฒนาศักยภาพของประชาชนในด้านการส่งเสริมสุขภาพยังอยู่ในวงจำกัด รูปแบบการส่งเสริมสุขภาพที่กระทำโดยภาคสาธารณสุขจำกัดอยู่ในบางกลุ่ม และเป็นเฉพาะเรื่อง เช่น กลุ่มแม่และเด็กเน้นในด้านโภชนาการ ไม่ได้ส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม ไม่มีความหลากหลาย อีกทั้งกลุ่มเสี่ยงทางสุขภาพไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ไม่ปรับปรุงรูปแบบที่ทันสมัยเพียงพอที่จะดึงดูดความสนใจของประชาชนให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยผสมผสานระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ส่วนของการวิเคราะห์เพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยทั้งสองวิธีนี้ได้นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาองค์ความรู้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งรายละเอียดของวิธีการวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบรูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสมและเป็นได้ของรูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั่วประเทศ จำนวน 15 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการโดยได้มาจากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง

ขั้นตอนที่ 2 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,910 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 820 โรงเรียน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive หรือ judgmental sampling) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายงาน/กลุ่มงานในโรงเรียน และบุคลากรครูของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบร่างรูปแบบโดย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 3 ท่าน

ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ 3 ท่าน นักวิชาการสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข 3 ท่าน นักวิชาการบริหารการศึกษา 3 ท่าน เจ้าหน้าที่สาธารณสุข 3 ท่าน

ขั้นตอนที่ 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 แห่ง สถานศึกษาจำนวน 2 แห่ง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ผู้ที่ให้ข้อมูลได้ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศน์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ครู ผู้ปกครอง และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สภาพปัจจุบันและปัญหาของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และแก้ไข
ปรับปรุงให้สมบูรณ์ IOC = 0.87

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ IOC = 0.60 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้วนำไปจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ร่างรูปแบบเป็นแบบสอบถามและแบบคำถามปลายเปิด เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแบบสอบถาม (check list) และแบบคำถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ติดต่อไปยังเลขานุการหน้าห้องเพื่อแจ้งความประสงค์ในการขอสัมภาษณ์ และติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัย ฯ เพื่อขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,000 ชุด ได้กลับคืนมาจำนวน 820 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมาณ 2 เดือน

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลในเครื่องมือเป็นแบบสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้แก่ นักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อรูปแบบ การนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ขั้นตอนที่ 1 นำผลการสัมภาษณ์มาถอดเทปและวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไป ปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบรูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสมและเป็นได้ของรูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาด้วยวิธีเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาในกรุงเทพ ฯ และปริมณฑล ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการให้สัมภาษณ์โดยวิธีการแบบเจาะจง ผลการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาในช่วงระยะ 3 -5 ปี แต่สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่พบเรื่องการส่งเสริมสุขภาพอยู่ในแผนงาน มีเพียงบางส่วนที่มีโครงการและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสถานศึกษามีความเห็นตรงกันว่ามีความจำเป็นที่จะต้องมีแผนการส่งเสริมสุขภาพในสถานศึกษา

2. ด้านบุคลากรที่เข้ามาส่วนร่วมในการวางแผน ส่วนใหญ่จะเป็นครูในสถานศึกษา มีบางแห่งที่มีผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ปกครอง ร่วมอยู่ในคณะวางแผนการส่งเสริมสุขภาพ ไม่พบการมีส่วนร่วมของนักเรียน ชุมชน และคณะกรรมการไม่มีการหมุนเวียน ขาดการส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร โดยผู้ทำหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โครงสร้างด้านการส่งเสริมสุขภาพไม่ชัดเจน ขาดการมอบหมายงานในการส่งเสริมสุขภาพอย่างทั่วถึง การกำหนดเรื่องการส่งเสริมสุขภาพในสถานศึกษาไม่เป็นจุดเน้น และขาดการติดตาม อย่างต่อเนื่อง

3. สถานศึกษาบางแห่งมีการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติและมีผลการปฏิบัติตามนโยบาย แต่ไม่มีกระบวนการที่ชัดเจนและเป็นระบบ

4. ปัญหาที่พบในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ คือ

4.1 บุคลากร มักปรากฏอยู่แทบทุกหน่วยงาน และเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการนำนโยบายไปปฏิบัติ บุคลากรที่มีอยู่ขาดความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ขาดบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ทำให้เกิดความล่าช้า และความผิดพลาดซึ่งมีผลต่อความสำเร็จ

4.2 งบประมาณและทรัพยากร การสนับสนุนทางด้านการเงินในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพยังไม่เพียงพอ รวมถึงขาดการสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ในการดำเนินการ

4.3 ความไม่ชัดเจนของนโยบาย ไม่มีผู้รับผิดชอบงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบถึงวัตถุประสงค์ และแนวทางในการปฏิบัติงาน

4.4 การมีส่วนร่วม บุคลากรขาดความเข้าใจบทบาทว่าจะมีส่วนร่วมอย่างไรใน การดำเนินงานตามนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ กิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพยังมีน้อย

4.5 ขาดความรู้ความเข้าใจ ทีมนำและผู้ปฏิบัติยังมีความเข้าใจในนโยบายส่งเสริมสุขภาพไม่ตรงกัน ขาดความรู้ความชัดเจนในการดำเนินการ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้

5. ปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรประกอบด้วยกระบวนการดังนี้ คือ

5.1 ความชัดเจนของนโยบาย เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะนโยบายที่ชัดเจนสามารถที่จะถ่ายทอดให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเข้าใจ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีทิศทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 การจัดองค์กร เป็นการกำหนดภาระ แบ่งงาน มอบหมายงาน การจัดไม่ควรให้ลำดับขั้นตอนมากเกินไป จะทำให้เกิดปัญหาการสื่อสาร ล่าช้า บิดเบือน และอาจยากต่อการควบคุม การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมสำคัญที่จะทำให้งานที่แบ่งกันไปแล้วสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้อง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

5.3 การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจตรงกัน และดำเนินงานจะได้ไม่มีความผิดพลาด ขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ต้องมีการวางระบบการทำงานไว้จะทำช่วงเวลาใด รวมทั้งขั้นตอนการประเมินผล

5.4 ทรัพยากรในการดำเนินการ เป็นปัจจัยสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ งบประมาณที่จัดไว้ไม่เพียงพอ ต้องมีการจัดงบสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

5.5 การประเมินและการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างได้มาตรฐานเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย การรวบรวมและวิเคราะห์ข่าวสาร เพื่อรายงานข้อสรุป เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ทำการตัดสินใจในการเลือกหนทางต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ และมีการติดตามการทำงานปฏิบัติตามแผนจริงหรือไม่ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงโครงงานให้มีประสิทธิภาพ

5.6 ความร่วมมือของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จะทำให้การทำงานร่วมกันในองค์กรสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ บุคลากรในหน่วยงานต้องมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมมือกันทำงาน การทำงานเป็นทีม เป็นความร่วมมือร่วมใจของบุคคลเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5.7 ความรู้ความเข้าในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องอาศัยผู้ปฏิบัติที่มีความรู้ความเข้าในด้านการบริหารจัดการ ทำให้ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี เนื่องจากความรู้ความเข้าเป็นตัวเฟืองที่สำคัญที่จะทำให้นโยบายขับเคลื่อนไปได้สำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ หากผู้ปฏิบัติมีประสบการณ์จะทำให้การปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

6. รูปแบบที่เหมาะสมในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ สถานศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรกำหนดรูปแบบให้มีลักษณะของ PDCA (Plan-Do-Check-Act) เป็นกิจกรรมพื้นฐานในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอน 4 ขั้น คือ วางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุงการดำเนินกิจกรรม ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.69 โดยด้านความชัดเจนของนโยบาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.55 ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 ส่วนการจัดองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.29 ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.83

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยพบประเด็นที่เห็นว่าควรนำมาอภิปรายตามลำดับของประเด็นการวิจัยตามคำถามนำสำหรับการวิจัย โดยเริ่มจากผลการศึกษาสภาพ

ปัจจุบันและปัญหาของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับการอภิปรายผลการวิจัยแนวทางสู่ความสำเร็จนั้นผู้วิจัยจะทำการอภิปรายรวมในส่วนที่เป็นองค์ประกอบหลักของรูปธรรมที่ได้พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาในการนำนโยบายส่งเสริมไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนมากมีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและมีผลของการปฏิบัติตามนโยบาย แต่ไม่มีกระบวนการหรือแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจนหรือเป็นระบบ ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากลักษณะหรือที่มาของนโยบาย ซึ่งเป็นนโยบายมาจากหน่วยเหนือหรือหน่วยนโยบายที่มอบหมายมายังหน่วยงานในระดับล่างให้มีการปฏิบัติตามนโยบายดังนั้นสถานศึกษาทุกแห่งจึงต้องมีการดำเนินงานกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมายมา แต่จะดำเนินงานด้วยกระบวนการหรือวิธีการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับแต่ละสถานศึกษาจะพิจารณา ซึ่งสาเหตุอีกส่วนหนึ่งอาจจะมาจากการที่หน่วยงานในระดับนโยบายได้เปิดโอกาสให้หน่วยปฏิบัติหรือโรงเรียนสามารถแสวงหาทางเลือกหรือแนวทางหรือวิธีการในการดำเนินงานตามบริบทหรือสภาพแวดล้อมของแต่ละโรงเรียนซึ่งการดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2545) ว่า ในการจัดการศึกษานั้นให้ยึดหลักความเป็นเอกภาพในด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ซึ่งจากหลักการดังกล่าวก็ปรากฏว่าในความหลากหลายในการปฏิบัติงานเหล่านั้นมีโรงเรียนเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากมีระบบหรือมีกระบวนการในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นขั้นเป็นตอน มีการวิเคราะห์ การปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ วรเดช จันทรศร (2540) และสมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2540) ที่กล่าวถึงการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จว่า หากได้มีการศึกษารูปแบบ แนวทาง วิธีการ ระบบหรือขั้นตอนตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ก็จะนำองค์การหรือหน่วยงานประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้ตั้งไว้

สำหรับปัญหาในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปสู่การปฏิบัติที่โรงเรียนส่วนใหญ่พบ คือ ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงานเนื่องจากมีภาระงานจำนวนมากและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ ปัญหาด้านบุคลากรเช่น การขาดแคลนผู้สอน การขาดแคลนบุคลากรในการทำหน้าที่ด้านจัดการด้านสุขภาพ ขาดการมีส่วนร่วม พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากอยู่แล้วในทุกขนาดของสถานศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะสภาพความขาดแคลนครูในแต่ละสถานศึกษา ส่งผลให้ครูมีข้อจำกัดในการใช้เวลาไปจัดการด้านสุขภาพ ต้องปฏิบัติภาระงานที่มอบให้ซึ่งเป็นการกระจายหน้าที่รับผิดชอบงาน โดยเฉพาะงานด้านธุรการ และยังพบอีกว่า ผู้รับมอบอำนาจไม่เข้าใจบทบาทของตนเองและไม่มีความรู้เพียงพอ

2. จากรูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปสู่การปฏิบัติ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่นำเสนอมีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจดังนี้

2.1 รูปแบบที่นำเสนอ ได้ผ่านกระบวนการพัฒนาที่เป็นลำดับขั้นตอนโดยใช้วิธีวิทยาการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนา จึงถือได้ว่ามีความน่าเชื่อถือ ซึ่งในการพัฒนารูปแบบในครั้งนี้เริ่มจากการสำรวจสภาพปัจจุบันของการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปสู่การปฏิบัติตลอดจนปัจจัยที่ส่งเสริมไปสู่ความสำเร็จในระยะแรกทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึก กล่าวคือ มีทั้งการศึกษาเชิงกว้างเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามกับโรงเรียนทั่วไปซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั่งประเทศ สอดคล้องกับ พิสณุ ฟองศรี (2550) ที่กล่าวว่าการวิจัยทางสังคมศาสตร์มักจะศึกษากับประชากรขนาดใหญ่แต่สามารถทำการศึกษาโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมได้ ซึ่งมีข้อดี คือ 1) ประหยัดค่าใช้จ่าย 2)

ประหยัดเวลา 3) ใช้วิธีเก็บข้อมูลได้หลายวิธี และ 4) ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือเป็นตัวแทนของประชากรได้ และมีการศึกษาข้อมูลเชิงคุรภาพโดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์และการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ สุภางค์ จันทวานิช (2537) ซึ่งสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมอย่างลึกซึ้ง ไม่เน้นตัวเลขทั้งจาการวัดและการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่สำคัญคือ การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์เหตุการณ์ เรื่องราว ระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อกำหนดต่าง ๆ โดยถือว่า ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการวิจัย

รูปแบบที่นำเสนอ มีการสร้างขึ้นมาจากกรอบแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม และได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญทั้งทางด้านโยบายและการรูปแบบ รวมทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนที่จะนำไปทดสอบและตรวจสอบเพื่อที่จะปรับปรุงเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์

หลังจากที่ได้สร้างรูปแบบขึ้นมาแล้วได้มีการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของผู้เกี่ยวข้อง อย่างครอบคลุมทุกกลุ่ม ได้แก่ การตรวจสอบโดยผู้ปฏิบัติในระดับสถานศึกษา และการตรวจสอบขั้นสุดท้ายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วย นักวิชาการด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านนโยบายและผู้ทรงคุณวุฒิในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบที่นำเสนอมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ทุกองค์ประกอบ ซึ่งวิธีการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับรูปแบบทางการศึกษานั้นมีความเหมาะสมและยอมรับได้ (พูลสุข หิงคานนท์, 2540: 53-55) สำหรับรูปแบบที่นำเสนอเป็นรูปแบบที่เน้นไปที่การอธิบายกระบวนการในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปสู่การปฏิบัติ โดยจะนำเสนอขั้นตอนหรือกิจกรรมที่สำคัญ ๆ เพื่อได้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ โดยไม่ได้อธิบายรายละเอียดทุกแง่ทุกมุมเพราะจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Bardo and Hartman (1982, pp. 70-71) ที่กล่าวว่ารูปแบบหรือแบบจำลองที่ดี ควรอธิบายสภาพหรือแนวทางกว้าง ๆ แต่จะไม่ระบุรายละเอียดมากเกินไป พร้อมทั้งจัดทำคู่มือแนวทางการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ

2.2 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของรูปแบบที่นำเสนอ มีประเด็นที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

องค์ประกอบหลักของรูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปสู่การปฏิบัตินั้น ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ในระดับมาก ตามความเห็นของผู้ปฏิบัติในระดับสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักของรูปแบบที่สร้างขึ้นในครั้งนี้มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพราะได้รับการยอมรับทั้งในเชิงวิชาการและในระดับปฏิบัติการ ดังที่ Eisner (1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และเชื่อว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติปรากฏผลที่น่าสนใจดังนี้

1. ความชัดเจนของนโยบาย เป็นขั้นตอนสำคัญในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปสู่การปฏิบัติสำหรับหน่วยงานในระดับปฏิบัติซึ่งจำเป็นจะต้องตีความหรือแปลความหมายตลอดจนเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นๆ ให้ชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจและมีความชัดเจนว่าจะต้องดำเนินกิจกรรมตาม

นโยบายอย่างไร ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญคือ 1. การประชุม เพื่อทำความเข้าใจ ถึงที่มา ความสำคัญ วัตถุประสงค์ เนื้อหาและรายละเอียดของนโยบาย 2. การกำหนดและระบุผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย 3. การกำหนดและระบุ กลุ่มเป้าหมายของนโยบาย 4. การจัดทำ คู่มือหรือเอกสารชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งกิจกรรมสำคัญที่นำเสนอสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการอย่างหลากหลาย ที่สำคัญได้แก่ Williama (1971), Van and Meter (1976), Sabatier and Mazmanizn (1989) ประชุม รอดประเสริฐ (2529) ศุภชัย ยาวะประภาษ (2533) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และมีการปรับปรุงให้เหมาะสมตามลำดับ

2.การจัดองค์กร เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรต่างๆ และการจัดระบบการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กิจกรรมการจัดองค์กร นับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ทั้งนี้เพราะมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่จะต้องมีองค์การในการรับผิดชอบ พบว่ามีการจัดองค์กรใน 3 ลักษณะใหญ่ๆ คือ 1) การใช้องค์กรเดิมที่มีอยู่แล้ว 2) การจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใหม่ และ 3) การจัดองค์กรในลักษณะรูปแบบพิเศษ ซึ่งกิจกรรมสำคัญในขั้นตอนนี้ประกอบด้วย 1. การวิเคราะห์งานและภารกิจขององค์กร 2. การจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อการประสานงานและการบังคับบัญชา 3. การจัดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน และ 4. การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กร

3.การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัตินั้น จำเป็นต้องมีขั้นตอนในการดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งอาจดำเนินการในลักษณะของการแปลงนโยบายนั้น ๆ ออกมาเป็นแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ในขั้นการวางแผน ใช้แนวคิดหลักคือ การมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 1.การแต่งตั้งคณะกรรมการ 2.การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน 3.การกำกับควบคุมการปฏิบัติงาน ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม 4.การกำหนดโครงการ/กิจกรรม อย่างเป็นลำดับขั้นตอน ไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานตามนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณ์พร ทวีนุช (2553) พบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการมอบหมายงาน ในการนำนโยบายกระจายอำนาจการคลังไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 พร้อมทั้ง เสกสรรค์ นิสัยกล้า (2550) ที่เสนอการกำหนดภารกิจและมอบหมายงานในลักษณะเดียวกัน และสอดคล้องกับ เกศฉราภรณ์ สัตยาชัย (2553) ศึกษา ปัจจัยที่มีประสิทธิผลการนำนโยบายการเพิ่มพื้นที่สีเขียวไปปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน การสนับสนุนของผู้บริหารของหน่วยปฏิบัติ ทัพยากรของหน่วยปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติ สามารถอธิบายถึงความผันแปรของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการนำนโยบายการเพิ่มพื้นที่สีเขียวไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

4.ทรัพยากรในการดำเนินการ กิจกรรมสำคัญในขั้นตอนนี้ประกอบด้วย 1. การสำรวจความต้องการใช้ทรัพยากรในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดหาทรัพยากรเพื่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3. การวางแผนกำหนดทรัพยากรที่ต้องการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4. การประสานความร่วมมือในการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 5. มีการจัดหาทรัพยากรเพื่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างหลากหลาย 6. การใช้ทรัพยากรในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส 7. การกำกับติดตาม ประเมินผลการใช้ทรัพยากรในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และ 8. การสรุปรายงานผลการใช้ทรัพยากรในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติต่อผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ บพิธ รัตนบุรี (2552) ศึกษาปัจจัยที่

ส่งผลต่อความสำเร็จ ของการนำนโยบายการให้บริการแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ [One Stop Service] ไปปฏิบัติ ศึกษากรณี สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยมี 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ ปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยด้านกระบวนการให้บริการ ปัจจัยด้านบุคลากรให้บริการ และปัจจัยด้านสมรรถนะของหน่วยงานปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ สมศักดิ์ ใยแจ้ง (2553) พบว่าปัจจัยในการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมสำนักตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความชัดเจนของนโยบาย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหน่วยเหนือ ด้านบุคลกร เครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย ด้านสวัสดิการและการจูงใจ

5.การประเมินผลและการสร้างความต่อเนื่อง กิจกรรมสำคัญในขั้นตอนนี้ประกอบด้วย 1. การประเมินสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 2. การประเมินปัจจัยนำเข้าไปในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 3. การประเมินกระบวนการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และ 4. การประเมิน ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินผลของ Green และ Stufflebeam (1968) ซึ่งได้นำเสนอรูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการประเมินผลโครงการและการปฏิบัติงานต่าง ๆ การสร้างความต่อเนื่อง กิจกรรมสำคัญในขั้นตอนนี้ประกอบด้วย 1. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ 2. การรายงานผลให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ 3. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และ 4. การเผยแพร่ความสำเร็จที่เกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งหลักการสำคัญในขั้นตอนนี้ คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในการสร้างความต่อเนื่องและความเป็นปึกแผ่น มีการพัฒนาระบบและช่องทาง การสื่อสารที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างกว้างในการนำนโยบายไปปฏิบัติตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Berman และคณะ (1972, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2549) กิจกรรมพบว่า มียุทธศาสตร์ 2 ประการที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจที่จะปรับปรุงการดำเนินงานอยู่สม่ำเสมอและดำเนินต่อไป แม้ว่ารัฐบาลกลางจะสิ้นสุดการให้ความสนับสนุนทางการเงินแล้ว นั่นคือ ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและยุทธศาสตร์การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร

6. ความร่วมมือของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายส่งเสริมสุขภาพจะประสบผลสำเร็จ การทำงานบุคลากรในหน่วยงานต้องมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมมือกันทำงาน การทำงานเป็นทีม เต็มใจทำงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมกับคนอื่น งานที่ได้รับมอบหมายจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำขององค์กร

7. ความรู้ความเข้าใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ การนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนและความรับผิดชอบของบุคคลซึ่งต้องรับหน้าที่ที่อาจไม่คุ้นเคยมาก่อน จึงต้องการได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการ ควรให้ครูระบุความต้องการด้านการฝึกอบรมตนเอง การใช้ประสบการณ์จากงานที่คนอื่นได้ทำมาก่อนช่วยให้เกิดแนวคิดของการทำงานและพัฒนางานต่อไปได้ หรือมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่สำคัญ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการในทุกระดับ ตั้งแต่กระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับจริงจัง จะต้องมีพันธะสัญญา มีนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานศึกษา ประกาศเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจหรือ

วัตถุประสงค์หลักของสถานศึกษา เพื่อความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียน

2. ควรจัดให้มีการนำกระบวนการในการนำนโยบายส่งเสรมสุขภาพไปสู่การปฏิบัติไปใช้ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามเงื่อนไขที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้

3. ผู้บริหารจะต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของปัญหาสุขภาพของนักเรียนอย่างจริงจัง จะต้องมีพันธะสัญญา มีนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานศึกษา ประกาศเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจหรือวัตถุประสงค์หลักของสถานศึกษา เพื่อความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียน

4. คณะกรรมการการส่งเสริมสุขภาพ ควรจะประกอบด้วยผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา ควรขอความสนับสนุนช่วยเหลือจากหน่วยงานในชุมชน หน่วยงานราชการ/หน่วยงานสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำรูปแบบการวิจัยนี้ไปทดลองใช้กับสถานศึกษา ว่ารูปแบบดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดในการทำงานเท่าที่จำเป็นเพื่อความสะดวกรวดเร็วและปลอดภัยเน้นการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ มีการฝึกซ้อมการปฏิบัติงานทบทวนแผนอย่างสม่ำเสมอ

เอกสารอ้างอิง

จันทร์ทิพย์ จุนทการ. (2546). *การนำนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา โรงพยาบาลปากเกร็ด นนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม, มหาวิทยาลัยเกริก.

จาตุรนต์ จันระมาด. (2553). *การนำนโยบายการบริหารอุทยานแห่งชาติไปปฏิบัติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บพิธ รัตนบุรี. (2552*). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของการนำนโยบายการให้บริการแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ [One Stop Service] ไปปฏิบัติ ศึกษากรณี สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปวีณ์พร ทวีนุช. (2553). *การนำนโยบายการกระจายอำนาจทางการคลังสู่ท้องถิ่นไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

พูนสุข หิงคานนท์. (2540). *การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์หาวิทยาลัย.

วรเดช จันทรศร. (2540). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2538). *นโยบายสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมบัติ ธำรงวงศ์. (2540). *นโยบายสาธารณะ แนวคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: เอสแอนด์จีกราฟฟิค.

Green, L. W. & Kreuter, M. W. (1991). *Health promoting planning: An educational and environmental approach*. Toronto: Mayfield.

Van Meter, D. S. & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration and society, 6*(4), 445-488.

Van Horn, C. E. (1979). *Policy Implementation in federal system : National goals and local implementors*. Toronto: D.C. Heath.

Van Meter, D.S. & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, *6*(2), 445-487.

William, W. & Others. (1971). *Studying Implementation : Methodological and Administrative issues.* New Jersey: Chatham House.

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

A Chief's Competency Development Model of the Early Childhood Center under the Sub-District Organization Administration in Northeast Thailand

ภัทรพล โพธิภัทร และ วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร (2) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร และ (3) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ ประชากรได้แก่ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 2,237 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน ตามตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan การสุ่มตัวอย่างอาศัยหลักความน่าจะเป็น โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และการประชุมสนทนากลุ่ม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า (1) สมรรถนะหลัก ภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสมรรถนะทางการบริหาร ภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ภาพรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ตัวป้อน กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ (3) การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยพิจารณาถึงความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหาร, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, องค์การบริหารส่วนตำบล, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The research aimed to (1) study the competence of the directors of the Early Childhood Center under the Sub-District Administration in Northeastern Thailand (2) to establish a model to develop the competence and (3) to assess the suitability of the development model for the directors of the Early Childhood Center under the Sub-District Administration. The research focused upon 2,237 directors of the Early Childhood Center under the Sub-District Administration in Northeastern Thailand. The samples were 327 directors randomly selected. The statistics

used were descriptive statistics. Research results were as follows (1) a study of the basic competence of the directors of the Early Childhood Center under the Sub-District Administration in Northeastern Thailand was at the highest level. The overview was at the highest level of managerial competence (2) the establishment of the model to develop the competence of the directors of the Early Childhood Center under the Sub-District Administration in Northeastern Thailand comprised of 4 main elements; input, process, output and feedback (3) the overall assessment of the development model, in terms of suitability, potential, and benefits, and it was found that the overall approval existed at the highest level in all aspects.

Keywords: directors competency, early childhood center, district organization administration, northeast

ความนำ

กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545 – 2559) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาอย่างครอบคลุม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุก ๆ ด้าน ประกอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) และการทบทวนสภาพปัญหาของการจัดการศึกษาที่ผ่านมา รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาของประเทศ ทำให้การศึกษาในทุกภาคส่วน ทุกระดับ ทั้งในส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องรับถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

แต่เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความพร้อมและศักยภาพ เมื่อพิจารณาจากแนวทางการดำเนินงานจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถดำเนินการได้ 2 แนวทางคือ การดำเนินการจัดการศึกษาเอง หรือการมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ การดำเนิน การจัดการศึกษาเองสามารถดำเนินการได้ 2 กรณี คือ (1) ดำเนินการจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเองภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ (2) ดำเนินการรับถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษา โดยรัฐจะถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัด การศึกษาเอง ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ .ศ.2542แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2547

การจัดการด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ประหยัดและเกิดประโยชน์ต่อทุกคน ในภาพรวมจำต้องมีการตระเตรียมวางแผนดำเนินการจัดระบบการศึกษาให้ครบทุกประเภท และทุกระดับ นับแต่การศึกษาขั้นปฐมวัย จนถึงอุดมศึกษาในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล รัฐบาลได้มีนโยบายให้บริหารจัดการด้านศึกษาแก่เด็กปฐมวัยในพื้นที่ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งเปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างน้อย ตำบลละ 1 แห่ง ในระยะเวลาที่ผ่านมาการจัดการ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในบางแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบลก็มีประสบความสำเร็จบ้าง บางพื้นที่ก็ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และบางพื้นที่ก็ไม่ประสบความสำเร็จเลย ซึ่งปัจจัยสำคัญในการจัดการเรื่องศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่มองเห็นได้ ประกอบด้วยหลายปัจจัย อาทิ ด้านรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่นำมาบริหารจัดการ ความสามารถของบุคลากร ความใส่ใจของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้ปกครองเด็ก เป็นต้น ในภาพรวมของประเทศแล้ว การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกิดความหลากหลายและแตกต่างกันอย่างมีนัย ดังนั้น หากจะให้เกิดความพร้อมทางด้านการศึกษาของเด็กนับแต่วัยเริ่มต้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่า ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม สติปัญญา และจิตใจ จำเป็นต้องมีการตระเตรียมเด็กให้เกิดความพร้อมในทุกด้านก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษาในระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะหารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ขึ้น ซึ่งคาดหวังว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะส่งผลให้ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีขีดความสามารถสูงขึ้นในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ประสบความสำเร็จตามนโยบาย ภารกิจและเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อองค์รวม และประหยัดงบประมาณในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

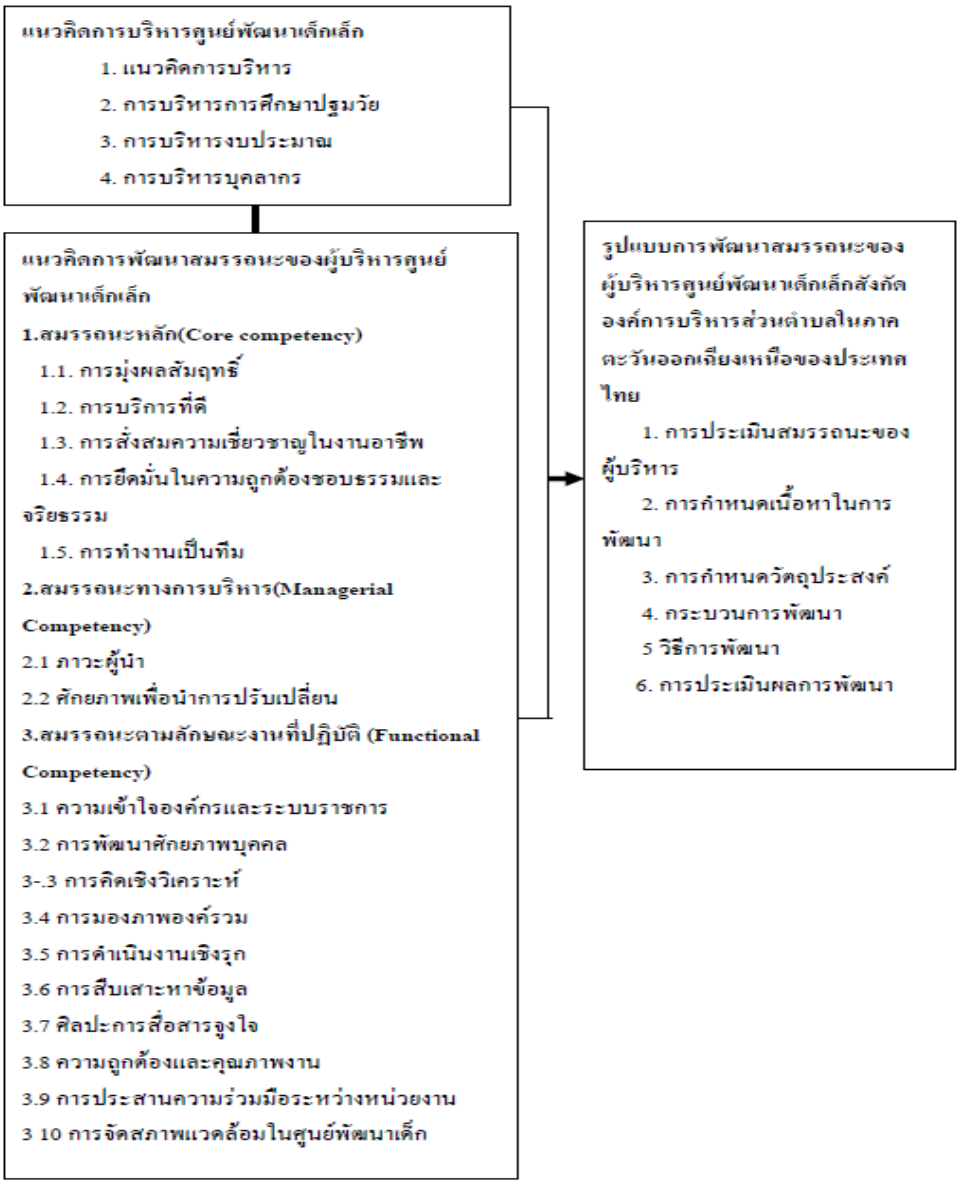
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

3. เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มุ่งศึกษาภายใต้หลักการตามแนวคิดของสำนักงาน ก.พ.และของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ได้จัดทำคู่มือสมรรถนะสำหรับส่วนราชการ เพื่อใช้ประกอบการกำหนดสมรรถนะได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตามหลักแนวคิดของ Mc Cleland and Spencer (1994) และ Parry (1998) ซึ่งได้กล่าวว่าสมรรถนะคือกลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านสมรรถนะหลัก (core competency) 5 ด้านของสำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะทางการบริหารของ ก.พ.

(managerial competency) (6) ด้าน ประกอบด้วย สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์การวางกลยุทธ์ภาครัฐ, ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน, การควบคุมตนเอง และการสอนงานและการมอบหมายงาน รวมทั้ง สมรรถนะของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นด้านองค์กรและสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (2551) จำนวน 9 ด้าน ประกอบด้วย ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ภาวะผู้นำ การคิดเชิงวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การดำเนินการเชิงรุก การสืบเสาะหาข้อมูล การสื่อสารจูงใจ และความถูกต้องและคุณภาพของงาน และสมรรถนะด้านบริหาร(professional competency) ที่จำเป็นในด้านการจัดการปฐมวัยศึกษา 2 ด้านคือด้านการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน(Morrison, 1998) ซึ่งลักษณะของกิจกรรมความร่วมมือในสถานศึกษา และด้านการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาปฐมวัย โดยจำแนกสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาปฐมวัย เป็น 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ อาคารสถานที่ บริเวณ สนาม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ การจัดเนื้อที่ และการใช้สอย สภาพแวดล้อมด้านกิจกรรมและประสบการณ์ ได้แก่ ตารางกิจกรรมประจำวัน สัดส่วนของเวลาและกิจกรรมที่กำหนด ประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ บรรยากาศ ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ของเด็กกับผู้อื่น จำนวนเด็ก อัตราส่วนของครูกับเด็ก กลุ่มอายุของผู้เรียน บุคลิกภาคและท่าทีของครู โดยนำกลุ่มความรู้ ทักษะและคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้นมาสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมสัมมนา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน

. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

. ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

. ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2,237 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน โดยมีวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตารางกำหนดขนาดตัวอย่าง Krejcie and Morgan

ตอนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 10 ท่าน

ตอนที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 10 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

2. แนวทางเพื่อการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

3. การจัดประชุมสนทนากลุ่มรวมจำนวน 105 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การเก็บแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการประชุมสนทนากลุ่ม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบ (factor analysis) ด้วยวิธี Principal-Component Analysis (PC) และใช้วิธีหมุนแกนออโธกอนอลแบบวาริแมกซ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาทั้งหมดด้วยสถิติ ค่าความถี่และค่าร้อยละ จากนั้นนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย สมรรถนะหลัก (core competency) ภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการมุ่งผลสำฤทธิ์ และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก เท่านั้น ตามลำดับ สมรรถนะทางการบริหาร (managerial competency) ภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนและด้านภาวะผู้นำ โดยเรียงลำดับ สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (functional competency) ภาพรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ด้านการสื่อสารจูงใจ ด้านการมองภาพองค์รวม ด้านสภาพแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านความถูกต้องและคุณภาพงาน ด้านประสานความร่วมมือ ด้านการสืบเสาะหาข้อมูล ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านการดำเนินการเชิงรุก ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1.1 ตัวป้อน (Input) การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น (body of knowledge) ประกอบด้วย กระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) และ แนวคิดสมรรถนะ (competency)

เงื่อนไข

วิทยากรต้องทำให้ผู้เข้ารับพัฒนาเข้าใจคำว่า กระบวนทัศน์ ให้ชัดเจนก่อนที่จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

วิทยากรต้องมีมโนทัศน์ในเรื่องที่จะบรรยายเป็นอย่างดี

วิทยาการต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดอย่างดี

1.2 กระบวนการ (process) การทำให้เกิดทักษะ (skills) ประกอบด้วย การเขียนแผนพัฒนาตนเอง การปฏิบัติในสภาพจริง และการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ

เงื่อนไข

ผลการประเมินจากแบบสอบถามสมรรถนะเป็นข้อมูลด้านหนึ่งเท่านั้น

กระตุ้นให้ผู้เข้ารับพัฒนาเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง

ผู้เข้ารับการพัฒนาสมรรถนะต้องนำบริบทที่ตนเองทำงานอยู่มาร่วมวิเคราะห์ด้วย

ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องเขียนแผนการพัฒนาตนเองที่ปฏิบัติได้จริงในบริบทที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่

1.3 ผลผลิต (Output) ของสมรรถนะสำหรับผู้บริหารศูนย์และผู้ปฏิบัติงานศูนย์

เงื่อนไข

วิทยากรพี่เลี้ยงต้องมีการติดตามอย่างเนื่อง

ใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ ตามผนวก ก.

1.4 ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วย

ผู้เข้ารับการพัฒนามีสมรรถนะสำหรับบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

ผู้เข้ารับการพัฒนามีสมรรถนะสำหรับบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยไม่เป็นตามเกณฑ์มาตรฐาน

เงื่อนไข ต้องนำผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะมากำหนดกรอบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยพิจารณาถึงความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

การอภิปรายผล

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ (1) ตัวป้อน (input) การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น (body of knowledge) ประกอบด้วยกระบวนทัศน์ (paradigm shift) และ แนวคิด สมรรถนะ (competency) (2) กระบวนการ (process) การทำให้เกิดทักษะ (skills) ประกอบด้วย การเขียนแผนพัฒนาตนเอง การปฏิบัติในสภาพจริง และการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ (3) ผลผลิต (output) ของสมรรถนะ สำหรับผู้บริหารศูนย์และผู้ปฏิบัติงานศูนย์ และ(4) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วย (4.1) ผู้เข้ารับการพัฒนามีสมรรถนะสำหรับบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน และ (4.2) ผู้เข้ารับการพัฒนามีสมรรถนะสำหรับบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยไม่เป็นตามเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งในประเด็นของรูปแบบสอดคล้องกับความหมายที่ เสรี ชัดแช้ม (2538, หน้า 3), อุทัย บุญประเสริฐ (2546, หน้า 31), อุทุมพร จามรมาน (2541, หน้า 22), Bardo and Hartman (1982, p. 70), Good (1973), Keeves (1988, p. 559) และ Willer (1967, p. 15) กล่าวถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีที่ Keeves (1988, p. 560) กล่าวไว้ว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรประกอบด้วย

ความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ (associative relationship) และเป็นไปในทิศทางเดียวกับสอดคล้อง กับนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วยอุทัย บุญประเสริฐ (2546, หน้า 36) ที่นิยาม ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ Tosi and Carroll (1982, p. 163) กล่าวว่า รูปแบบเป็น นามธรรมของจริง หรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่าง ใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ไปจนถึง รูปแบบที่มีความซับซ้อนมาก ๆ มีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) เช่น รูปแบบหอสมุด รูปแบบเครื่องบิน ขับไล่ เอฟ 16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายสภาพการณ์หรือ ปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ Bardo and Hartman (1982, p. 70) กล่าวว่า รูปแบบในทาง สังคมศาสตร์หมายถึง ชุดของ ข้อความเชิงนามธรรม เกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่สนใจ เพื่อใช้ในการนิยาม คุณลักษณะและ / หรือ บรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำ ความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบาย ปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่ทุกมุม เพราะการทำ เช่นนี้จะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อน และยุ่งยากเกินไป ในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้น ด้อยลงไป ส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมี รายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบ นั้น ๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้ มีข้อกำหนด เป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้าง รูปแบบที่ต้องการจะอธิบาย ปรากฏการณ์นั้น ๆ Keeves (1998, p. 559) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษา ความสัมพันธ์ของตัวแปร สมาน อัศวภูมิ (2545, หน้า 11) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึง สิ่งหรือวิธีการดำเนินงาน ที่เป็น ต้นแบบของอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น รูปแบบ สิ่งก่อสร้าง รูปแบบในการพัฒนาชนบท รูปแบบในการ หาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้แทนราษฎร เป็นต้น กรรณิกา เจิมเทียนชัย (2544, หน้า 82) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือ ย่อส่วนของ ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น เพื่อ แสดงอธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้นหรือบางกรณี อาจใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่าง หนึ่งต่อไป พูลสุข หิงคานนท์ (2544, หน้า 50) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา อุทุมพร จามรมาน (2541, หน้า 22-25) กล่าวว่า โมเดลหมายถึง โครงสร้างของความ เกี่ยวข้องของหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้น โมเดลจึงน่าจะมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปร และตัวแปร ต่างมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์ หรือเชิงเหตุและผล โดยสรุปแล้วรูปแบบการพัฒนา วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามการให้ความหมายหรือนิยามที่ว่ารูปแบบเป็น สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นถึง องค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ ง่ายขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่าง หนึ่งต่อไป หรือ คือ รูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่ เป็นรูปธรรม ในรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็น นามธรรม ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่ Tosi and Carroll (1982, p. 163) กล่าวถึงเอาไว้ว่า รูปแบบเป็น นามธรรม ของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่าง ใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ไป จนถึง รูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้ง รูปแบบทางกายภาพ (physical model) ที่เป็น แบบจำลองของวัตถุ หรือ สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อ อธิบายหรือแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของ หลักการหรือแนวคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบสอดคล้องกับแนวคิดของการจัดกระบวนการอบรม (training process) ตามกรอบ รูปแบบเชิงระบบของเบอร์ทาลันฟ์ฟี่ ซึ่งเป็นการอบรมเชิงกระบวนการที่ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การให้องค์ความรู้ (body of knowledge) การทำให้เกิดทักษะ (Skills) ที่จำเป็น ประกอบด้วย และสมรรถนะที่จำเป็น ในประเด็นของสมรรถนะสอดคล้องกับแนวทางกำหนดสมรรถนะของสำนักงานข้าราชการพลเรือนตามที่บริษัทที่ปรึกษา (บริษัท เฮย์ กรุ๊ป จำกัด) ซึ่งบริษัทได้ดำเนินการในองค์การภาครัฐในต่างประเทศและเสนอ สมรรถนะหลัก(core competency) สมรรถนะทางการบริหาร (managerial competency) และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (functional competency) ซึ่งสมรรถนะหลักของ ก.พ. (core competency) ได้หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอม ค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 ข้อ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิผล หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ ยังรวมถึงการรังสรรค์ การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย (2) บริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจและความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้มาขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้ ไม่ว่าการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ติดต่อของรับบริการ (3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ ในอันที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรีชื่อเสียงและเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดีและ (5) การทำงานเป็นทีมหมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีมหน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่เพียงตำแหน่งเดียว และรวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วย สำหรับสมรรถนะทางการบริหาร (managerial competency เป็นไปตามกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ในฐานะส่วนราชการได้จัดทำคู่มือสมรรถนะ (2554) สำหรับข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ได้แก่ ภาวะผู้นำ และศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนซึ่งหมายถึง ศักยภาพของผู้บริหารที่จะต้องสามารถคิด ริเริ่ม และมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงในทุกรูปแบบ ผู้บริหารของส่วนราชการจะต้องใช้ความสามารถหรือศักยภาพของตนผลักดันให้การปรับเปลี่ยนดำเนินต่อไปอย่างราบรื่น .ในเรื่องสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน (functional competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะตามหน้างานที่ปฏิบัติประกอบด้วย ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการการพัฒนาศักยภาพบุคคล การคิดเชิงวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การดำเนินงานเชิงรุก การสืบเสาะหาข้อมูลศิลปะการสื่อสารจูงใจ ความถูกต้องและคุณภาพงาน การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและการจัดสภาพแวดล้อมในศูนย์พัฒนาเด็กซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ ก.พ.กำหนด นอกนี้จากยังเป็นไปตามแนวทางการประเมินสมรรถนะในการทำงานและกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล วัตถุประสงค์ของการประเมิน

สมรรถนะในการทำงานเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร และเพื่อใช้ในการปรับปรุงงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย และเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของพนักงานผู้รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะ การประเมินระบบสมรรถนะ ใช้วัดระดับความสามารถที่มีอยู่ จริงของบุคลากร เปรียบเทียบกับระดับของสมรรถนะที่องค์การคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งนี้การประเมินของแต่ละองค์กรนั้น อาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำระบบสมรรถนะมาใช้ และความพร้อมของบุคลากร ตลอดจนทรัพยากรและเวลาวิธีการประเมิน ระบบสมรรถนะ และไปในทิศทางเดียวกับ ชัชรินทร์ ชวนวัน (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะเพื่อการพัฒนาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งการศึกษาเป็น 3 ตอน คือตอนที่ 1 การศึกษารูปแบบสมรรถนะองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะ และรูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้วยเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ Ethnographic Delphi Research (EDFR) ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และขั้นตอนที่ 3 การนำเสนอรูปแบบการประเมินสมรรถนะไปประชุมกลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะเพื่อการพัฒนาข้าราชการประเภทสมรรถนะชื่อ สมรรถนะ นิยามสมรรถนะ ระดับสมรรถนะ กำหนดเป็น5 ระดับคือ เริ่มต้น ขั้นเรียนรู้ ขั้นสามารถปฏิบัติได้ ขั้นชำนาญ ขั้นเชี่ยวชาญ และตัวชี้วัดสมรรถนะ ส่วนรูปแบบการประเมินสมรรถนะนำเสนอหลักการเชิงระบบ (system approach) 3 ขั้นตอน ปัจจัยนำเข้า การเตรียมการวางแผนการประเมิน ขั้นกระบวนการและขั้นผลิต ผู้ทรงคุณวุฒิสรุปความเป็นไปได้และสามารถนำไปประเมินข้าราชการได้ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลัก (core competency) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอยู่ในระดับมากเท่านั้น เห็นควรให้ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พิจารณากำหนดแนวทางหรือนโยบายในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. องค์กรบริหารส่วนตำบล ควรพิจารณาให้ความสำคัญกับสมรรถนะหลัก (core competency) สมรรถนะทางการบริหาร (managerial competency) และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (functional competency) อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาสมรรถนะ

3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถนำองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยไปปฏิบัติได้

4. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถนำองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยไปปฏิบัติได้

เอกสารอ้างอิง

กรรณิกา เจิมเทียนชัย. (2544). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล *สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.2546* (สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี). กรุงเทพ ฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2552). รูปแบบการประเมินสมรรถนะข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2*(2), 7-12.

พูลสุข หิงคานนท์. (2544). *ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารระบบบริการพยาบาล ในคณะกรรมการผลิตและบริหาร ชุดวิชา การพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล* หน่วยที่3,13. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.

สมาน อัศวภูมิ. (2545). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่* (พิมพครั้งที่ 4). อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซท.

เสรี ชัดแช้ม. (2538). *แบบจำลอง*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). *หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทุมพร จามรมาน. (2541). *การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bardo, J. W., & Hartman, J. J. (1982). *Urban sociology: A systematic introduction.* New York: F.E. Peacock.

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

Keeves, J. P. (1998). *Methods and processes in research in science education*. New York: John Wiley & Sons

McClelland, D. C. and Spencer, S. M. (1994). *Competency assessment methods: History and state of Art*. London: Hay/McBer Research.

Morrison. (1998). Personnel management. *Dissertation abstracts international*, (64), 557-751.

Parry, K. W. (1998). Grounded theory and social process: A new direction for leadership research. *Leadership Quarterly, 9*(1), 85-105.

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

Willer, R. H. (1967). *Leader and leadership Process.* Boston: McGraw-Hill.

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ห้าด้าน ของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

The Model of Learning Affecting on the Learning Achievement of the Five Standard Criteria of Master of Business Administration's Students King Mongkut's Institute of Technology Lad Krabang, Prince of Chumphon Campus

สุดาพร สาวม่วง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยผสมระหว่างเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้าง ทดลองใช้และประเมินผล ตลอดจนเผยแพร่รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ห้าด้านซึ่งได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ของนักศึกษา ในวิชาการจัดการการตลาด รหัส 11607101 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงบริหารธุรกิจ ชั้นปีที่1 ภาคการศึกษาที่1 ปีการศึกษา 2557 ของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจำนวน31 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แผนการสอน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน แบบสอบถามความพึงพอใจ แบบบันทึกการสอน แบบประเมินจากการนิเทศการสอนของผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่ใช้เช่น วิธีสอนแบบบรรยาย วิธีสอนแบบใช้กรณีตัวอย่าง แบบใช้สื่อวิดิโอ ยูทูบ การประกวด และวิธีใช้เพาเวอร์พ้อย และอื่นๆ ที่ได้สร้างขึ้นตามแผนการสอน (course syllabus) และ ทดลองใช้ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีพัฒนาการ ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ 5 ด้านโดยนักศึกษามีพัฒนาการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นหลังการเรียนในเชิงบวก

คำสำคัญ : รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ห้าด้าน

Abstract

This research is a combination of qualitative and quantitative research. The purpose is to study, test, evaluate, and publish the models of learning that affect five aspectsstudent achievement, namely, moral aspects of knowledge, intellectual skills, interpersonal skills and responsibility and numerical analysis, communication and information technology skills of students in Marketing Management MBA code 11607101. Business Administration

Year 1 Semester 1 Academic Year 2557 of the Institute of Technology Lad Krabang, Prince of Chumphon Campus. A sample of 31 graduate students was used in the research. The measurement to include Lesson plans, Course syllabus, Pre-Post Achievement Testing, a questionnaire to measure Satisfaction, Note and Evaluation from supervision. The measurement were tested by the evaluator. The statistics used in this study were descriptive statistics, consisting of frequency, percentage, average and the standard deviation. The results showed that Form of teaching integrated using : lecture approach using a case study VDO Utube Contest , and PowerPoint etc. that were created by the plan (Course Syllabus) have positively affected five areas of student achievement development.

Keywords: the models of learning, the five student achievement aspect

ความนำ

การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้อันเป็นความจริงที่เชื่อถือได้ในเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทของชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนของครู ลักษณะของ การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) คือ เป็นการวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานจริง โดยมีครูเป็นทั้งผู้ผลิตงานวิจัย และผู้บริโภคผลการวิจัย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือครูเป็นนักวิจัยในชั้นเรียน ครูนักวิจัยจะตั้งคำถามที่มีความหมายในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน แล้วจะวางแผนการปฏิบัติงานและการวิจัย หลักจากนั้นครูจะดำเนินการการจัดการเรียนการสอนไปพร้อม ๆ กับทำการจัดเก็บข้อมูลตามระบบข้อมูลที่ได้วางแผนการวิจัยไว้ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สรุปผลการวิจัย นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน แล้วจะพัฒนาข้อความรู้ที่ได้นั้นต่อไปให้มีความถูกต้องเป็นสากลและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้นต่อการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนานักเรียนของครูให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป (พิมพ์พันธุ์ เดชะคุปต์, 2557)

เมื่อครูผู้สอนได้ทำการวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานสอนอย่าง เหมาะสมแล้วจะก่อให้เกิดผลดีต่อวงการศึกษา และวิชาชีพครูอย่างน้อย 3 ประการ คือ (1) นักเรียนจะมีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (2) วงวิชาการการศึกษาจะมีข้อความรู้และนวัตกรรมทาง การจัดการเรียนการสอนที่เป็นจริงเกิดมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ต่อครูและเพื่อนครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก และวิถีชีวิตของครู หรือวัฒนธรรมในการทำงานของครู และ (3) วิถีชีวิตของครู หรือวัฒนธรรมในการทำงานของครู) จะพัฒนาไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพอย่าง (professional teacher) มากยิ่งขึ้นทั้งนี้เพราะครูนักวิจัยจะมีคุณสมบัติของการเป็นผู้แสวงหาความรู้หรือผู้เรียน (learner) ในศาสตร์แห่งการสอนอย่างต่อเนื่องและมีชีวิตชีวา จนในที่สุดก็จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจที่กว้างขวาง และลึกซึ้งในศาสตร์และศิลป์แห่งการสอน เป็นครูที่มีวิทยายุทธ์แกร่งกล้าในการสอนสามารถที่จะสอนนักเรียนให้พัฒนาก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ในหลายบริบทหรือที่เรียกว่าเป็นครูผู้รอบรู้ หรือครูปรมาจารย์ (Master Teacher) ซึ่งถ้ามีปริมาณครูนักวิจัยดังกล่าวมากขึ้นจะช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมั่นคง (สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม, 2538)

รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ใช้ในชั้นเรียนปัจจุบันมีหลากหลายมากมาย แต่การจัดการเรียนการสอนในระดับมหาบัณฑิตขาดการพัฒนา ส่วนใหญ่

ใช้รูปแบบเดิม ๆ คือ การบรรยายและการสัมมนาเท่านั้น การจัดการเรียนรู้ในระดับมหาบัณฑิต ในรายวิชาการจัดการตลาดของหลักสูตรบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ตามแบบ มคอ 2 (2557) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีพัฒนาการเรียนรู้ 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ (1) คุณธรรม จริยธรรม (2) ความรู้ (3) ทักษะทางปัญญา (4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ (5) ทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (สจล.วิทยาเขตชุมพร, 2557)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้นครูจึงควรมีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อการใช้การวิจัยปฏิบัติการในการพัฒนาพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและการสอนของตนเอง การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาทางด้านบริหารธุรกิจ5 ด้าน ตามแบบ มคอ.2 (สจล.วิทยาเขตชุมพร, 2557) ของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงบริหารธุรกิจชั้นปีที่1 ภาคการศึกษาที่1 ปีการศึกษา2557 สจล. ชุมพร ในวิชาการจัดการการตลาด รหัส 11607101

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ห้าด้าน ของนักศึกษา ในวิชาการจัดการการตลาด รหัส 11607101 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงบริหารธุรกิจ ชั้นปีที่1 ภาคการศึกษาที่1 ปีการศึกษา2557 ของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

2. เพื่อทดลองใช้ และ ประเมินผล รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ในวิชาการจัดการการตลาด รหัส 11607101 กับนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงบริหารธุรกิจ ชั้นปีที่1 ภาคการศึกษาที่1 ปีการศึกษา 2557 ของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

3. เพื่อเผยแพร่รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ 5 ด้าน ในวิชาการจัดการการตลาด รหัส 11607101 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ห้าด้าน ของวิชาการจัดการตลาด หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร เป็นการวิจัยในชั้นเรียนที่มุ่งเน้นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ที่เกิดจากวิธีการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนตามแผนการสอนที่ได้วางไว้ เช่น การสอนโดยใช้ (1) วิธีสอนแบบบรรยาย (2) วิธีสอนแบบใช้กรณีตัวอย่าง (3) แบบใช้สื่อ VDO You Tube (4) การประกวด และ (5) วิธีใช้ PowerPoint และ อื่น ๆ การวิจัยนี้ได้มีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น รูปแบบการสอนหรือรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ และแบบบูรณาการ พิมพ์พันธุ์ เดชะคุปต์ (2554), พิมพ์พันธุ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข (2550), สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2548) มาตรฐานผลการเรียนรู้จากหลักสูตรสู่รายวิชา (curriculum mapping) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพร เขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร (2557), และการทำวิจัยในชั้นเรียน ของ สรชัย พิศาลบุตร (2555) ตลอดจนเนื้อหาวิชาความรู้ด้านการจัดการตลาด ของ นันทสารี สุขโต และคณะ (2009) หลักการตลาดของ ธนวรรณ แสงสุวรรณ และคณะ (2550), นิเวศน์ ธรรมะ และคณะ. (2009),

วารุณี ตันติวงศ์วาณิช และคณะ (2009), สุวิมล แม้นจริง (2552) และ Kotler and Keller (2012)

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยผสมระหว่างเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตรุ่นที่1ภาคการศึกษาที่1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน31 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

บทเรียนวิชาการจัดการทางการตลาด 15 บท แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน แบบสอบถามความพึงพอใจ แบบบันทึกการสอน แบบประเมินจากการนิเทศการสอน เครื่องมือวิจัยทำการหาคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญด้านวิธีการสอน การสอน และ เชี่ยวชาญเนื้อหาทางด้านการจัดการตลาด ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ศิริ โสภาคย์ บูรพาเดชะ และรองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์พันธุ์ เดชะคุปต์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ใช้ในชั้นเรียนปัจจุบันมีหลากหลายมากมาย แต่การจัดการเรียนการสอนในระดับมหาบัณฑิตขาดการพัฒนา ส่วนใหญ่ใช้รูปแบบเดิม ๆ คือ การบรรยายและการสัมมนาเท่านั้น การจัดการเรียนรู้ในระดับมหาบัณฑิต ในรายวิชาการจัดการตลาดของหลักสูตรบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ตามแบบ มคอ2 (2557) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีพัฒนาการเรียนรู้ 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ (1) คุณธรรม จริยธรรม (2) ความรู้ (3) ทักษะทางปัญญา (4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ 5) ทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (สจล.วิทยาเขตชุมพร, 2557)

1. รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ห้าด้าน ของนักศึกษา ในวิชาการจัดการการตลาด รหัส 11607101 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงบริหารธุรกิจ ชั้นปีที่1 ภาคการศึกษาที่1 ปีการศึกษา2557 ของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร เป็นรูปแบบที่ใช้วิธีการสอนแบบบูรณาการหลาย ๆวิธีเข้าด้วยกัน ประกอบด้วย (1) วิธีสอนแบบบรรยาย (2) วิธีสอนแบบใช้กรณีตัวอย่าง (3) แบบใช้สื่อ VDO You Tube (4) การประกวด และ (5) PowerPoint และ อื่นๆ

2. ผลการทดลองใช้ และ การประเมินผล รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ในวิชาการจัดการการตลาด (รหัส 11607101) กับนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงบริหารธุรกิจ ชั้นปีที่1 ภาคการศึกษาที่1 ปีการศึกษา2557 ของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการทดลองใช้และผลการประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญจากการนิเทศการสอน ผู้รับการนิเทศ อาจารย์ ดร.สุดาพร สาวม่วง วิชา การจัดการตลาด รหัสวิชา 11607101 ชั้นปี ที่ 1 หลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดย รองศาสตราจารย์ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ ได้ผลประเมินดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1

บันทึกการนิเทศครูผู้สอนรายบุคคล

ที่	รายการนิเทศ	การปฏิบัติ		ผลการปฏิบัติ				หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	
1	**แผนการจัดการเรียนรู้**							
	1.1 มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน	/	/					
	1.2 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ตามตัวชี้วัดตาม หลักสูตร / ผลการเรียนรู้	/	/					
	1.3 กำหนดความรู้ที่คงทน/ผลของการจัดการเรียนการสอน	/	/					
	1.4 การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและธรรมชาติของวิชา	/	/					
	1.5 การกำหนดสื่อประกอบการสอนและแหล่งเรียนรู้	/	/					
	1.6 กำหนดวิธีการวัดประเมินผล	/	/					
2	ลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	/	/					
3	การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ /นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน	/	/					
4	กิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจุดเน้นของกระทรวง	/	/					
5	การใช้สื่อ ประกอบการเรียนการสอน	/	/					
6	การกำหนดเวลาในการทำกิจกรรมการเรียนรู้	/	/					
7	มีการวัดผลก่อนเรียน และหลังเรียนในแต่ละบทเรียน	/	/					
8	การวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายและสอดคล้องกับหลักสูตร และประเมินความรู้ความสามารถของผู้เรียน	/	/					
9	มีการกำกับติดตาม นักเรียนที่มีปัญหาหรือไม่เข้าใจในบทเรียนของรายวิชาที่สอน ดำเนินการช่วยเหลือ/ แก้ไข	/	/					
10	การบันทึกหลังสอน และการนำผลการบันทึกหลังสอนมาแก้ไข / พัฒนา	/	/					

ข้อเสนอแนะของผู้นิเทศ

1. พฤติกรรมครู: ความเอาใจใส่ผู้เรียนของผู้สอนดีมาก คำถามของผู้สอนไม่ได้เป็นปัญหา แต่กลับเป็นตัวชี้วัดนักศึกษา ใส่ใจ เอาใจใส่นักศึกษา และนักศึกษามี Interaction กับผู้สอนเพราะผู้สอนมีความสามารถในการกระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วม

2. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน : เหมาะสมดีแล้ว

3. พฤติกรรมนักเรียน: ความเอาใจใส่ต่อพฤติกรรมผู้เรียนของผู้สอนเหมาะสมดีแล้วแต่อาจเพิ่มเติม การค้นคว้า หรือการอภิปราย บทเรียนให้นักเรียนสามารถออกความคิดเห็นโดยถ้วนหน้า

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ห้าด้าน

มาตรฐานผลการเรียนรู้จากหลักสูตรสูรายวิชา (curriculum mapping) ของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ (2557) สจล. ชุมพร วิชาการจัดการตลาด รหัส 11607101 ได้ออกแบบไว้ในเรื่อง การพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักศึกษาจะประกอบด้วย 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1. การพัฒนาผลการเรียนรู้ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ผลการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม ตัวชี้วัด มีวินัยตรงต่อเวลารับผิดชอบต่อตนเองและสังคม กลยุทธ์การสอนที่ใช้พัฒนาการเรียนรู้ด้านความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมสอดแทรกเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในการสอนสอดแทรกกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมประเมินจากการตรงเวลาของนักศึกษาในการเข้าชั้นเรียน
การส่งงานตามกำหนดระยะเวลาที่มอบหมาย การทำงานร่วมกันของนักศึกษา การแต่งกาย ปริมาณการกระทำทุจริตในการสอบ การให้เกียรติในการอ้างอิงผลงานในการทำวิจัย

ด้านที่ 2. การพัฒนาผลการเรียนรู้ในด้านความรู้ ผลการเรียนรู้ด้านความรู้ ตัวชี้วัด มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีที่สำคัญในเนื้อหาที่ปรึกษา กลยุทธ์การสอนที่ใช้พัฒนาการเรียนรู้ด้านความรู้ ใช้การสอนในหลากหลายรูปแบบ โดยเน้นหลักการทางทฤษฎี และประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์จริง มีการฝึกฝนและทำวิจัย ทั้งนี้ให้เป็นไปตามลักษณะของรายวิชาตลอดจนเนื้อหาสาระของรายวิชานั้น ๆ นอกจากนี้ให้มีการศึกษาดูงาน หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ตรงมาเป็นวิทยากรพิเศษเฉพาะ กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการปฏิบัติของนักศึกษา ในด้านต่าง ๆ คือ การทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (ปลายภาคเรียน) ประเมินจากรายงานที่นักศึกษาจัดทำและจากโจทย์การบ้าน ประเมินจากโครงการวิจัยที่นำเสนอ

ด้านที่ 3. การพัฒนาผลการเรียนรู้ในด้านทักษะทางปัญญา ผลการเรียนรู้ด้านทักษะทางปัญญา ตัวชี้วัด สามารถสืบค้นตีความและประเมินปัญหาทางธุรกิจเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

กลยุทธ์การสอนที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะทางปัญญา กำหนดกรณีศึกษาให้นักศึกษาจัดทำในรายบุคคลหรือรายงานกลุ่ม การมอบหมายงานในลักษณะให้นักศึกษาคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาโดยใช้โจทย์จากสถานประกอบการจริง การออกข้อสอบที่ให้นักศึกษาแก้ปัญหา อธิบายแนวคิดการแก้ปัญหาและแนวทางการประยุกต์ความรู้ที่เรียนมา มอบหมายให้นักศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองแล้วนำมาวิพากษ์ร่วมกับอาจารย์ กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะทางปัญญาประเมินตามสภาพจริงจากผลงาน และการปฏิบัติของนักศึกษา เช่น ประเมินจากการนำเสนอรายงานในชั้นเรียน เป็นต้น

ด้านที่ 4. การพัฒนาผลการเรียนรู้ในด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ผลการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลและความสามารถในการรับผิดชอบ ตัวชี้วัด มีความรับชอบต่อวิชาชีพ และงานที่ได้รับมอบหมาย

กลยุทธ์การสอนที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ใช้การสอนที่มีการกำหนดกิจกรรมให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม การทำงานที่ต้องประสานงานกับผู้อื่น งานนำเสนอ หรือต้องค้นคว้าหาข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคคลอื่น หรือผู้มีประสบการณ์โดยมีความคาดหวังในผลการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลและความสามารถในการรับผิดชอบ กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ประเมินจากพฤติกรรมและการแสดงออกของนักศึกษาในการนำเสนอรายงานกลุ่มในชั้นในชั้นเรียนและสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงจากการประเมินด้วยกันเองของนักศึกษา

ด้านที่ 5. ทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการเรียนรู้ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นักศึกษาต้องมีทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นต่ำ ดังนี้ ตัวชี้วัดมีวิจารณญาณในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการรวบรวมข้อมูลแปลความหมายและสื่อสารข้อมูล กลยุทธ์การสอนที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กลยุทธ์การสอนที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะในการวิเคราะห์สามารถทำได้ในระหว่างการสอน โดยให้นักศึกษาแก้ปัญหาวิเคราะห์ประสิทธิภาพของวิธีแก้ปัญหา และให้นำเสนอแนวคิดของการแก้ปัญหาโดยวิเคราะห์ทางเลือกในการตัดสินใจ การมอบหมายงาน โดยประยุกต์ใช้การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการแก้ปัญหา การกำหนดให้นำเสนอผลงานของตนเองหรือผู้อื่น จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรายวิชา โดยให้นักศึกษาได้วิเคราะห์สถานการณ์จำลอง และสถานการณ์เสมือนจริง และนำเสนอการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม

กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ประเมินจากเทคนิคการใช้เครื่องมือการคำนวณและเครื่องมือทางบริหารจัดการ ประเมินจากเทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศทางคณิตศาสตร์หรือการแสดงสถิติประยุกต์ในการแก้ปัญหาโจทย์การคำนวณประเมินจากผลงานที่มอบหมาย

การวิจัยนี้ทำการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ห้าด้านตามแบบ มคอ. 2 ก่อน-หลังการเรียน โดยในแต่ละด้านจะมีคะแนนเต็ม 5 คะแนน และเปอร์เซ็นต์ผลการพัฒนาเพิ่มขึ้นร้อยละ4-45 แสดงดังตาราง 2 ที่ได้จากการประเมิน

ตาราง 2

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ห้าด้านตามแบบ มคอ.2 ก่อน-หลังการเรียน

นักศึกษาคนที่	การเรียนรู้ก่อนเรียน						การเรียนรู้หลังเรียน						คะแนนผลการพัฒนา	% ผลการพัฒนา
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**คะแนนที่ได้**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**คะแนนที่ได้**	คะแนนที่เพิ่ม	
1	2	2	2	2	2	10	4	3	4	4	3	18	8	32
2	3	1	2	3	2	11	3	3	3	3	2	14	3	12
3	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15	5	20
4	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	20
5	2	2	3	4	2	13	4	4	4	4	4	20	7	28
6	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	3	18	3	4
7	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	5	12
8	2	2	2	3	3	12	3	4	4	4	4	19	7	28
9	2	2	2	2	3	11	3	4	4	4	4	19	8	32
10	1	3	3	3	3	13	1	4	4	3	3	15	2	12
11	4	2	2	3	2	13	4	3	3	4	3	17	4	16
12	3	1	1	4	3	12	3	4	4	4	3	18	6	24
13	3	2	2	3	2	12	3	3	3	4	4	14	2	20
14	3	2	3	3	3	14	4	3	3	4	4	18	4	16
15	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	2	8
16	2	1	2	2	3	10	3	4	3	3	4	17	7	28
17	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	10	40
18	3	2	2	3	3	13	4	3	3	4	4	18	5	20
19	2	1	2	2	2	9	3	3	3	3	3	15	6	24
20	2	2	2	2	1	9	3	3	3	3	3	15	6	24
21	2	2	2	3	3	12	3	3	3	4	4	17	5	20
22	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	20	10	40
23	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	20	15	45
24	1	1	1	2	2	7	4	3	3	3	4	17	10	40
25	4	3	3	4	3	13	4	3	3	4	3	17	4	16
26	3	2	3	3	2	13	4	3	4	4	3	17	4	20
27	2	1	2	2	3	10	3	3	3	3	3	15	5	20
28	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20	4	16
29	4	3	3	4	2	16	4	3	4	4	3	18	2	8
30	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	16
31	3	2	2	2	2	11	4	3	3	4	4	18	7	28

การวิจัยนี้ทำการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) โดยแบบทดสอบ ก่อนเรียนและหลังเรียน (Pre - Test and Post- Test) กับนักศึกษา โดยมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และเปอร์เซ็นต์ผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ร้อยละ 3-63 ดังตาราง 3

ตาราง 3

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (achievement) ก่อนและหลังการเรียน (Pre -Test and Post- Test)

รายวิชาการจัดการตลาดของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตภาคการศึกษาที่1/2557

นักศึกษาคนที่	ผลก่อนเรียนคะแนนเต็ม 100คะแนน	ผลหลังเรียน คะแนนเต็ม 100คะแนน	ผลพัฒนาการเรียน100%
1	50	86	**36**
2	45	82	**37**
3	57	92	**35**
4	50	78	**28**
5	27	66	**39**
6	50	90	**40**
7	37	76	**39**
8	55	94	**39**
9	40	80	**40**
10	59	70	**11**
11	45	82	**37**
12	30	90	**60**
13	45	78	**33**
14	52	90	**38**
15	37	82	**45**
16	45	58	**13**
17	25	88	**63**
18	46	80	**34**
19	36	94	**58**
20	40	90	**50**
21	41	45	**4**
22	57	68	**11**
23	45	68	**23**
24	43	94	**51**
25	47	70	**23**
26	47	50	**3**
27	47	98	**51**
28	39	82	**43**
29	27	90	**63**
30	39	94	**55**
31	47	88	**41**

3. การเผยแพร่รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ได้สร้างขึ้น กระทำโดยการนำเสนอต่อที่ประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติด้านบริหารธุรกิจ สารสนเทศและการจัดการ (Business Informatics and Management: BIM2015) ระหว่างวันที่ 27-30 เมษายน 2558 ณ โรงแรมเอเชีย ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร จัดโดย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร และตีพิมพ์ลงในวารสารวิชาการที่มีรายชื่ออยู่ในฐาน TCI

การอภิปรายผล

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ห้าด้าน ของนักศึกษา ในวิชาการจัดการการตลาด รหัส 11607101 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงบริหารธุรกิจ ชั้นปีที่1 ภาคการศึกษาที่1 ปีการศึกษา 2557 ของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร เป็นรูปแบบที่ใช้วิธีการสอนแบบบูรณาการหลายๆวิธีเข้าด้วยกัน ประกอบด้วย (1) วิธีสอนแบบบรรยาย (Lecture) (2) วิธีสอนแบบใช้กรณีตัวอย่าง (Case study) (3) แบบใช้สื่อ VDO You Tube (4) การประกวด (Contest) และ (5) PowerPoint และอื่นๆ ซึ่งการจัดรูปแบบการสอนที่หลากหลายเพื่อใช้สอนในแต่ละบทของเนื้อหา เช่น การจัดการประกวด (ontest) โดยการใช้เนื้อหาในบางบทเรียนเช่น การจัดทำแผนการตลาด (marketing plan) ที่ผู้สอนได้ออกแบบให้นักศึกษาได้จัด Event marketing นักศึกษาทำให้ ผู้เรียนเกิดความตื่นตัว เกิดความไม่เบื่อหน่ายในการเรียน การเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ หรรษา นิลวิเชียร (2551) และ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2553) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นแนวทางการจัดการศึกษา ที่สอดคล้องกับนโยบายยกระดับคุณภาพการศึกษาตามกรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2565) ซึ่งมุ่งสู่เป้าหมายที่จะผลิต และพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศภายใต้ภาวะโลกาภิวัฒน์ แต่การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญย่อมไม่สามารถดำเนินไปภายใต้กระบวนทัศน์ และ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนผู้สอนในรูปแบบที่อิงอยู่กับการบรรยายในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องสรรหาวิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้และคิดวิเคราะห์อย่างมีบูรณาการ มีวุฒิภาวะ และความรู้เหมาะกับการดำเนินชีวิตตามศักยภาพของตน

เอกสารอ้างอิง

ธนวรรณ แสงสุวรรณ และคณะ. (2550). *การจัดการการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

นันทสารี สุขโต และคณะ. (2550). *หลักการตลาด.* กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

นิเวศน์ ธรรมะ และคณะ. (2550). *การจัดการตลาด.* กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.

พิมพ์พันธุ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข. (2550). *ทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพ์พันธุ์ เดชะคุปต์ และคณะ. (2554). *สร้างปฏิบัติการในชั้นเรียนนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยการวิจัย.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วารุณี ตันติวงศ์วาณิช และคณะ. (2546). *หลักการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพร เขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร. (2557) *มคอ.2 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สรชัย พิศาลบุตร. (2555). *การทำวิจัยในชั้นเรียน.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล แม้นจริง. (2552). *การจัดการตลาด.* กรุงเทพฯ: เอช. เอ็น. กรุ๊ป.

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม. (2538). *การจัดการตลาด.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2553). *แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนแบบ Case Method ที่ได้มาตรฐาน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หรรษา นิลวิเชียร. (2551). *ข่าวสารวิชาการประจำเดือนมกราคม 2551.* หน่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาการ งานบริการการศึกษา คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

การวิเคราะห์สมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน

An Analysis of International Airport Manager's Competency for Training and Developing In the ASEAN Single Aviation Market

สุฐิต ห่วงสุวรรณและ พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน (2) เพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน (3) เพื่อตรวจสอบรูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญการบริหารท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน ผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมการบิน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงาน ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน มีบทบาทหน้าที่ 4 ด้าน สมรรถนะหลัก 5 รายการ สมรรถนะในงาน 24 รายการ ผลการตรวจสอบรูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนา มีความเหมาะสม ครอบคลุม สมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน ในระดับมากที่สุดทุกสมรรถนะ

คำสำคัญ: สมรรถนะ, การฝึกอบรมและพัฒนา, ผู้จัดการท่าอากาศยาน, ท่าอากาศยานนานาชาติ, ตลาดการบินเดียวอาเซียน

Abstract

The objectives of this research article were: (1) to study the role and duties of International Airport Managers in ASEAN single aviation market (2) to formulate a competence model for training and developing International Airport Managers in the ASEAN single aviation market, and (3) to verify the suitability and comprehensiveness of the formulated competence model for training and developing the International Airport Managers in the ASEAN single aviation market. Research methodology was mixed method, using both quantitative and qualitative approaches. The sample group consisted of 40 experts in airport management and the aviation industry, as well as highly qualified executives in educational administration and leadership changes. The instrument used was a questionnaire focusing on core and functional abilities required for training and developing International Airport Managers in the ASEAN

single aviation market. Data was analyzed using descriptive statistics, namely mean, median, standard deviation and quartile deviation. The qualitative method involved a semi-structured interview followed by content analysis for research results. Findings revealed that the role and duties of the International Airport Managers in the ASEAN single aviation market consisted of 5 core and 24 functional abilities. The model formulated for training and developing the key skills cover the responsibilities necessary for the performance of the duties of International Airport Managers in the ASEAN single aviation market at the highest level.

Keywords: competency, trainning and developing, Airport Manager, International Airport, ASEAN single aviation market

ความนำ

ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง กลยุทธ์ และกระบวนการทำงานให้สอดรับกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อธำรงรักษาขีดความสามารถในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจขององค์กร ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการนำเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ประสบความสำเร็จท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากในปัจจุบัน คือ ผู้บริหารระดับสูง (Vugotich, 2011, p. 5) เพราะผู้บริหารระดับสูงต้องทำหน้าที่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) หรือ ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (change agent) ตลอดจนทำหน้าที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (change sponsor) และการจัดการความเปลี่ยนแปลง (change management) การศึกษาวิจัยจำนวนมากชี้ชัดว่า องค์กรที่มีผู้บริหาร ที่มีสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรที่สามารถรักษาระดับขีดความสามารถในการแข่งขันได้เสมอ (Naquin & Holton, 2003, p. 26; McDonough, 2010, p. 8) ดังนั้น สมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Hiatt & Creasey, 2003, p. 10; Neer, 2006, p. 1; Spiro, 2011)

ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบองค์กรทุกภาคส่วนในประเทศไทยปัจจุบันเป็นอย่างมาก คือ ข้อตกลงด้านต่างๆ ของประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) สาระสำคัญ คือ การดำเนินการร่วมของทุกประเทศเสมือนหนึ่งเป็นประเทศเดียวกัน ประเด็นสำคัญอย่างหนึ่ง คือ การเปิดเสรีของการดำเนินการทางธุรกิจและอุตสาหกรรมส่งผลให้ปริมาณการคมนาคมและการขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศเพิ่มมากขึ้นเป็นทวีคูณในธุรกิจการบิน มีผลกระทบโดยตรงจากข้อตกลง “ตลาดการบินเดียวอาเซียน”(The Asean Single Aviation Market -- ASAM) ณ กรุงพนมเปญ วันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2554 ซึ่งข้อตกลง ASAM นี้ ถือเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community -- AEC) สาระสำคัญ คือ กำหนดให้มีการแข่งขันด้านการบินเชิงพาณิชย์เต็มรูปแบบในปี พ.ศ. 2558 นั่นคือ การบินพาณิชย์ จะต้องดำเนินการในตลาดที่มีการแข่งขันอย่างสูง (highly competitive) มีการเคลื่อนย้ายบุคคลและสินค้าทางอากาศอย่างเสรี มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในการเคลื่อนย้ายบุคคลและสินค้า (free, efficient, safe, and secure movement of people and goods) ในภูมิภาคอาเซียนและภูมิภาคอื่นทั่วโลก (ASEAN, 2009) นอกจากนี้ หน่วยราชการหลายหน่วย เช่น บริษัทวิทยุ

การบินแห่งประเทศไทย จำกัด (บวท.) รวมทั้งบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ได้ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ในการผลักดันให้ประเทศไทยกลายเป็นศูนย์กลางของการคมนาคมขนส่งทางอากาศของภูมิภาค (สมชาย เธียรอนันท์, 2552) จึงเท่ากับว่าท่าอากาศยานจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการให้บริการอย่างมหาศาล เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงนี้ผู้บริหารท่าอากาศยานมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย เป็นที่ยอมรับว่าผู้จัดการที่มีคุณสมบัติที่ดีมาก (highly qualified) เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลของท่าอากาศยาน (Inamete, 1988)

จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับท่าอากาศยานนานาชาติในประเทศไทยพบว่า นอกจากท่าอากาศยานในสังกัดของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) บางแห่งแล้ว ท่าอากาศยาน อื่นๆ ยังคงมีการดำเนินงานตามแนวทางเดิม ซึ่งอาจจะเป็นเพราะข้อจำกัดในด้านงบประมาณหรือปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงยังไม่มีการพัฒนาการบริหารท่าอากาศยานในบริบทประชาคมอาเซียนและตลาดการบินเดียวอาเซียน ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการที่ยัง ไม่สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว มีดังต่อไปนี้

ประการแรก พิจารณาจากความสำเร็จของการบริหารจัดการท่าอากาศยานในประเทศไทย ด้านการบริการผู้โดยสาร พบว่า มีเพียงท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเพียงแห่งเดียวที่สามารถดำเนินการได้ในระดับที่อยู่ในลำดับต้นๆ ของการจัดอันดับท่าอากาศยานทั่วโลก คือ ผลการสำรวจท่าอากาศยานดีเด่นประจำปี ค.ศ. 2014 โดย สกายแทรกซ์ ซึ่งเป็นกิจการสำรวจความคิดเห็นต่อสายการบินและท่าอากาศยาน ผลปรากฏว่า ท่าอากาศยานในอาเซียนติดใน 10 อันดับแรก ถึง 2 แห่ง คือ ท่าอากาศยานชางฮี ประเทศสิงค์โปร์อยู่ที่อันดับ 1 และท่าอากาศยานอินชอน ประเทศเกาหลี อยู่ที่อันดับ 2 ส่วนท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิเคยติดอันดับที่ 10 เมื่อปี 2012 อันดับที่ 38 ในปี 2013 และอันดับที่ 47 ในปี 2015

ประการที่สอง พิจารณาจากภารกิจที่เกี่ยวข้องที่นอกเหนือจากการบริการผู้โดยสารและสายการบินแล้ว พบว่า มีภารกิจหลายประการที่ทวีความสำคัญมากขึ้นเมื่อเข้าสู่บริบทอาเซียน คือ การจัดการสิ่งแวดล้อม (ผู้จัดการออนไลน์, 2554) การรักษาความปลอดภัย (บริษัท แมเนจเมนท์โซลูชั่นส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, 2547, หน้า 8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (ฐานเศรษฐกิจออนไลน์, 2555) การปราบปรามยาเสพติด (ศูนย์อำนวยการพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดแห่งชาติ, 2555) และ การขนส่งสินค้า (สถาบันนานาชาติเพื่อเอเชียแปซิฟิคศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2553) ซึ่งจากความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ผู้บริหารท่าอากาศยานมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพื้นฐานความรู้ความเข้าใจ และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องในอันที่จะกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานให้สอดคล้องกับภารกิจดังกล่าวมากขึ้น

ประการที่สาม ตามลักษณะของการดำเนินการของอาเซียนจะมีการลงทุนและเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในปริมาณมาก บุคลากรและผู้เป็นเจ้าของธุรกิจในหน่วยงานหนึ่งๆ อาจมาจากหลายประเทศ มีความแตกต่างกันในเรื่องภาษาและวัฒนธรรม ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความพร้อมในการสร้างความร่วมมือและการบริหารจัดการร่วมกับบุคลากรที่มีความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรม (Ryan, Spencer, & Bernhard, 2012, p. 91)

ประการที่สี่ ท่าอากาศยานนานาชาติในประเทศไทยปัจจุบัน มีต้นสังกัดแตกต่างกัน 4 ลักษณะ คือ ท่าอากาศยานที่เป็นรัฐวิสาหกิจ ท่าอากาศยานสังกัดหน่วยงานราชการพลเรือน ท่าอากาศยานสังกัดหน่วยงานราชการทหาร และท่าอากาศยานสังกัดกิจการเอกชน ในอนาคตเมื่อมีการดำเนินการตาม

ข้อตกลงอาเซียนเต็มรูปแบบ การดำเนินการท่าอากาศยานจะเปลี่ยนแปลงไปอีก ผู้บริหารท่าอากาศยานมีความจำเป็นที่จะต้องมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงในด้านนี้ด้วย

จากปัญหาดังที่กล่าวมานั้นแสดงให้เห็นความจำเป็นที่จะต้องรีบเร่งดำเนินการพัฒนาการดำเนินงานด้านการบิน และการบริหารจัดการท่าอากาศยานพาณิชย์ที่ให้บริการในระดับนานาชาติ ประเด็นหนึ่งที่สามารถทำได้ คือ การพัฒนาผู้บริหารท่าอากาศยาน ซึ่งจะต้องเริ่มกระบวนการพัฒนา ความรู้ความเข้าใจและสมรรถนะที่จำเป็น กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารเชิงการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการในหลายขั้นตอน แต่โดยปกติแล้วขั้นตอนแรกของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร เชิงการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถดำเนินการได้ คือ การกำหนดรูปธรรมที่ชัดเจนของรูปแบบสมรรถนะ (Griffith, 1994) ดังนั้น ขั้นตอนแรกของการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงสู่บริบทตลาดการบินเดียวอาเซียนของท่าอากาศยานนาชาติในประเทศไทย คือ การกำหนดรูปแบบสมรรถนะของผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติที่ตอบสนองต่อการดำเนินการตามความจำเป็นเร่งด่วนของประชาคมอาเซียน การค้าเสรีอาเซียน และตลาดการบินเดียวอาเซียนดังกล่าวแล้ว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน
2. เพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน
3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาและกำหนดรูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน โดยยึดเอาผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียนเป็นจุดเริ่มต้นและนำเอาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะ หลักเกณฑ์ขององค์การการบินระหว่างประเทศ ข้อกำหนดของตลาดการบินเดียวอาเซียน และ พรบ. การเดินอากาศ 2497 (ฉบับที่11) ปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2551 มาเป็นปัจจัยกำหนดรูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ตามภาพ 1

บทบาทหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน

1. พรบ.การเดินอากาศ พ.ศ.2497 (ฉบับที่11) แก้ไขปรับปรุง พ.ศ.2551
2. ข้อกำหนดของตลาดการบินเดียวอาเซียน
3. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะ
4. ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

⇩

สมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน

1. ด้านการบริหารท่าอากาศยาน
2. ด้านแผนงานและการเงินท่าอากาศยาน
3. ด้านการดำเนินงานท่าอากาศยาน
4. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมท่าอากาศยาน

⇩

รูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน

1. ชื่อสมรรถนะของแต่ละสมรรถนะ
2. นิยามสมรรถนะของแต่ละสมรรถนะ
3. พฤติกรรมบ่งชี้หรือพฤติกรรมหลักของแต่ละสมรรถนะ
4. ระดับสมรรถนะของแต่ละสมรรถนะ

ภาพ1 กรอบแนวคิดการวิจัย

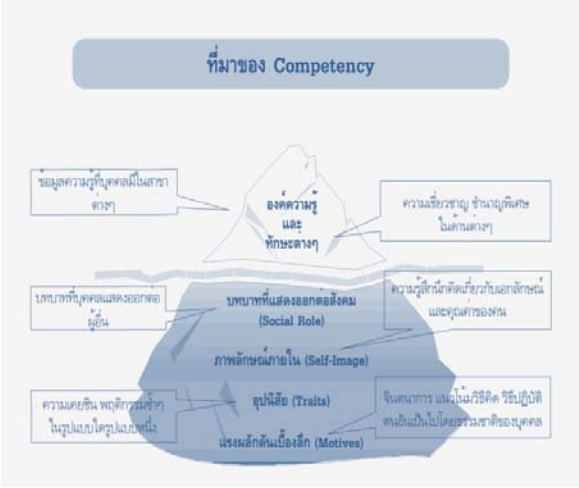
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ซึ่งอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง ส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่ายคือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่างๆที่บุคคลมีอยู่ แต่ส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทแสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ดังภาพที่ 2

ภาพ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง

ที่มา. จาก *เอกสารประกอบการสัมมนา สมรรถนะของข้าราชการ*, (หน้า 4) โดย สำนักงานข้าราชการพลเรือน 2548, www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/file/competency.pdf.

จากภาพ 2 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 2-4) ได้อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง



การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นส่วนที่อยู่เหนือน้ำและคุณลักษณะอื่นๆ เช่นบทบาท ความรู้สึกนึกคิด ความเคยชิน อุปนิสัย และจินตนาการ ซึ่งเป็นส่วนที่อยู่ใต้น้ำของบุคคลนั้นๆ

บทความทางวิชาการเรื่องแรกที่นำคำว่า สมรรถนะ (competence) มาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมทางการบริหาร คือ เรื่อง Motivation Reconsidered The Concept of Competence ของ โรเบิร์ต ไวท์ กล่าวว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรมต่างๆ

ที่ใช้ในการปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพกับสิ่งแวดล้อม (White, 1959, p. 317)

แนวคิดเรื่อง สมรรถนะ เริ่มได้รับความสนใจกว้างขวางมาก เมื่อ McClelland ได้เขียนบทความแสดงความเห็นต่อแบบทดสอบคุณสมบัติผู้เข้าทำงานที่ใช้อยู่โดยทั่วไปในประเทศสหรัฐอเมริกา ว่า แบบทดสอบเหล่านั้นขาดความสามารถที่จะทำนายผลการทำงาน (performance) ของบุคคลได้ (McClelland, 1973, p. 9)

นักวิจัยที่นำคำว่า competency มาใช้เป็นคนแรก คือ ริชาร์ด อี. โบยัทซิส ได้นำข้อมูลการวิจัยมาเขียนประกอบหนังสือ ชื่อ The Competent Manager – A Model for Effective Performance ซึ่งโบยัทซิสอธิบายว่า competency เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพหรือผลดีเยี่ยม (underlying characteristic of an individual that is causally related to effective or superior performance in a job) (Boyatzis, 1982, p. 21)

ความหมายของสมรรถนะ

McClelland (1973, p. 14) ได้สรุปความหมายสมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบและสมรรถนะอาจกำหนดว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคล หรือกลุ่มของนิสัยซึ่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ คุณลักษณะพื้นฐานเหล่านี้เป็นสิ่งที่คงที่ มีแบบแผน หรือพฤติกรรม ตลอดจนอารมณ์ที่คงที่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 5-6) ได้กำหนดคำนิยามความหมายสมรรถนะคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆที่ทำให้บุคคลสามารถ สร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆในองค์กร

สรุปได้ว่า สมรรถนะคือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้โดยคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นกว่าคนอื่นๆ

ประเภทของสมรรถนะ

1. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 11) ได้พัฒนารูปแบบสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย มาจากแนวคิดของ The McBer Competency Framework แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก Core Competencies และสมรรถนะในงาน Functional Competencies ที่กำหนดตามกลุ่มงาน (job family) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 สมรรถนะหลัก (core competency)

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ซึ่งข้าราชการทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในกลุ่มงานใดต้องมีสมรรถนะกลุ่มนี้ จึงเปรียบเทียบเสมือนเอกลักษณ์ของข้าราชการไทย

1.2 สมรรถนะในงาน (functional competency)

สมรรถนะในงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อ สนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น

2. รูปแบบสมรรถนะหลักขององค์กร ตามแนวคิดของพาราฮาแลด และ ฮาเมล มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ (พาราฮาแลด และ ฮาเมล, 2547, หน้า 27) คือ

2.1 เป็นสิ่งที่เพิ่มศักยภาพให้องค์กรสามารถเข้าถึงตลาดได้อย่างหลากหลาย เช่น ความสามารถในการผลิตจอแสดงผลอิเล็กทรอนิกส์ ที่สามารถผลิตสนองความต้องการการผลิตสินค้าอื่นอีก เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องคิดเลข โทรทัศน์ เครื่องเล่นเกมส์ หน้าปัดรถยนต์ หน้าปัดเครื่องจักร เป็นต้น

2.2 เป็นสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับลูกค้าขั้นสุดท้าย (end user) คือ ความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ สินค้าหรือบริการที่เกิดจากองค์กรมีประโยชน์กับผู้บริโภคจริงใช้ในชีวิตประจำวันได้หลายโอกาส

2.3 เป็นสิ่งที่คู่แข่งเลียนแบบได้ยาก ซึ่งจะต้องเกิดจากการผสมผสานอย่างซับซ้อนของความชำนาญในการผลิตและเทคโนโลยีหลายหลาย ทำให้คู่แข่งไม่สามารถเลียนแบบได้

3. บริษัท ฮิวเลตต์ แพคคาร์ด ซึ่งประกอบกิจการด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มียอดขายมากที่สุดในโลก เป็นกิจการที่มีการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีมา โดยตลอดกว่า 80 ปี (Hewlett - Packard Development Company, L.P., 2011) ได้กำหนดรูปแบบสมรรถนะขององค์กรมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 โดยให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรมที่มีผลมาจาก ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคล ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่มีความสำเร็จ (LaRocca, 2011)

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

สมรรถนะหลัก หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

สมรรถนะในงาน หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นของบุคคล เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

กระบวนการกำหนดรูปแบบและพจนานุกรมสมรรถนะ

การกำหนดรูปแบบสมรรถนะหมายถึง (competency modeling) คือ การจัดทำ คำอธิบายประเภท (type) และขอบเขต (range) ของความสามารถ (ability) ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขัน (competitive advantage) หรือมีความจำเป็นต้องพัฒนาให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน

การกำหนดรูปแบบสมรรถนะเป็นขั้นตอนหนึ่งในหลายขั้นตอนของการจัดการผลการปฏิบัติงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Campion, etal.,2015, p. 228) การกำหนดรูปแบบสมรรถนะมีขั้นตอนแตกต่างกันตามแนวคิดที่แตกต่างกัน ตัวอย่างกระบวนการจัดทำรูปแบบสมรรถนะที่แตกต่างกันของหน่วยงานต่างๆ มีดังนี้

1. สำนักงานข้าราชการพลเรือนสรุปไว้สั้นๆ ว่า สมรรถนะเป็นเรื่องของการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้มีผลงานโดดเด่นในองค์การ อยู่ในลักษณะของการวิจัยเพื่อระบุ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เป็นตัวแปรทำนาย ที่สามารถผลงานที่โดดเด่นได้ (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2557)

2. มหาวิทยาลัยกรุงเทพได้ดำเนินการจัดทำระบบสมรรถนะของมหาวิทยาลัย โดยการสัมภาษณ์ สังเกตการทำงานและปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ รวมทั้งพนักงานของมหาวิทยาลัย ใช้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 2 ปี สามารถกำหนดรายการสมรรถนะได้เป็น 24 รายการ แยกเป็นสมรรถนะหลัก 21 รายการ และสมรรถนะตามหน้าที่ 3 รายการ (ธีรพันธ์ ชัยมงคลโรจน์, 2556)

3. ขั้นตอน 5 ขั้นของแพททริเซีย มาร์แชล นักวิชาการคนหนึ่งในระยะแรกเริ่มของ การนำรูปแบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหาร กำหนดขั้นตอนการจัดทำรูปแบบสมรรถนะเป็น 5 ขั้น (Marshall, 1992, p. 32) โดยไม่รวมขั้นตอนการนำไปใช้ คือ

3.1 กำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงาน (performance criteria) คือ การให้คำจำกัดความของการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (superior performance) ของตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องการกำหนดรูปแบบสมรรถนะ

3.2 กำหนดตัวอย่างบุคคล (criterion sample) คือการเลือกบุคคลที่มีผลงานยอดเยี่ยมเป็นแหล่งข้อมูล

3.3 รวบรวมข้อมูล (data collection) คือ การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม ที่นำไปสู่ความสำเร็จโดยเทคนิคการสัมภาษณ์เหตุการณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interview --BEI)

3.4 วิเคราะห์ข้อมูล (data analysis) คือ การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลของพฤติกรรม ที่นำไปสู่ความสำเร็จ จัดทำเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ การจัดกลุ่ม ซึ่งเท่ากับเป็นการร่างต้นแบบของรูปแบบสมรรถนะ (straw model)

3.5 ตรวจสอบยืนยัน (validation) คือ การทบทวนโดยผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์สมรรถนะจากธรรมชาติของงานโดยไม่คำนึงถึงคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานดีเด่นสรุปเป็นสมรรถนะที่จำเป็น แล้วนำมาเปรียบเทียบและผสานเข้ากับคุณสมบัติที่ได้จากการสัมภาษณ์พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น จัดทำเป็นรูปแบสมรรถนะแล้วมีการตรวจสอบรับรองอีกครั้งหนึ่ง

สรุปได้ว่ากระบวนการกำหนดรูปแบบสมรรถนะมีขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ (1) การร่างรูปแบบสมรรถนะบนพื้นฐานข้อมูลที่เกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร (2) การทบทวนโดยผู้อยู่ในสายงาน และ (3) การตรวจรับรองโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยแต่ละขั้นตอนอาจมีขั้นตอนย่อยติดกันมากน้อยแตกต่างกันตามบริบทขององค์กร

รูปแบบสมรรถนะผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติ

1. รูปแบบสมรรถนะผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติของกรมการบินพลเรือน กรมการบินพลเรือนในฐานะหน่วยงานที่กำกับดูแลกิจการบินเชิงพาณิชย์ของประเทศไทย และมีท่าอากาศยานในความรับผิดชอบมากที่สุด ได้จัดทำระบบสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้น (กรมการบินพลเรือน, 2556) กำหนดให้ตำแหน่งผู้จัดการท่าอากาศยานมีสมรรถนะ 2 ส่วนคือ สมรรถนะหลัก 5 รายการ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และ สมรรถนะในงาน ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ คือ การสืบเสาะหาข้อมูล ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน ความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยง ความรู้ด้านการบิน ความรู้ด้านกฎหมายการบิน จิตสำนึกความปลอดภัย

2. รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารระดับสูงของท่าอากาศยานนานาชาติแมนเชสเตอร์ ท่าอากาศยานแมนเชสเตอร์ เป็นท่าอากาศยานในประเทศสหราชอาณาจักร ซึ่งมีท่าอากาศยานทั้งหมด 66 แห่ง นับเป็นอันดับที่ 2 ของยุโรปตะวันตก เดิมบริหารในลักษณะหน่วยงานท้องถิ่น (local authority) แปรรูปเป็นธุรกิจเอกชน (privatized) ในปี ค.ศ. 1986 มีความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Griffith, 1994) และได้กำหนดรูปแบบสมรรถนะเพื่อการพัฒนาไว้ 16 ด้าน คือ มุ่งความสำเร็จ (achievement) ความคิดเชิงบวก (proactivity) ความมีประสิทธิผล (effectiveness) ทักษะระหว่างบุคคล (interpersonal skills) การชักจูง (persuasion) ผลกระทบ (impact) การจูงใจ

(motivation) ความยืดหยุ่น (flexibility) ความเชี่ยวชาญ (expertise) การผลักดัน (influence) การใช้เหตุผล (reasoning) วิสัยทัศน์ (vision) ทิศทาง (direction) ความมั่นใจ (confidence) การควบคุม (control) ความรู้ในงานเฉพาะด้าน(business know-how)

3. รูปแบบสมรรถนะผู้จัดการท่าอากาศยานของการท่าอากาศยานมาเลเซีย หน่วยงาน รับผิดชอบท่าอากาศยานนานาชาติ 4 แห่ง ท่าอากาศยานในประเทศ 16 แห่ง และสนามบินขนาดเล็กอีก 18 แห่ง (Abdul, 2007, p. 2)ได้กำหนดรูปแบบสมรรถนะผู้จัดการท่าอากาศยานในการดำเนินงานระดับโลก (world class) ไว้ 3 ด้าน คือ สมรรถนะวิชาชีพ (professional competency) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ (leadership) มุ่งกลยุทธ์ (strategic orientation) การตัดสินใจ (decision making) การแก้ปัญหา (decision making) การต่อรอง (negotiation) สมรรถนะการจัดการ (managerial competency) ประกอบด้วยการวางแผนและการจัดองค์การ (planning & organizing) มุ่งผลลัพธ์ (result oriented) ความคิดริเริ่ม (initiative) การประสานงาน (cooperation) การจัดการความหลากหลาย (diversity management) สมรรถนะตามสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย การวางแผนสถานการณ์ฉุกเฉินในท่าอากาศยาน (airport emergency planning)การดำเนินการท่าอากาศยาน (airport operation management) การจัดการภาวะวิกฤติ (crisis management)การจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า (customer relationship management) การวางแผนและการรายงานทางการเงิน (financial planning & reporting) การจัดการการบำรุงรักษา (facility maintenance management) การจัดการท่าอากาศยานเชิงกลยุทธ์ (strategic airport management)

4. รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารของท่าอากาศยานดัลลัส-ฟอร์ทเวิร์ท ประเทศสหรัฐอเมริกา ท่าอากาศยานดัลลัส-ฟอร์ทเวิร์ทเป็นท่าอากาศยานที่มีขนาดใหญ่อันดับ 3 ของโลก มีปริมาณผู้โดยสารอันดับ 8 ของโลก มีเส้นทางการบินในประเทศ 146 เส้นทาง และต่างประเทศ 46 เส้นทาง มีบุคลากรรวมกว่า 60,000 คน ค่าจ้างกว่า 8 ล้านล้านดอลลาร์ต่อปี (Dallas/Fort Worth International Airport, 2011) ได้กำหนดรูปแบบสมรรถนะผู้บริหาร ท่าอากาศยาน เป็น 5 มิติ คือ การนำบุคคล (leading people) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 3 ด้าน คือ การสื่อสารสู่ระดับสูง ระดับต้น และระดับเดียวกัน การพัฒนาบุคลากรโดยการโค้ชและการให้ข้อมูลป้อนกลับ การใช้กระบวนการประเมินผลเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพ การนำธุรกิจ (leading business) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 3 ด้าน คือ การมุ่งหลักการพื้นฐานของธุรกิจหลักที่นำสู่ผลสำเร็จ ความเข้าใจความต้องการของผู้บริหารระดับสูงสุด การสร้างความเข้าใจต่อมาตรการด้านการเงินที่นำสู่ความสำเร็จ การนำการเปลี่ยนแปลง (leading change) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 3 ด้าน คือ นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ผลงาน สร้างความสัมพันธ์และการชักจูงเครือข่าย และตัดสินใจอย่างเหมาะสม การจัดการความสามารถที่โดดเด่น (leading talent management) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 3 ด้าน คือ สร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรต้องการทำดีที่สุด สื่อสารระดับความเป็นเลิศของผลงาน ใช้กระบวนการเชิงกลยุทธ์ในการจัดการความสามารถที่โดดเด่นเพื่อความจำเป็นทางธุรกิจ ภาวะผู้นำระดับสูง (executive leadership) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 ด้าน คือ คิดและดำเนินการเชิงกลยุทธ์ สร้างวิสัยทัศน์เพื่ออนาคต นำการเปลี่ยนแปลงในภาวะความไม่แน่นอน สร้างความสามารถขององค์กรโดยการสรรหาบุคคลอย่างเป็นระบบเชิงกลยุทธ์

ประโยชน์ของการนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ประโยชน์ของการนำสมรรถนะไปประยุกต์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550 หน้า 28) โดยสามารถทำได้หลายประการ ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (human resource planning) จะเป็นการวางแผนทั้ง ความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง จะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนด competency ในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าองค์การมีคนที่ เหมาะสมจะต้องมี competency ในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ

2. การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (job evaluation of wage and salary administration competency) สามารถนำมาใช้กำหนดค่างาน เช่น วิธีการ point method โดยการปัจจัยและให้คะแนนแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด

3. การสรรหาและการคัดเลือก (recruitment and selection) เมื่อมีการกำหนด Competency ของตำแหน่งไว้แล้ว การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานควรสอดคล้องกับ Competency ของตำแหน่งงาน

4. การบรรจุแต่งตั้งควรคำนึงถึง Competency ของผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงกับตำแหน่งที่ต้องการ

5. การฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) ควรมีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Competency ของบุคลากรให้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล

6. การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (career planning and succession planning) องค์การจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (career path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนั้นต้องมี Competency อะไรบ้าง องค์การจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไรและตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์การจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอด จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไรและต้องมีการวัด competency เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

7. การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง (rotation termination and promotion) การทราบ competency ของแต่ละคนทำให้ทราบการบริหารงานของแต่ละคนเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ได้ง่ายและเหมาะกับบุคลากร

8. การจัดการผลการปฏิบัติงาน (performance management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่าวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึง Competency ของแต่ละคน วางคนให้เหมาะกับงานและความสามารถ รวมทั้งการติดตามการทำงาน และการประเมินผลก็พิจารณาจาก Competency เป็นสำคัญและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เทคนิคการศึกษาวิจัยอนาคต (Ethnographic Delphi Futures Research -- EDFR) และการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion -- FGD) โดยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาบทบาทหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดรูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีความเหมาะสมครอบคลุม สมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้แก่ ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารท่าอากาศยานในตลาดการบินเดียวอาเซียน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารในอุตสาหกรรมการบิน รวม 40 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อสรุปจากการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารมากำหนดกรอบและประเด็นใน เรื่องที่ต้องการศึกษา เพื่อกำหนดกรอบการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม จำนวน 4 ชุด ได้แก่

เครื่องมือชุดที่ 1 ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล EDFR รอบที่ 1 มีลักษณะคำถามแบบเปิดกว้าง ไม่ชี้นำ

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียนในภาพรวม

ส่วนที่ 2 รูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน ได้แก่ ชื่อสมรรถนะ ระดับสมรรถนะ นิยามสมรรถนะ ระดับสมรรถนะ การกำหนดตัวชี้วัดพฤติกรรมสมรถนะ การจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ (competency dictionary)

เครื่องมือชุดที่ 2 ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำ EDFR รอบที่ 2 โดยรวบรวมข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการทำ EDFR รอบที่ 1 แล้วนำมาสร้างเป็นข้อความตามประเด็นความคิดเห็นในแต่ละประเด็น และให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นว่าเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากน้อยเพียงใด โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท (likert type) มีค่าความคิดเห็นของกลุ่มโดยแสดงตำแหน่งของมัธยฐาน (median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquartile) ของแต่ละข้อความตลอดจนตำแหน่งคำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นตอบในแบบสอบถามความคิดเห็นรอบที่ 1 สำหรับรายละเอียดของแบบสอบถามความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 รูปแบบสมรรถนะผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (core competency) และสมรรถนะในงาน (functional competency) ซึ่งพิจารณาเรื่องชื่อสมรรถนะและนิยามสมรรถนะ

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน ประกอบด้วย องค์ประกอบหรือโครงสร้างสมรรถนะ และรายการตัวชี้วัดสมรรถนะ ซึ่งพิจารณาเรื่องระดับสมรรถนะ นิยามระดับสมรรถนะและรายการพฤติกรรมสมรรถนะ

เครื่องมือชุดที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำ EDFR รอบที่ 3 มีลักษณะข้อความเช่นเดียวกับข้อความในแบบสอบถามความคิดเห็นที่ใช้ใน การทำ EDFR รอบที่ 2 มาถามความคิดเห็นซ้ำ เพื่อยืนยันคำตอบที่ได้ตอบไปแล้วว่าเป็นเช่นเดียวกับความคิดเห็นของกลุ่ม

ผู้เชี่ยวชาญหรือแตกต่างจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยแบบสอบถามความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท (likert scale) มีค่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยแสดงตำแหน่งของมัธยฐาน (median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทม์ (interquatile) ของแต่ละข้อความ ตลอดจนตำแหน่งคำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบในแบบสอบถามความคิดเห็น EDFR รอบที่ 2 สำหรับรายละเอียดของแบบสอบถามความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 2 ส่วน เช่นเดียวกับเครื่องมือชุดที่ 2

เครื่องมือชุดที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (focus group discussion) เพื่อยืนยันข้อสรุปของผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากเทคนิคการศึกษาวิจัยอนาคตแบบ EDFR และเป็นฉันทามติในการตรวจสอบรูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน แบบสอบถามความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท (likert scale) ใช้การวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเป็นค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคำตอบแต่ละข้อ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และโปรแกรม Excel

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน จำนวน 9 คน (EDFR รอบที่ 1) ดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ไม่ถามชี้นำเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และซักถามผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน ในขณะสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญเพื่อจดบันทึกไว้ตลอดการสัมภาษณ์ เมื่อจบการสัมภาษณ์ แต่ละประเด็นได้สรุปคำสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญฟังเป็นระยะๆ เพื่อยืนยันความถูกต้องในการบันทึกคำสัมภาษณ์

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน จำนวน 19 คน (EDFR รอบที่ 2 และ 3) ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ตอบรับตามระยะเวลาที่กำหนด

3. การเก็บข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่ม (focus group discussion) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียนและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารในอุตสาหกรรมการบิน จำนวน 12 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน นำมาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ได้บทบาทหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถาม (EDFR รอบที่ 2 และ 3) ใช้การวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเป็นค่ามัธยฐาน (median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquatile range) ของคำตอบแต่ละข้อ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามภายหลังการประชุมสนทนากลุ่ม เพื่อหาฉันทามติใช้การวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเป็นค่าเฉลี่ย (mean) และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคำตอบแต่ละข้อ

ผลการวิจัย

บทบาทหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน แบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ด้านการบริหารท่าอากาศยาน (airport management) ประกอบด้วย การจัดทำแผนแม่บท กำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารท่าอากาศยาน กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ มาตรการและระเบียบสำหรับการบริหารท่าอากาศยาน ประสานงาน กำกับดูแล ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด หน่วยงานจัดจ้างและหน่วยงานที่ปรึกษาทุกๆ ด้าน รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคล และอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานที่กำกับดูแล

2. ด้านแผนงานและการเงินท่าอากาศยาน (airport planning and finance) ประกอบด้วย การจัดทำแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวในด้านการตลาด การดำเนินงานเชิงพาณิชย์ การเงิน และการใช้ทรัพยากร กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ มาตรฐานการปฏิบัติงานการจัดสรรงบประมาณ การบริหารความเสี่ยง การรายงานข้อมูลสถิติ การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานทั่วไป และอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานที่กำกับดูแล

3. ด้านการดำเนินงานท่าอากาศยาน (airport operations) ประกอบด้วย การดำเนินกิจการขนส่งทางอากาศ บริหารจัดการลานจอดอากาศยาน บริการและอำนวยความสะดวกแก่อากาศยาน ผู้โดยสาร สินค้า พัสดุภัณฑ์ ไปรษณียภัณฑ์ และผู้ประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับท่าอากาศยาน การรักษาความปลอดภัย การป้องกันอุบัติภัย การบำรุงรักษาสนามบิน อาคารสถานที่ ระบบสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในเขตท่าอากาศยาน การดับเพลิงและกู้ภัย และอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานที่กำกับดูแล

4. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมท่าอากาศยาน (social and environmental of airports) ประกอบด้วย การให้คำปรึกษาแนะนำ การร่วมประชุมเกี่ยวกับวิชาการ ความร่วมมือ สนับสนุน และร่วมแก้ไขปัญหาระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ ร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในบริเวณท่าอากาศยาน ร่วมกับชุมชนบริเวณโดยรอบท่าอากาศยาน และอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานที่กำกับดูแล

รูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทดังนี้

1.สมรรถนะหลัก จำนวน 5 รายการ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

2. สมรรถนะในงาน 4 ด้านรวม 24 รายการ คือ

2.1 ด้านการบริหารท่าอากาศยาน (airport management) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสอนงานและการมอบอำนาจให้ผู้อื่น ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและ เทคโนโลยีสารสนเทศ การควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ ความรู้ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

2.2 ด้านแผนงานและการเงินท่าอากาศยาน (airport planning and finance) ประกอบด้วย การสืบเสาะหาข้อมูล การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความรู้ด้านธุรกิจการบิน ความรู้ด้านการเงินงบประมาณ และการจัดหารายได้ การบริหารความเสี่ยง และการจัดการลูกค้าสัมพันธ์

2.3 ด้านการดำเนินงานท่าอากาศยาน (airport operations) ประกอบด้วย กฎข้อบังคับและมาตรฐาน

ด้านการบิน ระบบการจัดการด้านนิรภัย การบริหารจัดการระบบซ่อมบำรุง การติดต่อประสานงาน การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน และการเข้าใจผู้อื่น

2.4 ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมท่าอากาศยาน (social and environmental of airports) ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมกับประชาชนในท้องถิ่น การสร้างเครือข่าย การประชาสัมพันธ์ ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และการบริหารความขัดแย้ง ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม

ผลการตรวจสอบรูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่สำคัญ และจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน และผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมการบิน รวม 12 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในการประชุมสนทนากลุ่ม สรุปได้ว่า

1. รูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 รายการ สมรรถนะในงานด้านการบริหารท่าอากาศยาน 6 รายการ สมรรถนะในงานด้านแผนงานและการเงินท่าอากาศยาน 6 รายการ สมรรถนะในงานด้านการดำเนินงานท่าอากาศยาน 6 รายการสมรรถนะในงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมท่าอากาศยาน 6 รายการ รวม 29 รายการ มีความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน ในระดับมากที่สุด

2. พจนานุกรมสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียนมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประโยชน์

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์สมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน มีข้อค้นพบดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน พบว่าแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ (1) ด้านการบริหารท่าอากาศยาน (2) ด้านแผนงานและการเงินท่าอากาศยาน (3) ด้านการดำเนินงานท่าอากาศยาน (4) ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมท่าอากาศยาน ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารองค์การ และบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทของความร่วมมือระหว่างนานาชาติ (multi-lateal) โดยเฉพาะท่าอากาศยานเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจสายการบินและการบริหารเชิงธุรกิจ (Balboa & Wignaraja,2014; นณริฏ พิศลยบุตร,2558) ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียนมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารองค์การในเชิงธุรกิจ จึงเป็นสมรรถนะสำคัญสำหรับการดำเนินงานในตลาดการบินเดียวอาเซียน

2. การกำหนดรูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน พบว่า แบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก 5 รายการ และสมรรถนะในงาน 4 ด้าน รวม 29 รายการ ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบสมรรถนะผู้บริหารของสำนักงานการจัดการบุคคลสหรัฐอเมริกา (United States Office of Personnel Management, 2008) ที่ระบุว่า ผู้บริหารมีรายการสมรรถนะ 7 ด้าน รวม 32 รายการ

เท่ากับข้อค้นพบนี้ยืนยันหลักการของระบบสมรรถนะที่ว่าผู้บริหารไม่ว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานประเภทใดมักจะมีสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นคล้ายคลึงกัน เพียงแต่มีองค์ประกอบแยกย่อยแตกต่างกันไปบ้างตามบริบทและความเร่งด่วนของการแก้ปัญหาในการดำเนินงาน

3. การตรวจสอบรูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีความเหมาะสมครอบคลุมสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน พบว่า จากการประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติลงความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียนที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีความเหมาะสม ครอบคลุมสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตลาดการบินเดียวอาเซียนในระดับมากที่สุด สามารถนำไปใช้กับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียนในทุกแห่ง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. หน่วยงานที่กำกับดูแลท่าอากาศยานนานาชาติในประเทศไทย ควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารท่าอากาศยานนานาชาติในระยะสั้น ทำความร่วมมือหรือข้อตกลงกับสถาบันการศึกษาที่มีศักยภาพในการฝึกอบรมและพัฒนาด้านการบิน โดยยึดระบบสมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาบุคลากรโดยเร่งด่วน และนำรูปแบบสมรรถนะไปปรับเปลี่ยนและประยุกต์ใช้กับท่าอากาศยานนานาชาติเพื่อให้ตอบรับความจำเป็นของข้อกำหนดด้านเวลาตามพันธะสัญญาของตลาดการบินเดียวอาเซียน ส่วนนโยบายระยะยาวควรแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่เดียวกันในประเทศสมาชิกของสมาคมอาเซียนหรือประเทศคู่สัญญาทางการบินอื่นๆ ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

2. สถาบันการศึกษาที่เปิดการเรียนการสอนด้านการบิน ควรส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรและรายวิชาให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินงานของท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน และเป็นไปตามมาตรฐานขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ โดยการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันด้วยกันเอง ซึ่งอาจจะเป็นการแบ่งความรับผิดชอบโครงการหรือพื้นที่หรือแยกความรับผิดชอบในลักษณะอื่นได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

3. การกำหนดรูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน หน่วยงานที่เป็นเจ้าของหรือเป็นผู้กำกับดูแลควรกำหนดรูปแบบสมรรถนะให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินงานของแต่ละท่าอากาศยาน โดยนำเอาผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนาปรับลดหรือเพิ่มจำนวนรายการสมรรถนะให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละท่าอากาศยาน

4. รูปแบบสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียนนี้ สามารถนำไปบูรณาการปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่น หรือใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การพิจารณาค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งในระดับต่างๆ ได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. รูปแบบสมรรถนะตามผลการวิจัยครั้งนี้แสดงรายการสมรรถนะต่างๆ โดยไม่ได้ระบุความแตกต่างของความสำคัญ หรือ ความจำเป็น เช่นเดียวกับการกำหนดรูปแบบสมรรถนะขององค์กรต่างๆ ที่ได้ทบทวนในบทที่ 2 ซึ่งในความเป็นจริงรายการ

สมรรถนะทั้งหมดในแต่ละรูปแบบ แต่ละรายการสมรรถนะน่าจะมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นในการทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบสมรรถนะครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาให้สามารถระบุถึงความแตกต่างของความสำคัญของสมรรถนะแต่ละรายการด้วย ซึ่งอาจกำหนดโดยการให้น้ำหนัก (weight) หรือ จัดกลุ่มเป็นระดับต่างๆ เช่น สำคัญมากที่สุด สำคัญมาก และสำคัญ เป็นต้น ผลการศึกษาที่ระบุความสำคัญของรายการสมรรถนะสามารถนำไปใช้ในการจัดลำดับความเร่งด่วน (priority) ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับของท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียนโดยศึกษา วิธีการ ขั้นตอนและเทคนิคการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมและระบุขอบเขตที่สำคัญจำเป็นตามลำดับความเร่งด่วนของการพัฒนาด้วย

3. ศึกษารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้จัดการท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียนโดยศึกษาแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสร้างความเข้าใจและการยอมรับในหลักเกณฑ์การประเมิน ตลอดจนแนวทางการนำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการอื่นๆ ด้วย

4. ศึกษารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับของท่าอากาศยานนานาชาติในตลาดการบินเดียวอาเซียน เพื่อให้ท่าอากาศยานนานาชาติในประเทศไทยสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถในการให้บริการที่ดีต่อผู้ใช้บริการทุกภาคส่วน แต่ควรระบุความสำคัญและความจำเป็นของรายการสมรรถนะด้วย

5. ศึกษารูปแบบ และระบบสมรรถนะที่มาจากการรวบรวมข้อมูลในระดับระหว่างประเทศ อย่างครบถ้วนสำหรับสมาชิกของอาเซียน เพื่อสามารถกำหนดรูปแบบที่เป็นกลาง สามารถนำไปปฏิบัติใช้ในหน่วยงานอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกันในตลาดการบินเดียวอาเซียน

6. ศึกษาอย่างละเอียดในแง่ของการแยกระดับความสำคัญของแต่ละรายการสมรรถนะ และความชัดเจนในการแยกประเภทสมรรถนะที่แบ่งออกเป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้วย

เอกสารอ้างอิง

กรมการบินพลเรือน. (2556). *รายการกฎหมาย*. ค้นจาก http://www.aviation.go.th/th/gov_law/

นณริฏ พิศลยบุตร. (2558, มีนาคม 3). *TDRI แนะรัฐวางหมากให้ชัดก่อนเข้าสู่ AEC*. ค้นจาก http://tdri.or.th/tdri-insight/tdri-recommend-government-to-clear-before-aec/

ฐานเศรษฐกิจออนไลน์. (2555, มิถุนายน 1). *ฐานเศรษฐกิจออนไลน์*,

ธีรพันธ์ ชัยมงคลโรจน์. (2556). *ระบบสมรรถนะมหาวิทยาลัยกรุงเทพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บริษัทแมเนจเมนท์โซลูชั่นส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. (2547). *รายงานฉบับสมบูรณ์งานจัดทำระบบพัฒนาภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน).

ผู้จัดการออนไลน์. (2554). ประชุมท่าอากาศยานอาเซียนเน้นสิ่งแวดล้อม. *ผู้จัดการออนไลน์*.

พาราฮาแลด, ซี.เค., และ แฮมเมล, แกรี่. (2547). *ความสามารถหลักขององค์กร.* (ฐิตินันท์ อิฐรัตน์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ศูนย์อำนวยการพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดแห่งชาติ. (2555). *ยาเสพติด.* ค้นจาก http://nccde.oncb.go.th/

สถาบันนานาชาติเพื่อเอเชียแปซิฟิคศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. (2553). *รายงานฉบับสมบูรณ์เรื่องการเปิดเสรีโลจิสติกส์อาเซียน: โอกาสผลกระทบและการปรับตัวของผู้ประกอบการไทย.* กรุงเทพฯ: กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ.

สมชาย เธียรอนันท์. (2552, มิถุนายน 2). วิทยุการบินเล็งเป็นผู้นำการขนส่งทางอากาศ. *ไทยรัฐ*. หน้า 19-21.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน . (2548). *เอกสารประกอบการสัมมนา สมรรถนะของข้าราชการ*. ค้นจาก www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/competency.pdf

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือสมรรถนะของข้าราชการไทย*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2557). *การพัฒนาระบบสมรรถนะ*. ค้นจาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=258&Itemid=252

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency based HRM.* กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พริ้นติ้ง.

Abdul, A. Z. (2007). *Managing talent: The Malasia airports way.* Jeju, Korea: The Malasia Airports.

ASEAN. (2009). *The implementation framework of the ASEAN Single Aviation Market (ASAM).* Retrieved from http://www.aseansec.org/19867.htm

Balboa, J. D., & Wignaraja, G. (2014). *ASEAN economic community 2015: What is next?* Retrieved from http://www.asiapathways-adbi.org/2014/12/asean-economic-community-2015-what-is-next/

Boyatzis, R. E. (1982). *The ompetent manager: A model for effective performance* (The President Association ed.). New York: John Wiley & Sons.

Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2011). Doing competencies well: Best practices in competency modelling. *Personnel Philosophy*, *2*(64), 225-262.

Dallas/Fort Worth International Airport. (2011). *Dallas/Fort Worth International Airport AMAC – Airport Business Diversity Conference.* Dallas: Author.

Griffith, J. (1994). Aiport management issues. *Management Development Review, 7*(2), 16.

Hewlett-Packard Development Company, L.P. (2011). *2011 Annual report.* Delaware: Author.

Hiatt, J. M., & Creasey, T. J. (2003). *Change management: The people side of change.* Loveland, Colorado: Prosci Research.

Inamete, U. B. (1988). Key elements in manageing airports: The policy environment and increasing efficiency. *International Jounal of Public Sector Management, 6*(5), 16.

LaRocca, M. (2011). *Career and competency pathing: The competency modelling approach*. Retrieved from http://edweb.sdsu/people/arossett/pie/interventions/career_l.htm

Marshall, P. (1992). Why are some people more successful than others? In N. Boulter, M. M. Dalziel, & J. Hill, *Achieving the perfect fit, How to win with the right people in the right Jobs* (p. 133). Houston, Texas: Gulf.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "Intelligence". *American Psychologist*, (Jan), 1-14.

McDonough, W. (2010). Forward. In B. Doppolt, Leading change toward sustainability A change management guide for business, Governent and Civil Society (p. 296). Sheffield, UK: Greenleaf .

Naquin, S. S., & Holton, E. F. (2003). Redefining state government leadership and management development: A process for competency-based development. *Public Personnel Development, 32*(1), 23.

Neer, C. (2006). *Cahange management enhance the ability to survive.* Norderstedt Germany: GRIN Verlag.

Ryan, G., Spencer, L. M., & Bernhard, U. (2012). Development and validation of a customized competency-based questionnaire: Linking social, emotional, and cognitive competencies to business profitability. *Cross Cultural Management, 19*(1), 90-103.

Spiro, J. (2011). *Leading change step-by-step tatics, tools, and tales.* Sanfrancisco, CA: John Wileys & Sons.

United States Office of Personnel Management. (2008). *The guide to implementing the federal competency assessment tool - management.* Author.

White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review, 66*(5), 297-333.

Vugotich, G. (2011). *Ten steps to successful change management.* Danvers, MA: The American Society for Training & Development.

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

The Relationship between Administrative Factors and Performance Based Budgeting Management in Schools underPathumthani Primary Educational Service Area Office

บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา (2) ศึกษาระดับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา และ3)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน และครูการเงิน/ครูพัสดุ จำนวน 130 คนรวม 195 คนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2556 ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25) โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านภาวะผู้นำ และด้านการจูงใจ (2) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ = 4.20) โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบริหารทางการเงิน การควบคุมงบประมาณ และด้านการตรวจสอบภายใน และ (3) ปัจจัยทางการบริหารมี ความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร, งบประมาณ, ผลงานของสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study (1) the influence of administrative factors (2) the level of performance-based budgeting management and (3) the relationship between administrative factors and performance based budgeting management in basic schools under The Office of Pathum Thani Primary Education Service Area. The research samples consisted of 195 persons consisting of 65 administrators and 130 teachers in charge of the financial and budget office under The Office of Pathum Thani Primary Education Service Area in second semester 2013, selected by purposive sampling. Data collected from a questions was used in the samples. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The research findings were as follows: (1) the overall level of administrative factors was at a high level

($\overline{X}$ = 4.25, SD. = 0.64). (2) the overall level of performance-based budgeting management was at a high level ($\overline{X}$ = 4.20, SD = 0.66), and (3) there was a positive relationship between administrative factors and performance based budgeting management in basic schools under The Office of Pathum Thani Primary Education Service Area, in the middle level at the .01 level of significance .

Keywords: administrative factors, budget, performance based budgeting

ความนำ

โรงเรียนเป็นองค์การที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นตัวบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษาหรือการบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ วิสัยทัศน์ ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมสนับสนุน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาและทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ (พิมพรรณ สุริโย, 2553, หน้า 2)

ดังนั้นผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงบประมาณ การบริหารงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารประเทศทุกภาคส่วน นับตั้งแต่ปี 2540 ประเทศไทยประสบภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจทำให้การปฏิรูประบบงบประมาณของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังไม่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม จนกระทั่งปี 2539 สำนักงบประมาณได้มีการจัดทำแผนปรับปรุงระบบงบประมาณเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรภาครัฐโดยการกำหนดเป้าประสงค์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของกระบวนการงบประมาณบทบาทภารกิจและวิธีบริหารงานในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน นับได้ว่าเป็นปรากฏการณ์ใหม่ของงบประมาณไทย ทำให้ระบบงบประมาณมีความเด่นชัดมากขึ้นการปรับปรุงระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ พ.ศ. 2540-2544 ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการปฏิรูประบบงบประมาณของประเทศใหม่ให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันและระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (performance based budgeting) ได้ถูกนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำหรับหน่วยงานต่าง ๆในประเทศไทยปัจจุบัน(กองนโยบายและแผน, 2544, หน้า 1-6 อ้างถึงใน ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ และคณะ, 2549, หน้า 3-4)

จากสถานการณ์โลกในปัจจุบันสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน เพื่อให้มีความสมดุลและเท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร จะต้องเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนที่เกิดขึ้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และการสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพ จึงเป็นภารกิจสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อพัฒนาศักยภาพในตัวบุคคลอย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถและมีปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารที่เป็นตัวแปรสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ (สมชาย พะโยม, 2554, หน้า 1)

ดังนั้นผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญมากในการรับผิดชอบตั้งแต่ขั้นวางแผน ขั้นบริหารงบประมาณและขั้นรายงานผล โดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน คำนึงถึงความสำคัญของการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของผาณิต ฮานาฟี (2555) พบว่า งบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การบริหารจัดการด้านต่าง ๆในองค์การ

ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือปัจจัยทางการบริหารที่จะทำหน้าที่ในการบริหารงบประมาณโดยตรง ถ้าบุคคลที่เกี่ยวข้องขาดความรู้ความชำนาญ ไม่มีประสบการณ์ ขาดความรู้ความสามารถ จะส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพการบริหารได้

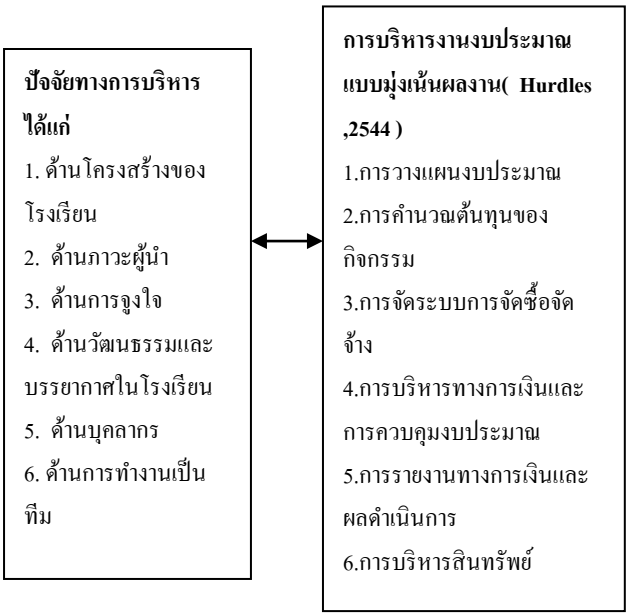
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากแนวคิดและงานวิจัยของ Owens (2001), Hoy and Mishel (2001), Moorhead and Griffin(1998), French and Bell (1984), Stuart –Kotze and Foskin, Healy (1994), พรทิพย์ ยอดด้วง (2549), วันชัย มีชาติ (2550), กนกพร สร้อยจิต (2551), ธีรพงษ์ วงษ์หนองหอย (2552), พิจิตร พรหมจารีย์ (2553), สัลมาน สะบูดิง (2553), กฤษฎา การีชุม (2554), อริยา คงเพียรภาค(2554) ปัจจัยทางการบริหารระดับผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านโครงสร้างของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน ด้านบุคลากร และด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (performance-based budgeting ซึ่งมีมาตรฐานด้านการเงิน 7 ด้านหรือที่เรียกว่า 7 Hurdles ประกอบด้วย การวางแผนงบประมาณ(budget planning) การคำนวณต้นทุนของกิจกรรม(activity based costing) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง (procurement management)การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ(financial management/fund control) การรายงานทางการเงินและผลดำเนินการ(financial and performance reporting) การบริหารสินทรัพย์ (asset management) การตรวจสอบภายใน (internal audit)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิดและหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารและการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในการปฏิบัติงานของผู้บริหารของสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรางานวิจัยทั้งในประเทศ ต่างประเทศ และจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ แล้วนำข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้เหมาะสมเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารและการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารของสถานศึกษา จากนั้นนำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุง นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน คือผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยการสอน จำนวน 2 ท่าน พิจารณาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ต่อจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูเจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุของสถานศึกษาเขตอื่น จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น.991 ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่า (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1970, p. 161 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูเจ้าหน้าที่การเงิน/ครูพัสดุ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2556 ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน และครูการเงิน /ครูพัสดุ จำนวน 130 คน รวมทั้งสิ้น 195 คน โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)จำนวน 5 ข้อตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 35 ข้อตอนที่ 3 เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมีมาตรฐานด้านการเงิน 7 ด้านหรือที่เรียกว่า 7 Hurdles จำนวน 60 ข้อโดยตอนที่ 2และ 3เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 195 ฉบับ ตามจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูเจ้าหน้าที่การเงิน/ครูพัสดุของสถานศึกษาที่เป็นประชากร ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาทั้งหมด 188 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ96.41

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1การวิเคราะห์ข้อมูลทางการกายภาพ วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการให้คะแนนและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบลิเคอร์ท (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 69-71) นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลเทียบกับเกณฑ์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการ

บริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, หน้า 316)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.60 ส่วนตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งครูการเงิน/ครูพัสดุ คิดเป็นร้อยละ 72.30 เมื่อพิจารณาด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.30 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหาร ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.10 การพิจารณาขนาดสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 51.60 ตามลำดับ

2. ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างของโรงเรียนด้านภาวะผู้นำด้านการจูงใจด้านการทำงานเป็นทีมด้านบุคลากรด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน ตามลำดับ

3. การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างด้านบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ด้านการตรวจสอบภายในด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานด้านการวางแผนงบประมาณด้านการบริหารสินทรัพย์ด้านการกำหนดผลผลิตและการคำนวณต้นทุนตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร กับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทิศทางทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำส่งเสริมสนับสนุน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสิ่งสำคัญของขอบข่ายการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2546) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือการวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และเป็นผู้บงการพฤติกรรมของผู้อื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก ผู้บริหารอาจจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยร่วมกับผู้อื่น

2. การบริหารงบประมาณแบบ

มุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศินี พันธุมจินดา (2554, หน้า123) พบว่า สภาพการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารและบุคลากรที่ทำหน้าที่ทางด้านการเงินและพัสดุมีความรู้ความสามารถ มีการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกต้อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กันสูง คือ ด้านบุคลากรกับด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลขึ้นได้ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณโดยตรงในสถานศึกษาคือบุคลกร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูการเงิน/ครูพัสดุต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทางการบริหารให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตนสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Tyree, (1995, pp. 16-20) พบว่า (1) หัวหน้าสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณมีความพึงพอใจใจการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่มีส่วนร่วมในเรื่องงบประมาณ (2) หัวหน้าสถานศึกษามีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมในส่วนงบประมาณ (3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการจัดงบประมาณ (4) ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการจัดทำงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูการเงิน/ครูพัสดุ ควรนำปัจจัยทางการบริหารไปใช้กับสถานศึกษาของตนเพื่อให้มุ่งผลสำเร็จของงาน

2. การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูการเงิน/ครูพัสดุต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อจะได้นำขั้นตอนการบริหารงบประมาณ 7 ด้าน นำไปใช้ในการบริหารงบประมาณสถานศึกษาของตน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือด้านบุคลากร ดังนั้นในการบริหารงบประมาณ บุคลากรในสถานศึกษาควรมีความรู้ความสามารถในการใช้งบประมาณ บุคลากรจึงควรได้รับการอบรมการใช้งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จโปร่งใส ตรวจสอบได้

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎา การีชุม. (2554). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กนกพร สร้อยจิต. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

เกศินี พันธุมจินดา. (2554*). การดำเนินงานตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 5* (ฉบับเสริม 1/2554), 217-225.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เทพนิมิต การพิมพ์.

ธีรพงษ์ วงษ์หนองหอย. (2552). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น*. การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*.(พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ และคณะ. (2549). *การพัฒนากระบวนการบริหารงบประมาณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ชาติ โครงการวิจัยได้รับสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินคณะเทคโนโลยีการเกษตร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ผาณิต ฮานาฟี. (2555).*ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสุเหร่าหะยีมินา สำนักงานหนองจอก กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรทิพย์ ยอดด้วง.(2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พิจิตร พรหมจารีย์.(2553).*ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

พิมพรรณ สุริโย. (2553). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

วันชัย มีชาติ.(2550). *การบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ประเด็นและบทวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์.

สัลมาน สะบูดิง. (2551). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุเมธ เชื้อจันทร์. (2553). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในภูมิภาคตะวันออก. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมชาย พะโยม.(2554). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในอำเภอหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อริยา คงเพียรภาค. (2554). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.* การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

French, W.,L.& Bell, C., H., Jr. (1984). *Organization development: behavioral science interventions for organization Improvement (*2nd ed.). New Delhi: Prentice - Hall.

Healy, M. (1994). BS 5750 and beyond in a secondary school: A change for the Best. In C. Parsons (ed). Quality improvement education. London: David Fuilon.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory research and practice* (6th ed). New York: Mc Graw-Hill.

Moorthead, G. & Griffin, R.W. (1998). *Organizational behavior: Managing people and organizationals.* (5th ed). Boston: Houghton Miffin.

Owens, R. G. (2001). *Organizational behavior in education.* New York: Prentice-Hill.

Tyree, L. W., & Hellmich, D. M. (1995). .Florida's continuing accountability experiment organization (5thed.). *Community college journal, 6*(7), 16-20.

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

The Relationship between of the Empowerment of School Administrators and Teacher Morale under the Office of Prathumthani Primary Educational Service Area 1

ดวงพร ว่องสุนทร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 310 คน ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, SD = 0.62) (2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, SD = 0.53) และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับมาก

คำสำคัญ: การใช้อำนาจ, ขวัญกำลังใจในการทำงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study (1) the level of the empowerment of school administrators (2) level of teacher morale and (3) the relationship between the empowerment of school administrators and teacher morale under The Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area1. The research samples consisted of 310 teachers who taught in second semester, 2013 selected by stratified random sampling. Data collected by questionnaires was used with the samples. The data was analysed by percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The research findings were as follows (1) the overall level of the empowerment of school administrators was in the high level ($\overline{X}$ = 4.02, SD = 0.62) (2) the overall level of teacher morale was at a high level ($\overline{X}$ = 4.03, SD = 0.53) and 3) there was a positive relationship between the empowerment of school administrators and teacher morale in basic schools under The Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 1 at the high level of the .01 level of significance.

Keywords: empowerment, employee morale, school administrator

ความนำ

"ผู้น้อยทำตามด้วยศรัทธา หากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี"ความตอนหนึ่งจากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช มหาราช พระราชทานเนื่องในวโรกาสพิธีประดับยศนายทหารชั้นนายพล ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เมื่อวันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2513 จากพระบรมราโชวาทจะเห็นได้ว่าการเป็นผู้บังคับบัญชาหากปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมที่จะปฏิบัติตามด้วยความศรัทธาเสมอ

จากพุทธศักราช 2542 ประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาครั้งใหญ่ หรือที่เรียกกันว่า "ปฏิรูปการศึกษา" โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพทัดเทียมกับอารยประเทศ มุ่งเน้นในเรื่องของการปรับโครงสร้างทางการบริหาร การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพครู กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่สำคัญได้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ซึ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจลงไปสู่หน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงสถานศึกษาด้วย โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการคิดตัดสินใจ เพื่อทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเกิดความคล่องตัว มีอิสระ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะทางการบริหาร และการจูงใจในการปฏิบัติงาน ต้องมีภาวะผู้นำที่พร้อมเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเก่าเพื่อแสวงหาสิ่งใหม่ พร้อมรับฟังและพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่สังคมคาดหวัง การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการไปต่าง ๆ พอสมควร เพื่อให้องค์การสามารถทำหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อธิปัตย์ คลี่สุนทร, 2550, หน้า 1 อ้างถึงใน เจริญชัย บรรเลงรมย์, 2550, หน้า 2)ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจในการคิด ตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างอิสระ สำหรับในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาบางครั้งอาจก่อให้เกิดความหลงใหลในรสชาติของอำนาจ ใช้อำนาจพร่ำเพรื่อจนบางครั้งลืมคำนึงถึงความถูกต้องและความเป็นธรรม เพราะอำนาจเป็นเสมือนดาบสองคม หากใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมก็จะช่วยให้ทำงานสำเร็จได้โดยง่าย แต่ในทางกลับกันหากใช้อำนาจไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือขาดความเป็นธรรมแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้ก็คือความล้มเหลวของการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารที่ฉลาดจำเป็นต้องมองหาแหล่งอำนาจที่จะนำมาสนับสนุนอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ เพื่อให้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดี เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน (Litwin& Stringer, 2002, p. 65) ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำในทุก ๆ สถานการณ์ มีพฤติกรรมหรือกระบวนการที่มีอิทธิพลโน้มน้าวบุคคลอื่น หรือกลุ่มการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย มีความเชี่ยวชาญในการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดสรรงบประมาณ การติดตามควบคุมตลอดจนต้องรู้จักใช้อำนาจแก่บุคคลอื่น ๆ ในหลาย ๆ วิธี (ภารดี อนันต์นาวี, 2551, หน้า 82) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะต้องให้ความสำคัญกับขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การยื่นมือเข้าไปให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เขาเกิดความมั่นใจในตนเอง นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือแล้วยังตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ตาม ซึ่งจะทำให้ผลงานและขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้นด้วย เพราะขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรตระหนัก เนื่องจากขวัญกำลังใจก็เหมือนสุขภาพของมนุษย์ ต้องให้การเอาใจใส่ การตรวจวินิจฉัย การดูแลรักษาให้ขวัญกำลังใจดี และระดับขวัญกำลังใจสูงเสมอ ไม่ว่าขวัญกำลังใจของบุคคล หรือขวัญขององค์การอันเป็นส่วนรวม (Davis, 1987, p. 59) ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานตลอดเวลา เพื่อความมีประสิทธิภาพของงานในองค์การหรือหน่วยงานเพราะขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงาน ที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยขวัญกำลังใจดีจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ต่างเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1มีโรงเรียนระดับประถมศึกษาของรัฐบาลที่จัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาลที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนขยายโอกาสเปิดสอนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนทั้งหมด 103 โรงเรียน มีผู้บริหาร 135 คน ครู 1,645 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2555, หน้า 1) ในแต่ละปีมีข้าราชการครูแสดงความจำนงเพื่อขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเป็นจำนวนมาก ซึ่งในบางโรงเรียนมีครูขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเพียงปีเดียวมากถึง 8 คน เมื่อดูข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2553 ถึง ปีงบประมาณ 2555 บางโรงเรียนมีครูยื่นความจำนงมากถึง 13 คน (ข้อมูล: โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ปีงบประมาณ 2553, 2554 และ 2555) ประการหนึ่งคือครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่คำนึงถึงขวัญกำลังใจของครู มุ่งเพียงแต่งานให้บรรลุวัตถุประสงค์เท่านั้นจากงานวิจัยของ ศิริพงษ์เชื้อดี (2552, หน้า 75) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าผู้บริหารมีการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการใช้สูงที่สุดคืออำนาจความเชี่ยวชาญ รองลงมาคืออำนาจบังคับ และด้านที่มีการใช้ต่ำที่สุดคืออำนาจการให้รางวัล จากงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

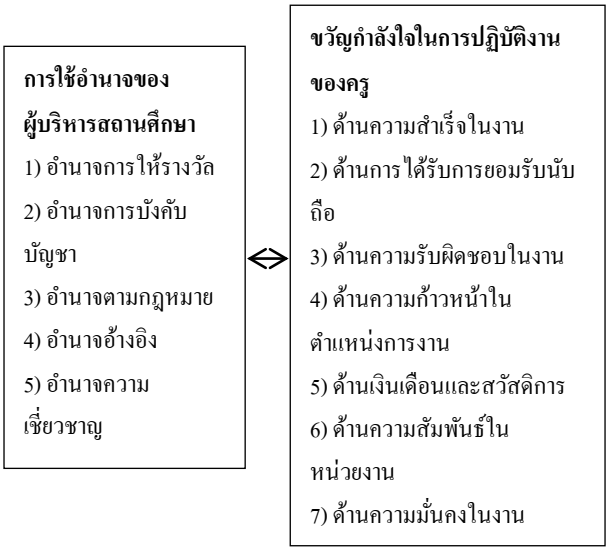
เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ทฤษฎีการใช้อำนาจของเฟรนซ์และราเวน (French & Raven, 2001, pp. 321-326) มีการใช้อำนาจอยู่ 5 ด้าน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547, หน้า 117) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg & other,1959) ทฤษฎีจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, น. 312) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีลแลนด์ (McClellan, 1961) ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของเบนท์เลย์และเรมเพล (Bentley &Rempel, 1970) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ สิริกร สืบสงัด (2552) กรณ์ คงสุนทรกิจกุล (2550) พระมหาวิวัฒน์ ปรีชาโน พวกนิยม (2551) จรวย ชัยสวัสดิ์ (2553) และธนธรณ์จีปิน (2550) ประกอบด้วยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดในการวิจัย จากนั้นนำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความถูกต้องด้านภาษา นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลอง กับกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 30 คนในสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่น(reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 96) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .946ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้

แบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่และมอร์แกน การสุ่มแบบชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนประชากรแต่ละโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 40 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .946

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประสานงานกับฝ่ายบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.09

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ตอนที่ 1 ใช้ค่าร้อยละ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson'sProduct Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.78 เป็นผู้มีอายุ 46 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.93เป็นผู้มีประสบการณ์ปฏิบัติการสอนไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.85 และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.74

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน โดยด้านที่มีระดับการใช้สูงที่สุดเท่ากันสองรายการ คืออำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย และด้านที่มีระดับการใช้ต่ำที่สุดคือ อำนาจการให้รางวัล

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีระดับสูงที่สุดคือ ด้านความมั่นคงของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านที่ระดับต่ำที่สุดเท่ากันสองรายการคือ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ในระดับปานกลาง ทุกคู่ โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ด้านอำนาจการให้รางวัลกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมายกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ ด้านการบังคับบัญชากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะก่อนการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารต้องผ่านการสอบแข่งขัน การอบรมหลักสูตรการเป็นผู้บริหาร จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรนซ์และราเวน (French & Raven, 1968) ที่กล่าวว่า มนุษย์ต้องการทำสิ่งที่ดีให้กับบุคคลที่ตนชื่นชอบเป็นพิเศษรวมถึงยินยอมที่จะปฏิบัติตามคำร้องขอของผู้นั้นอย่างเต็มใจสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552, หน้า119) พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจถึงหลักการบริหารที่ดี เช่นเดียวกับยุพา จันทะบุตร (2553, หน้า 70-72) ที่พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้านเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ ชื่นชม ศรัทธา เกิดความประทับใจ เลื่อมใส จึงมีการวางตัวอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามสถานการณ์ทั้งการแต่งกาย การพูดคุย การมีบุคลิกที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สอดคล้องกับเต็มสิริ ทิพย์จันทา (2554, หน้า 143) กล่าวว่าผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน ควรต้องมีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ทั้งต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของการจัดการศึกษาของโรงเรียน

2. ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าอาชีพที่ตนเองปฏิบัตินั้นเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี รับรู้ถึงความรัก ความผูกพัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความร่วมมือช่วยกันทำงานของคนในองค์การ การได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน งานที่ทำมีความมั่นคงในชีวิต และมีความมีความเจริญก้าวหน้า ส่วนเงินเดือนและสวัสดิการอาจไม่มีผลต่อขวัญกำลังใจมากนัก เพราะว่าอัตราเงินเดือนของระบบราชการเป็นสิ่งที่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนอยู่แล้วดังนั้นผู้ที่ต้องการเข้าสู่ระบบราชการจึงยอมรับในในเงินเดือนและเงินสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970, p.69 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547, หน้า 117) ที่ได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐานในชีวิต ได้แก่ความต้องการทางด้านร่างกาย ก็คือปัจจัยสี่ ความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิต การได้รับความรัก การยอมรับในสังคม ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ ตลอดจนการประสบความสำเร็จในทุก ๆเรื่องไม่ว่าจะเป็นชีวิตหรือหน้าที่การงาน เช่นเดียวกับแมคคลีลแลนด์ (McClelland, 1961, p.36-62) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจทางสังคมของมนุษย์ไว้ คือ มนุษย์มีความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ

ลุล่วงไปได้ด้วยดี ปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบ รักใคร่ชอบพอของคนอื่น และปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรยุทธ สิงห์ศิลป์ (2550, หน้า60) พบว่าขวัญกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการปฏิรูปการศึกษา ที่ให้ครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน มีการสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาอาชีพ และการดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้นเช่นเดียวกับ ธนธรณ์จีปิน (2550, หน้า 50) พบว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสถานสาธารณสุขเครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ได้รับคำชมเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดีและผู้รับบริการชื่นชม ยอมรับนับถือ รวมทั้งมีความเชื่อมั่นในองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้อำนาจการให้รางวัล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการให้รางวัลอย่างยุติธรรม โปร่งใสและ สม่ำเสมอ สำหรับผู้ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรให้ความสนใจมากขึ้นโดยเฉพาะด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพราะในปัจจุบันค่าครองชีพในการดำรงชีวิตประจำวันนับวันมีแต่จะสูงขึ้นแต่เงินเดือนและสวัสดิการของครูยังค่อนข้างน้อย การใช้จ่ายประจำวันไม่ค่อยเพียงพอ ซึ่งอาจส่งผลให้ครูต้องหารายได้เสริม อาจเกิดการเบียดบังเวลาราชการได้ ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

เอกสารอ้างอิง

กรณ์ คงสุนทรกิจกุล. (2550). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางเขน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

จรวย ชัยสวัสดิ์. (2553). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เจริญชัย บรรเลงรมย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ชานน ตรงดี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

เต็มสิริ ทิพย์จันทา. (2554). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนกรณีศึกษา: โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5*(2), 139-147.

ธรธรณ์ จีปิน. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสถานบริการสาธารณสุข เครือข่ายอำเภอทุ่งช้างจังหวัดน่าน*. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ธีรยุทธ สิงห์ศิลป์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวิริยาสาส์น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

พระมหาวิวัฒน์ ปรีชาโน พวกนิยม. (2551). *การศึกษาขวัญกำลังใจและแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.

ยุพา จันทะบุตร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ศิรินรัตน์ ปัญญาวงศ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ศิริพงษ์ เชื้อดี. (2552).*การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1*.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

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

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. กลุ่มนโยบายและแผน (2555). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2556*. ปทุมธานี.

สิริกร สืบสงัด. (2552). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

Bentley, R. R., & Rempel,A. M. (1970). *Manaul for Purdue Teacher opinionnaire.wast Lafayette*. Indiana University: Book store.

Davis, K. (1987). *Human relation at Work.* New York: McGraw – Hill.

French, J. R P., & Raven, B.H. (1968). *The Bases of Social Power".in Darwin Cartwrightand Alvin ander,Group Dynamics: Research and Theory*. NewYork: Harper & Row.

French, J. R P., & Raven, B. H. (2001). *The Bases of Social Power Group Dynamics*, New York: Harper & Row.

Herzberg, F. & others. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

Litwin, G. & Stringer, R. (2002)..*Leadership and organizational climate*, Upper Saddle River: New Jersey.

McClelland, D. C. (1961). *Power The inner experience.* New York: Irvington.

การวิเคราะห์ระบบการจัดการภัยพิบัติในภาครัฐ ภาคประชาสังคม และองค์การระหว่างประเทศ: กรณีของไต้หวัน

An Analysis of Disaster Management Systems in the Government Civil Society and International Organizations: The Case of Taiwan

LIN CHIA-JU & SOONG JENN-JAW

บทคัดย่อ

ไต้หวันได้เผชิญหน้ากับภัยพิบัติทางธรรมชาติจำนวนมากเนื่องจากสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์และธรณีวิทยามีลักษณะเฉพาะ รวมทั้งมีการใช้ประโยชน์จากธรรมชาติมากเกินไป จึงทำให้เกิดมลภาวะและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลกทำให้มีภัยพิบัติที่รุนแรงมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน นอกเหนือจากรัฐบาลแล้ว ผู้มีบทบาทในการจัดการภัยพิบัติที่สำคัญ คือ องค์การระหว่างประเทศและภาคประชาสังคมของไต้หวัน อย่างไรก็ตาม ระดับของการมีส่วนร่วมของตัวแสดงแต่ละตัวและบทบาทความเป็นผู้นำจะขึ้นอยู่กับสภาพความเป็นจริงทางการเมือง การศึกษาครั้งนี้พยายามประเมินการจัดการภัยพิบัติในไต้หวันในสามด้าน คือ (1) การทำความเข้าใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมและการจัดการภัยพิบัติ, (2) การใช้ เหตุการณ์แผ่นดินไหวที่เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 9 กันยายน ค.ศ. 1999 และพายุไต้ฝุ่นมรกตเป็นตัวอย่างในการประเมินระบบการจัดการ, และ (3) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้มีบทบาทในการจัดการภัยพิบัติ ผลการศึกษาพบว่าระบบการจัดการภัยพิบัติในไต้หวันมีความโดดเด่นด้วยระบบราชการแบบ Hydra-headed และ เนื่องจากการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพระหว่างรัฐบาลกลาง รัฐบาลท้องถิ่นและองค์กรพัฒนาเอกชนขาดประสิทธิภาพ จึงทำให้องค์กรผู้มีส่วนร่วมในการจัดการช่วยเหลืออยู่ในลักษณะต่างคนต่างทำ จึงส่งผลให้สูญเสียกำลังคนและการแบ่งปันทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นรัฐบาลควรเรียนรู้จากประสบการณ์ขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ใช้การเชื่อมโยงแบบแนวนอน การรวมข้อมูลการช่วยเหลือทั้งแบบแนวตั้งและแนวนอนเพื่อที่จะทำให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: การจัดการภัยพิบัติ, แผ่นดินไหว 921, ไต้ฝุ่นมรกต

Abstract

Taiwan has confronted many natural disasters due to its unique geographical and geological environment. Overexploitation, pollution, and global climate change have made disasters more severe, causing significant loss of life and property. Apart from the government, major disaster management actors include international organizations and civil society. However, the level of involvement of each actor and leadership roles are dependent on political realities. This study seeks to assess three dimensions of disaster management in Taiwan (1) clarifying the relationship between environmental and disaster management (2) using the 921 Earthquake and Typhoon Morakot as examples to evaluate current management systems and (3) identifying interactions among these major actors. The study finds that

disaster management systems in Taiwan are characterized by a hydra-headed bureaucracy. Due to poor communication between the central government, local governments, and NGOs, actors carry out rescue work individually, resulting in wasted manpower and inefficient distribution of resources. Therefore, it is suggested that the government learn from the experience of NGOs in making horizontal linkages, combining vertical and horizontal rescue information, to make more efficient use of resources.

Keywords: disaster management, 921 Earthquake, Typhoon Morakot

Introduction

Does Governance of Disaster Management Matter?

There is a growing belief that the government is not the only actor in disaster management. Instead, the government should work with civil society or NGOs on disaster relief and recovery. Disaster governance should enable stakeholder engagement and participation, taking joint responsibility for all stages of disaster management from prevention to reconstruction. Although there are several different accounts of the governance of disaster management, most strongly emphasize the processes of management, coordination, stakeholder dialogue and involvement, social learning, and inclusion in policy making (Hajer & Wagenaar, 2003).

The United Nations defines a disaster as "a serious disruption of the functioning of a community or a society causing widespread human, material, economic and environmental losses which exceed the ability of the affected community/society to cope using its own resources" (UNISDR, 2015). Disasters result from the combination of hazard, vulnerability, and insufficient capacity or measures to reduce potential risk. Human activities often aggravate natural disasters. Taiwan, for example, has confronted several major disasters in recent years. Some of them are man-made, such as plane crashes, fires, car accidents, and mine accidents. Others are natural, such as collapsed buildings following the 921 Earthquake (also known as the Chi-Chi Earthquake), landslides brought about by Typhoon Morakot, foot-and-mouth disease, floods, and tsunamis. However, it is also found in these disasters, human behavior was more determinative than natural factors. Therefore, we can identify two types of disaster. First, a disaster caused entirely by human activities such as global warming or climate change may be referred to as a "man-made disaster." Second, a disaster caused by the natural environment, but increased the scale, frequency, and range by human activity may be referred to as a "man-induced disaster" (Huang, 2000).

Disasters occur when hazards and vulnerability coincide. The aftermath of a disaster requires an increased capacity from the individual, community, and government to face and solve the problem in order to reduce the impact of a hazard. In addition, in order to enhance its capacity, governments have established mechanisms referred to as "disaster management." The purpose of disaster management is to reduce the uncertainty of disasters. Governance in disaster management focuses on sustained and dynamic management process. Therefore, disaster management

is a concept of governance that enables an organization or institution to achieve a desired, and potentially mission-critical, objective. The governance of disaster control aims to deliver the alignment, accountability, transparency, and compliance results desired by NGOs or the state. The governance of disaster control should be a structured processes, involving communication and management that allows key decisions to reached and implemented. Simply put, the governance framework for disaster control must incorporate three components: decision structures, operating procedures, and collaboration mechanisms.

Type, time, prevention/recovery methods, and policy review are all involved in this concept of governance. Disaster management may be treated as the implementation of the governance framework, with its driving, linking, coordinating, and normalizing functions (Gibbon, Bair & Ponte, 2008). According to the U.S. Federal Emergency Management Agency, the governance of disaster management can be simply divided into four phases: mitigation, preparedness, response, and recovery. The four phases form a cyclical relationship (Figure 1). This means that if there are issues in an earlier phase, later phases will also be affected. “Prevention is better than cure” is good policy for disaster governance and management (Pearce, 2003). Therefore, the focus of disaster management governance has gradually shifted to mitigation work in recent years as the most effective approach.

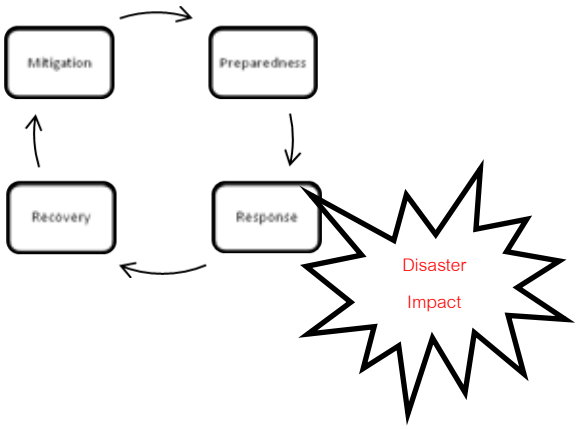


Figure 1 Four Phases of Disaster Management

The Governance of Managing the Relationship between Environment and Disaster

In general, traditional risk or disaster management implies a top-down operational perspective which is highly reliant upon experts and a bureaucratic managers within the risk system. Yet, risk or disaster governance in democratic societies necessarily works from the bottom-up, and draws on stakeholders in civil society with their knowledge, experience, preferences, capabilities, and concerns. Community resilience is critical to disaster governance, and public participation is integrated into disaster management planning and community planning. As a result, the force of community resilience can achieve sustainable hazard mitigation and even disaster prevention (Pearce, 2003). Community resilience in disaster management and recovery is very helpful for the effective use and coordination of community resources. This also means that partnership building between the public and private sectors is crucial for disaster recovery (Kirmayer, 2009).

Disaster management is not confined to the level of the state; it is also an international concern. The

international community generally emphasizes environmental protection, relying on the efforts of all of humankind to reach the goal. However, environmental protection measures such as energy conservation and carbon reduction are pure public goods, meaning they are non-excludable and non-rivalrous. The free-rider problem causes the overuse of natural resources which accelerates environmental destruction. This is one of the reasons why international organizations must intervene in environmental management policy.

At present, governments are still the main actors in the international community, and it seems that globalization has not significantly benefited intergovernmental cooperation. The range and scale of intergovernmental cooperation in areas such as democracy promotion, humanitarian relief, human rights protection, cross-national labor, protection of refugees, international medical aid, disaster assistance, and environmental protection is very limited. The role of non-governmental organizations (NGOs) in assisting governments is critical. In other words, since the NGO sector can perform many functions that the government is unable to perform, its importance is obvious.

The United Nations defines an NGO as "a non-profit, voluntary citizens' group which is organized on a local, national or international level." Task-oriented and driven by people with a common interest, NGOs perform a variety of service and humanitarian functions, bringing citizen concerns to governments, advocating and monitoring policies, and encouraging political participation through provision of information. They also provide analysis and expertise, serve as early warning mechanisms, and help monitor and implement international agreements (UNIC, 2015). NGOs are perceived as people-oriented organizations created by individuals that operate independently from any form of government, and carry out activities beyond traditional official channels. In short, NGOs provide very important social capital. Policy performance can be improved through cooperation between NGOs and the government (Birkland, 2006).

This section aims to clarify the relationship between environmental protection and the governance of disaster management (Figure 2). Disaster management aims to address these problems. One method of disaster management, normally used in mitigation and recovery period, is environmental management. As mentioned earlier, we divide environmental management into three levels. In disaster mitigation period, (i) intergovernmental organizations set up an international convention and supervise its implementation; (ii) governments establish national environmental protection laws and national land conservation plans in order to save lives and property, and pursue sustainable development; and (iii) the task of environmental organizations is to supervise administration as well as to promote environmental consensus among citizens. During the recovery period, (i) international organizations such as the UNDP provide financial and staffing support, implementing environmentally sound rehabilitation of ecosystems; (ii) governments establish national land restoration plans in order to restore affected areas to statutory ecological or environmental standards; and (iii) local NGOs help residents plan land usage to ensure economic development can accompany environmentally sustainable development (Pearce, 2003) (Wisner, Blaikie, Cannon, & Davis, 2004).

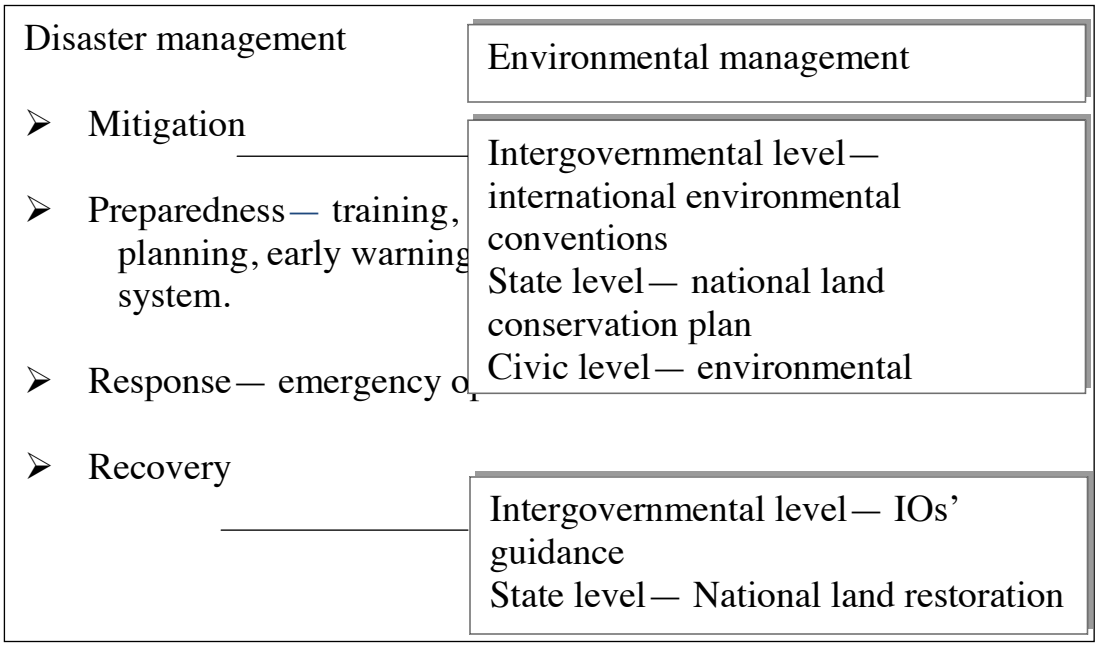


Figure 2 Connections between environmental management and disaster management

Comparative Analysis of the Response Periods for the 921 Earthquake and Typhoon Morakot

Institutional constraints are the most important factor in environmental governance. North defines that constraints are devised as formal rules (constitutions, laws, property rights) and informal restraints (sanctions, taboos, customs, traditions, code of conduct), which usually contribute to the perpetuation of order and safety within a market or society (North, 1990). The degree to which constraints are effective is subject to varying circumstances, such as a government's limited coercive force, a lack of organized state, or the presence of strong religious precept. This study here use North's concepts as variables to measure actors' behavior.

The outcome of the institutional influence on disaster management can be divided into three aspects—efficiency, justice, and communication and cooperation. Efficiency is important in the response phase, because losses are related to government's response speed. The faster the government reacts, the more people are able to survive. But efficiency should not be the target for the recovery phase. Government should take victims' feelings as well as their expectations about community development seriously. Time is needed to discuss plans, and implementation requires consensus. Therefore, pursuit of efficiency during the recovery period will lead to undesirable results. Rather than efficiency, justice is a better way to evaluate the effect of governance.

In terms of justice, Bryner (2002) identifies the following five issues for environmental justice: civil rights, distributive justice and ethics, public participation, social justice and ecological sustainability. During the response period, saving lives is the most important mission. So in this period, we ignore environmental justice. But when moving into the

recovery period, the government must integrate a social and environmental vision into its plans. Thus, Bryner's perspective on environmental justice is crucial. In this part we evaluate if the disaster victims are given fair compensation.

The goal of communication and cooperation is to achieve harmony in environmental governance. Communication can be measured by the interaction between actors, while cooperation focuses on consensus among actors about their objectives. Interaction between NGOs, central government, and local governments in the response period, and communication between victims, NGOs, central government, and local governments in recovery period both have a significant influence on the effect of governance.

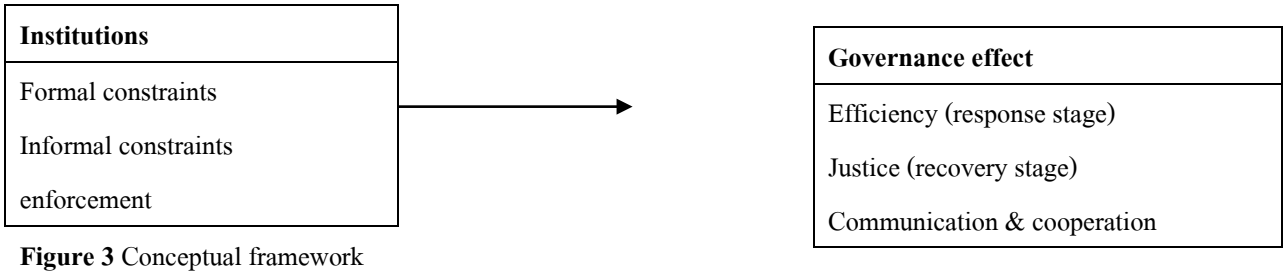


Figure 3 Conceptual framework

There are four steps for disaster management. To understand the effect of disaster management in Taiwan more accurately, we only focus on post-disaster response and recovery phases. In this study, the response phase occurs from the time of the disaster till six months after the disaster. The recovery phase may last from six months to between three and five years after the disaster, and in some cases even longer. The main tasks are public construction planning, industrial reconstruction planning, and planning for rebuilding lives and communities (Lin & Zhan, 2010).

In terms of formal constraints, there was no formal decree before the 921 Earthquake. Due to the scale of the disaster, the president granted central government the authority to carry out disaster relief by signing an Emergency Response Law. Following Typhoon Morakot, the Executive Yuan quickly drafted "Typhoon Morakot Post-disaster Recovery Regulation" two weeks after the disaster. Comparing the two responses, the emergency decree was based on the central government (president) as the competent authority, enabling an urgent and rapid response, but possibly impacting human rights in the cases of abuses by the leader. In contract, disaster response laws are led by the Executive Yuan in cooperation with local governments, and are regular laws for long term implementation. In other words, they lack "extrajudicial alternatives" for dealing with emergencies. For example, following the 921 Earthquake, the central government was able to deploy the military as it saw necessary, while under disaster response laws, it must "apply" to deploy the military.

As for informal constraints, social capital (such as shared values, norms, networks and relationships, and trust) are vital for initial disaster relief. Following both the 921 Earthquake and Typhoon Morakot, transportation and communication systems were disrupted. In the case of the 921 Earthquake, faced with the large number and size of the disaster areas, the disaster relief resources that could be mobilized by the Nantou County government were limited. Therefore, the Nantou County magistrate used radio broadcasts to issue an appeal to the nation for the immediate donation of relief supplies such as drinking water, instant noodles, and tents. Within three days, these relief supplies had filled the Nantou County Sports Stadium.

Unlike the 921 Earthquake, Typhoon Morakot did not arrive without warning. Why then was there such a large loss of life even though everyone was aware of the approaching typhoon? Sociologists have shown that defending one's home rather than fleeing following a disaster warning is normal behavior. According to statistics, of the households who had left the disaster area, only around half of households received a notification to evacuate, while 44.8% evacuated before the disaster, and a further 55.2% evacuated only during or after the disaster (Lu, Chen, Chang, & Li, 2010). Fortunately, the disaster information platform developed by the nongovernmental sector enabled information on the disaster to be immediately logged, meaning that relief supplies could be quickly dispatched to the victims.

In terms of implementation, coordination failures in inter-governmental relations (IGR) are the main cause of the gap between policy and its implementation. When the 921 Earthquake occurred, the central government was under Kuomintang (KMT) control, while the local government in the main disaster area, Nantou County, was controlled by the Democratic Progressive Party (DPP). Since both parties wanted to lead the disaster response, this resulted in significant overlap, reducing efficiency. Disaster victims saw very little in terms of outcomes from the central government. In response to stringent media criticism, the central government dispatched the deputy head of a central government body to the disaster area with command authority over the disaster area. However, central government officials were unfamiliar with the needs of the local population. Instead, the creation a separate parallel administrative system and deploying manpower for data collection and observing the relief effort risked creating further confusion (Tang, 2001).

For Typhoon Morakot, the performance of the government in its in initial response was significantly inferior to enterprise organizations and non-profit organizations. This is because of administrative departmentalism. The response of each department to a crisis or major disaster is to use legal justifications to avoid tasks that are not under its jurisdiction. The lack of an integrated command structure between departments and simplified administrative processes means that disaster relief is constrained by a hydra-headed bureaucracy. During in-depth interviews carried out by Min-hsiu Chiang, a respondent mentioned that "For a long time, Taiwanese bureaucrats have done everything by following the rules. Some of them will try and avoid responsibility

when anything happens. This was very apparent during Typhoon Morakot" (Chiang et al., 2012).

In terms of efficiency, the central government's response speed following the 921 Earthquake was quicker than after Typhoon Morakot. The 921 Earthquake occurred at 1:47AM and the epicenter was in Nantou County (magnitude 7). The army commander immediately issued a command for nearby military units to quickly move to the affected areas to carry out disaster rescue, and by 2:00 AM, the first military unit located near the disaster areas had already arrived. The military assessed the situation as a serious disaster covering a large area which would require the intervention of the military. Therefore, twenty minutes following the disaster, a disaster command center was established. In total, the military mobilized 460,000 soldiers for the rescue effort, making it largest rescue operation for the Taiwanese military in recent years.

During Typhoon Morakot, the military which played the main role in disaster relief following the 921 Earthquake was relegated to a passive role. Although military units stationed in the South were fully prepared, they had to wait for orders before starting disaster rescue work. Ultimately the optimum period for rescue had passed. Another factor was the refusal of foreign assistance. On August 11, the U.S. Department of State announced that it was ready to assist to Taiwan, but the Ministry of Foreign Affairs did not report this to the Central Disaster Response Center in accordance with operating procedures, and instead politely declined the offer of assistance. It was not until the administrative negligence was revealed in the media that the government started to accept foreign assistance. Therefore, the arrival of four helicopters from the United States was delayed until August 17. The government was widely accused of an inadequate response to the disaster. As a direct result, the entire cabinet announced its resignation on September 10.

At the level of communication and cooperation, during the two crises, exchange of information and cooperation between the central government, local governments, and domestic and foreign rescue groups was insufficient, undermining the effectiveness of disaster relief work. Liu, et.al (2003) looks at the resource linkages between rescue organizations following the 921 Earthquake, and found that public sector organizations (such as the central government, military, police, and fire service) acted as detached organizations with very little sharing of resources. Despite its dominant position in allocation resources for disaster relief, the central government does not have wide scale interaction with local governments in terms of information and resource linkages. In fact, local governments and social welfare organizations have developed more two-way information linkages (such as human resources, and financial resources).

The rescue efforts following Typhoon Morakot also faced similar problems. Following the streamlining of the provincial government in 1998, the central government was only responsible for policy formulation and planning, and had very limited understanding of policy implementation. There were many blind spots in communication between the central government and local governments (in particular those in central and southern Taiwan). Of the local governments, the Kaohsiung City

government regularly organizes disaster relief meetings with civic organizations. In this way, the city government gained an understanding of the disaster rescue experience of non-profit organizations, and surveying the services they could provide in the event of a major disaster, establishing a disaster prevention network (Wu & Chao, 2010).

Looking at post-disaster recovery measures in each of the cases, we found that a lack of communication channels between central and local governments was a common problem behind the failure of relief efforts to meet expectations. In this case, why were relief efforts following the 921 Earthquake more effective than those following Typhoon Morakot? We believe this can be explained by the different attitudes and governing styles of the central government regime when faced with a crisis. In the former case, the government took an active role, but in the latter case it was passive. Following the 921 Earthquake, the government took the initiative in directing rescue efforts to make up for the absence of a system for disaster relief. However, following Typhoon Morakot, although disaster response laws set out the tasks for each level of disaster response organization, due to the lack of regular disaster drills, and a mentality of passing the buck among disaster prevention authorities, the response of different bodies to the disaster was slow.

Table 2

Comparison of Response Periods for 921 Earthquake and Typhoon Morakot

	921 Earthquake	Typhoon Morakot
Formal Constraints	Emergency Response Law: 1. Urgent and rapid response 2. Flexible	Disaster Prevention and Protection Act: 1. Regular and long-term 2. More respect for human rights
Informal constraints	1. Obstacles to information flows 2. Rich social capital	1. Obstacles to information flows 2. Residents prefer to defend their homes 3. Establishing platform for integration of resources
Enforcement	Coordination failures between different levels of government	Coordination failures between different levels of government
Governance effect		
1. Efficiency	High	Low
2. Communication & cooperation	Weak linkages between central and local government Strong linkages between local governments and social welfare organizations	Weak linkages between central and local government Strong linkages between local governments and social welfare organizations
Outcomes	Central government able to respond in initial period, but coordination failures between levels of government undermined effectiveness disaster rescue efforts	Central government unable to respond in initial period, and poor relations between different levels of government delayed rescue efforts

Comparative Analysis of the Recovery Periods for the 921 Earthquake and Typhoon Morakot

Next, we explore the post-disaster recovery stage. In terms of formal institutions, five months after the 921 Earthquake, the government announced the "Temporary Statute for 921 Earthquake

Reconstruction." Article 5 of the Statute stipulated that local governments from the county to community level must form post-disaster reconstruction committees, establishing mechanisms allowing both local governments and disaster victims to participate in decision making. Representatives of disaster victims were able to get involved in reconstruction planning through participation in reconstruction committees, putting forward the views of disaster victims and ideas for reconstruction. Executive secretary of the 921 Earthquake Relief Foundation between 2000 and 2008 Tsai Pei-hui stated that the "Temporary Statute for 921 Earthquake Reconstruction" established mechanisms for local participation in reconstruction committees, allowing disaster victims to organize and collectively develop ideas for reconstruction and participate in recovery work (Summer, 2009).

After Typhoon Morakot, the central government was criticized for an inadequate rescue effort. In order to restore its image, twenty days after the disaster the Executive Yuan passed the "Post-Typhoon Morakot Reconstruction Special Act," and approved a special budget 94 days after the disaster. However, this top-down thinking ignored the culture of Taiwan's Aboriginal people, and reduced the opportunities for disaster victims to rebuild a sense of community cohesion through reconstruction (Lin, 2013). The Association for Taiwan Indigenous Peoples' Policy believes that in the recovery stage, holistic understanding and communication is required. The hasty passage of the Act caused a second disaster for Aboriginal communities. Most importantly, aside from relocating villages, there was no conservation policy, and previous mistakes for managing mountain areas and water control were repeated (TIPP, 2009).

Turning to informal institutions, when discussing reconstruction following the 921 Earthquake, the central government advocated reconstruction led by the community as a whole in order to obtain sustainable development, and the Council for Cultural Affairs invited civic groups to form a support teams, selecting sixty community service points to help affected communities rebuild. After Typhoon Morakot, various government departments developed reconstruction plans based on community building. However, the government lacked understanding of community building, and did not establish community centers in the disaster areas as was the case after the 921 Earthquake. Ultimately, instead of a dedicated community building program, the government only provided general subsidies to communities (Kuo, Chang, & Shen, 2012).

It should be also be pointed out that the composition of disaster victims was different for Typhoon Morakot and the 921 Earthquake. In Typhoon Morakot, Aboriginals made up 72% of the population in special areas and high-risk areas. However, when Aboriginal residents were relocated to permanent housing on the plains, they did not live together in the same configuration as their original communities. Instead, separated from their former neighbors, they found themselves in an alien situation. In the Great Love permanent housing community build by the Buddhist charity Tzu Chi, the Taoist religion of the Han people, Aboriginal Protestants and Catholics, and the Buddhism of the project builders Tzu Chi were forced together, causing friction.

At the operational level, local governments have a better understanding than the central government of the local environment and the needs of disaster victims. Furthermore, local governments have closer linkages with NGOs. Therefore, it is more appropriate for local governments to carry out reconstruction work. The institutional design for post-921 Earthquake reconstruction committees was like this from the start. However, with the pressure from elections due the next year, governments at different level competed for a leadership position in reconstruction planning. Different government bodies issued more than 200 contracts for reconstruction planning. Due to county and city governments' lack of fiscal and information transparency, the Reconstruction Council frequently skipped this layer of local government and issued orders directly to township governments. As a result, the county magistrates of Nantou and Taichung were extremely dissatisfied, and repeatedly resisted the central government's reconstruction policy (Lin, 2012).

The "principle-agent" problem also appeared in the recovery process following Typhoon Morakot. Since the central and local governments were under the control of different parties, there was the issue of attributing credit or blame for performance in the disaster recovery. Therefore, the central government used legal regulations to remove the powers of local governments over reconstruction, with the central government directly contracting NGOs to establish reconstruction centers. To resist the inappropriate actions of the central government, the Kaohsiung City government established its own reconstruction service centers. These overlapping units made disaster victims unclear who to listen to, reducing efficiency and increasing costs.

In terms of justice, under political pressure from local interest groups, community groups, and related non-governmental organizations, meant that resources were directed toward compensation for losses and recovery of infrastructure. Reconstruction funds flowed to the most hazardous areas which were often also the most socioeconomically disadvantaged areas. Therefore, the allocation of resources for reconstruction also had a redistributive effect (Hung, 2007). Statistics produced by Lin (2012) two years after the disaster showed that post-disaster rescue and reconstruction did not significantly increase social inequality. In fact, after the payment of reconstruction subsidies, inequality narrowed slightly.

After Typhoon Morakot, reconstruction in the mountain areas produced more serious structural issues. First, although victims of Typhoon Morakot received significant social resources, these resources were mostly concentrated in households that chose offers of permanent housing. Eligible victims were given free permanent housing. According to the estimates of the Executive Yuan, the construction costs for each permanent house averaged $NT4 million. Those who choose to rebuild their homes in their original location were only given $NT40,000 per ping (about 3.3 square meters), with a ceiling of $NT1.12 million (Lu, et.al, 2010). The second injustice was the contract signed between the government and disaster victims for the transfer of permanent housing units. One of the requirements was that the victims leave their place of origin and could not return to their original place of residence to live or

build a new house, under the threat of withdrawal of the permanent housing unit. This provision was a violation of human rights.

At the level of communication and cooperation, governments around the world choose to respect the self-determination of residents in respect of reconstruction. From this perspective, the main difference between the 921 Earthquake and Typhoon Morakot was in who led the reconstruction, and how this produced different relationships between the government and civic organizations. The reconstruction after the 921 Earthquake was led by the residents themselves who organized themselves into committees assisted by the government. Therefore, although victims following the 921 Earthquake did not obtain permanent housing at no cost, the government respected the rights to self-determination of the disaster victims, as well as brining in NGOs and principles of community building. Under the supervision of NGOs, the relationship between government and residents was a more equal partnership.

After Typhoon Morakot, Tzu Chi lobbied the government on the advantages of "permanent housing." The government was also interested in using the opportunity of permanent housing provided by NGOs to relocate residents living in high-risk mountain areas to assist the implementation of the land conservation policy. However, there were problems associated with this policy. First, because the efficiency of government-led relief work was valued over community resilience, some residents were forced to quickly decide on the type of reconstruction without understanding the proposed reconstruction program, producing discontent toward the government among residents. Furthermore, the choice between permanent housing and reconstruction at the original location caused two conflicting factions to emerge within Aboriginal communities which was inconsistent with the purpose of reconstruction (Lu, etal., 2010).

In this case, why were relief efforts following the 921 Earthquake more effective than those following Typhoon Morakot? We argue that the level of involvement of the central government in the reconstruction is the main factor. The greater the intervention of the central government, the more likely that a gap with local needs emerges. Following the 921 Earthquake, the central government, local governments, NGOs, and groups organized by local residents worked together, successfully creating a new living space in many rural communities. However, in the case of Typhoon Morakot, policy leadership was in the hands of the central government. As a result, land conservation policy was prioritized over rebuilding communities. In addition, local governments with their understanding of the local area and its resources were excluded from the decision-making process, meaning that NGOs were unable to cooperate with local governments, and establish long term partnerships. As a result, the interests of many disaster victims were sacrificed.

Table 3

Comparison of Recovery Periods for 921 Earthquake and Typhoon Morakot

	921 Earthquake	Typhoon Morakot
Formal constraints	1. The Temporary Statute for 921 Earthquake Reconstruction established five months following disaster 2.County/city governments establish reconstruction service centers	1. "Post-Typhoon Morakot Reconstruction Special Act" established twenty days following disaster 2. Central government establishes reconstruction service centers
Informal constraints	Comprehensive community building to establish local cultural characteristics	Conflict between Aboriginal and mainstream cultures
Enforcement	Low	Low
Governance effect		
1. Justice	High	Low
2. Communication & cooperation	High	Low
Outcomes	Reconstruction takes longer, but disaster are more satisfied with their lives	Reconstruction is quicker, but disaster are less satisfied with their lives

Conclusion

The study finds that disaster management systems in Taiwan are characterized by a hydra-headed bureaucracy. Due to poor communication between the central government, local governments, and NGOs, actors carry out rescue work separately, resulting in wasted manpower and inefficient distribution of resources, and even delays to rescue operations. This was a significant problem in both cases, showing that Taiwan has still yet to learn from these two major disasters, and that rule of man is still more important than legal regulations.

This study also compared government approaches to disaster rescue and outcomes in the two cases. In the response phase, the need to issue immediate orders and for unified control, means that a top-down model produces greater efficiency. Taiwan's experiences following these two disasters demonstrates this. Since the central government could immediately issue commands following the 921 Earthquake, it was able to provide timely disaster relief. In contrast, the government was slower to react after Typhoon Morakot. During the recovery phase, since local governments have long term interaction

with local residents, they have a better understanding of the needs of disaster victims. Therefore, the disaster recovery decision making process should be primarily bottom-up. Taiwan's disaster relief experience also confirms this proposition. Following the 921 Earthquake, local governments held policy discretion, and could work with local communities to help people rebuild their lives. However, during Typhoon Morakot, the central government amended the law to monopolize decision-making power, meaning that recovery process was unable to meet the needs of victims.

Taiwan's NGOs are very active in the civil society, and have become famous for reaching disasters quickly and taking care of the area forgotten by government. This shows that NGOs have the ability to construct a systematic service platform, and to act as a bridge between residents and local governments. Therefore, this paper suggests legal revisions to integrate NGOs into the disaster relief system. In this way, the government can make use of the horizontal linkages of NGOs, combining vertical and horizontal rescue information to avoid the problem of hydra-headed rescue efforts and make more efficient use of resources.

References

Birkland, T. A. (2006). *Lessons of disaster: Policy change after catastrophic events.* Washington, DC: Georgetown University.

Bryner, G. C., (2002). Assesseing claims of environmental justice: conceptual frameworks. In K. M. Mutz, G. C. Bryner, & D. S. Kenney (Eds.), J*ustice and natural resources: Concepts, strategies, and applications* (pp. 31-56). Washington DC: Island.

Chen, S. H., Chang, C. C., Li, H. C., Yang, H. H., Deng, C. Z., Lee, S. C., & Lee, Y. N. (2010). *Social impacts and recovery survey of typhoon Morakot. (NCDR 99-T36).* Taipei, Taiwan: National Science and Technology Center.

Chiang, M. H., Chen, C. C., Lin, H. S., Liu, Y. H., & Chu, C. Y. (2012, May). *Operation and problem of disaster management mechanism in Taiwan.* TASPAA, Symposium conducted at NCKU, Taiwan.

Gibbon, P., Bair, J., & Ponte, S. (2008). Governing global value chains: An introduction. *Economy and Society, 37*(3), 315-38.

Gibbon, P., Bair, J., & Ponte, S. (2008). Global value chains: From governance to governmentality. *Economy and Society, 37*(3), 365-92.

Hajer, M., & Wagenaar, H. (2003). *Deliberative policy analysis: Understanding governance in a network society.* UK: Cambridge University.

Huang, C. E. (2000). Human activities intensify natural disasters. *Environmental Education Quarterly, 41*, 49-56.

Hung, H. C. (2007). Governmental recovery resource allocation decision following natural disasters: A case study of the 921 Chi-Chi earthquake. *Journal of Public Administration, 23*, 95-124.

Ireni-Saban, L. (2013). Challenging disaster administration: Toward community-based disaster resilience. *Administration & Society, 45*(6), 651-73.

Kirmayer, L. J., Sedhev, M. R., Dandeneau, W. S., & Isaac, C. (2009). Community resilience: Models, metaphors and measures. *Journal of Aboriginal Health, 7*(1), 62-117.

Kuo, J. K., Chang, C. J., & Shen, Y. C. (2012). Post-disaster community reconstruction system: Analysis of 921 earthquake and typhoon Morakot. *Chinese Local Autonomy, 65*(10), 21-46.

Lin, M. G., & Zhan, J. H. (2010). NGOs participation in disaster relief and relevant management: Cases study of Wenchuan earthquake and Taiwan 921 Earthquake. *Chinese Public Administration*, 297, 98-103.

Lin, T. H. (2012). The politics of reconstruction: A comparative study of earthquake relief efforts in China and Taiwan. *Taiwanese Journal of Sociology*, *50*, 57-110.

Lin, W. I., Zheng, R. J., Yang, W. H., & Lin, J. J., (2013, Oct). The establishment of survivor displacement and community reconstructing service system after disasters. In Typhoon Morakot Reconstruction Issues and Reflection International Conference, Symposium conducted at Kaohsiung, Taiwan.

Liu, L. W., Chiou, Y. C., & Lu, W. P. (2003). Inter-organizational coordination for disaster relief in the 9-21 earthquake of Taiwan. *The Chinese Public Administration Review, 12*(3), 139-78.

Lu, J. C., Chen, S. Y., Chang, C. L., Li, Y. N., & Chuang, M. J. (2010). *Analyses of recovery issues and policies after typhoon Morakot (NCDR 99-T36).* Taipei, Taiwan: National Science and Technology Center.

North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance.* New York: Cambridge University.

Pearce, L. (2003). Disaster management and community planning, and public participation: How to achieve sustainable hazard mitigation. *Natural Hazards*, *28*, 211-28.

Shieh, J. C., Chen, J. S., & Lin, W. I. (2013). Skip to permanence without transition? Policy-making in post-Morakot reconstruction. *Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies,* 93, 49-86.

Summer. (2009). *Three deficiency of rebuild regulations.* Retrieved from http://www.coolloud.org.tw/node/45179

Taiwan Indigenous Peoples Portal. (2009). *Ignoring the victims' opposition, reconstruction regulations was forced pass.* Retrieved from http://www.tipp.org.tw/news_article.asp?N_ID=13396

Tang, C. P. (2001). Disasters, bureaucracy, and democracy: Political and institutional analysis of governmental response to Chi-Chi earthquake of 1999. *The Chinese Public Administration Review, 11*(1), 67-98.

UNIC. (2015). *UNIC and non governmental organizations (NGOs)*. Retrieved from http://unic.org.pk/index.php?id=ngo

UNISDR. (2015). *Terminology.* Retrieved from http://www.unisdr.org/we/inform/ terminology

Vale, L. J., & Campanella, T. J. (Ed.). (2005). *The resilient city: How modern cities Recover from disaster.* New York: Oxford University.

Wang, L. R., Chen, S., & Chen, J. (2013). Community resilience after disaster in Taiwan: A case study of Jialan village with the strengths perspective. *Journal of Social Work in Disability and Rehabilitation, 12*, 84-101.

Wisner, B., Blaikie, P., Cannon, T., & Davis, I., (2004). *At risk: Natural hazards, people's vulnerability and disasters* (2nd ed.). New York: Routledge.

Wu, L. H., & Chao, J. H. (2010). Tasks, roles and difficulties of local government system in the disaster relief process: Kaohsiung county government's disaster relief experience for typhoon Morakot. *Community Development Quarterly, 131*, 33-49.

Yang, Y. N. (2009). Research on disaster rescue system: The 88 flood case in Taiwan. *Journal of Public Administration, 32*, 143-69.

Yang, Y. N. (2001). Disaster rescuing system of local government: The 921 earthquake in Taiwan. *Disasters, 34*(1), 112-36.

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

The Relationship Between Administrator Decisional Roles and Classroom Research Promotion for Teachers in The Municipal Schools Under The Local Administration Organization in Pathumthani

พัชราพร ราชโรจน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับบทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษาระดับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบหน่วยวิเคราะห์ จำนวนโรงเรียน 11 โรงเรียน ประกอบด้วยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 306 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) บทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.42$) (2) การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.41$) และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การตัดสินใจ, การวิจัยในชั้นเรียน, การวิจัย

Abstract

The purposes of this research were to study (1) the level of administrator in decision making roles (2) the level of classroom research promotion for teachers and (3) to study the relationship between administrator in decision making roles and classroom research promotion for teachers in The municipal Schools under The Local Administration in Pathum Thani. The sample in this research was 11 units of analysis. The research samples consisted of 306 teachers who taught in the municipal schools under The Local Administration Organization in Pathum Thani in second semester. 2013, selected by stratified random simply. Data collected from questionnaires was used with the sample. The data was then analyzed by percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficients. The research findings were as follows (1) the overall level of administrator

in decision making roles was at a high level ($\mu = 4.33, \sigma = 0.42$) (2) the overall level of classroom research promotion for teachers was at a high level ($\mu = 4.33, \sigma = 0.41$) and (3) there was a positive relationship between administrator decision making roles and classroom research promotion for teachers in the municipal schools under The Local administration in Pathum Thani in the middle level at the .01 level of significance.

Keywords: decision, classroom research, research

ความนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้าง ความเจริญก้าวหน้า และแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพ และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้และในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ที่ครอบคลุมทั้งการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ การแข่งขันของประเทศ การส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลหนึ่ง ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความตระหนักต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรจะต้องเอาใจใส่ เพื่อพัฒนาการเรียนของผู้เรียน ในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงาน ด้วยจิตใจที่แน่วแน่มั่นคง โดยยึดมั่นในอุดมคติ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหานานัปการที่จะต้องเผชิญซึ่งต้องหาทางแก้ไขให้สำเร็จ พร้อมทั้งมีบทบาทสำคัญ อย่างยิ่งในการตัดสินใจในการบริหารงานการศึกษาระดับสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้ครูต้องทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

ตามที่กล่าวมาข้างต้นการวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารงานวิชาการ มีความเกี่ยวข้องต่อการบริหารการศึกษา เนื่องจากการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยการบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และประสานความร่วมมือในสถานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยตลอดจนการเผยแพร่ผลงาน การวิจัยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2556) ที่กล่าว

ไว้ว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกิจกรรมและเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานยังผลให้ครูเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและสร้างสรรค์ในสภาพความสำเร็จและปัญหาของการปฏิบัติงานจัดการเรียนการสอนของตนเอง อันนำไปสู่การพัฒนาความสามารถในการรับรู้ ไตร่ตรอง ตัดสินใจ ปฏิบัติการปรับปรุงพัฒนาและแปรเปลี่ยนตนเองอย่างถูกต้องและสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เมื่อครูเผชิญกับ "ปัญหา" ในการจัดการเรียนการสอน ครูสามารถแปรเปลี่ยน "ปัญหา" ให้เป็น "ปัญญา" และ "การสร้างสรรค์" ได้ด้วยการวิจัยในชั้นเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาทฤษฎีบทบาทของผู้บริหารในแนวคิดของ Minzberg (1998 cited in Schermerhorn,2008, p.19) ในด้านบทบาทเชิงตัดสินใจ (decisional roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น "นักตัดสินใจ" (decision maker) ประกอบด้วย

1. บทบาทการเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur) มุ่งการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กรอยู่เสมอ

2. บทบาทการเป็นผู้ขจัดสิ่งก่อกวน (disturbance handler) แก้ปัญหาเมื่อองค์กรเผชิญสิ่งรบกวนที่ไม่คาดหวังอย่างฉับไวแต่ได้ผล

3. บทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator) ให้แก่ส่วนต่าง ๆ ในองค์กร และ

4. บทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง (negotiator) กับบุคคลอื่นหรือองค์กรอื่นเพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 53-54) ประกอบด้วย 5 ด้านคือ

1) การสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน

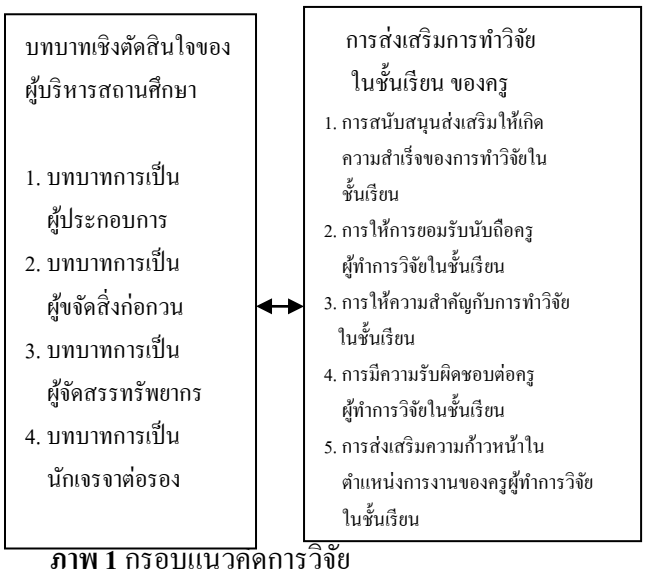
2) การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน

3) การให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

4) การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน

5) การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีอยู่ใน ระดับมาก

2. การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับมาก

3. บทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ซึ่งวิธีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการใช้แบบหน่วยวิเคราะห์ จำนวนโรงเรียน 11 โรงเรียน ได้แก่ ครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 306 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 เกี่ยวกับบทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 ข้อ ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู จำนวน 30 ข้อ โดยตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .966

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 306 ฉบับ ตามจำนวนครูผู้ปฏิบัติงาน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.06

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ใช้ค่าร้อยละ (percentage) ค่าความถี่ (frequency)

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารกับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 87.20 มีอายุ 31-35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.50 ส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.10 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.60

1. พบว่าบทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก มีบทบาท เชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสูงสุดคือ ด้านบทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านบทบาทในการเป็นผู้ประกอบการ อยู่ในระดับ และบทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่ำสุด ด้านบทบาทการเป็นผู้ขจัดสิ่งก่อกวน อยู่ในระดับมาก

2.การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในระดับสูงสุดคือ ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน รองลงมาคือด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการทำวิจัยในชั้น และระดับต่ำสุดคือ ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่าในภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น "นักตัดสินใจ" ดังแนวคิดทฤษฎีบทบาทของMinzberg (1998, cited in Schermerhorn,2008, p.19) ในด้านบทบาทเชิงตัดสินใจ (decisional roles) จากแนวคิดทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา ของวิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 4) ประกอบด้วย (1) บทบาทการเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur) มุ่งการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิด สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กรอยู่เสมอ (2) บทบาทการเป็นผู้ขจัดสิ่งก่อกวน (disturbance handler) แก้ปัญหาเมื่อองค์กรเผชิญสิ่งรบกวนที่ไม่คาดหวังอย่างฉับไว แต่ได้ผล (3) บทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (allocator) ให้แก่ส่วนต่าง ๆในองค์กร และ (4) บทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง (negotiator) กับบุคคลอื่นหรือองค์กรอื่นเพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 262-263) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหัวหน้าหน่วยงาน (Chief-executive officer : CEO) กล่าวถึงบทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ (decisional roles) มี 4 บทบาท ได้แก่ (1) เป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur) เป็นผู้ออกแบบและริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ผู้นิเทศงาน ทำหน้าที่ออกแบบงานใหม่ เสนอแนะวิธีการทำงานและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน (2) เป็นผู้จัดการกับปัญหา (disturbance handler) เป็นผู้มีบทบาทในการจัดการกับปัญหา และเป็นผู้รับผิดชอบอุปสรรค ปัญหาในการปฏิบัติงาน (3) เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (resource allocator) เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลา โดยกำหนดตารางเวลาและจัดทำโครงการเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม (4) เป็นผู้เจรจาต่อรอง (negotiator) เป็นผู้เริ่มกิจกรรมในการเจรจาต่อรอง เช่น การเจรจาเรื่องการทำงานค่าตอบแทน เช่นเดียวกับบทความของวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ ด้านยุทธศาสตร์การวิจัยและพัฒนา กล่าวว่าผู้บริหารการศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการวิจัยและพัฒนาที่ถูกต้องและทันเหตุการณ์ เพื่อใช้ประโยชน์จากการวิจัยให้คุ้มค่า

2. การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ มีการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในระดับสูงสุดคือ ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน และต่ำสุดคือด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมชล นาพิมพ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับบัณฑิต จันทบาล (2550) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมการวิจัยในชั้น เรียนของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ในระดับสูงสุดคือ ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องแนวคิดของศิรินันท์ สิงทิศ (2550, หน้า 28) กล่าวถึง การส่งเสริมให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นครูให้เห็นความสำคัญของการวิจัย เพื่อแสวงหาความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ความคิดใหม่ ๆ สนับสนุนครูทำการทดลองวิจัย ทำการสอนที่ใช้เนื้อหา อุปกรณ์ วิธีสอน และวิธีการจัดชั้นเรียนใหม่ๆ ให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์กับครูคนอื่นซึ่งกำลังทดลองหรือทำงานเกี่ยวกับเรื่องเดียวกัน ฝึกให้เป็นผู้บรรยายปาฐกถาในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในระดับสถานศึกษาและท้องถิ่น สนับสนุนให้ครูได้เขียนบทความหรือหนังสือเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์หรือจัดให้มีการทำงานในด้านที่มีความสามารถหรือมีความสนใจเป็นพิเศษ จัดการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ทางด้านการวิจัยแก่ครู ส่งเสริมครูให้นำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ บัญชา อึ๋งสกุล(2539, หน้า 61-73 อ้างถึงใน ไพเราะ พัตตาสิงห์, 2554, หน้า 47) กล่าวถึง การส่งเสริมให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้ให้ครูทราบถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผู้บริหารควรให้ครูได้รับความสำคัญการวิจัยในชั้นเรียนไว้ 9 ข้อ ดังนี้ (1) ชี้นำและกระตุ้นให้ครูเกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้การทำวิจัยเป็นพื้นฐาน (2) ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยและค้นคว้าความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน (3) สนับสนุนให้ครูมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน (4) เปิดโอกาสให้ครูไปค้นคว้าหาความรู้จากแล่งข้อมูลต่าง ๆ นอกสถานศึกษาในช่วงเวลาว่างจากการสอน (5) ส่งเสริมให้ครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการแนะนำให้ครูอ่านหนังสือ เอกสาร ตำราและวารสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย (6) ติดต่อประสานงานเพื่อแสวงหาแหล่งความรู้หรือที่ปรึกษางานวิจัยให้ครูทราบ (7) จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและแนวปฏิบัติงานวิจัย (8) จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการทำวิจัยเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของครู (9) ติดตามเพื่อแก้ปัญหา ข้อบกพร่องและจุดเด่นจุดด้อยของครูจนได้แนวทางปรับปรุงเพื่อทำการวิจัย รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของพิษณุ คนซื่อ (2550, หน้า 30) กล่าวถึงการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน ไว้ว่าเป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ซึ่งผู้บริหารต้องจัดกระบวนการบริหารให้เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการความสนใจของครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครูอย่างแท้จริง เช่นเดียวกับ บัญชา อึ๋งสกุล (2539, หน้า 61-73 อ้างถึงใน ไพเราะ พัตตาสิงห์,2554, หน้า 45-46) กล่าวถึง การส่งเสริมการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียนว่า การบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียนย่อมอยู่ที่ความต้องการของผู้บริหารที่จะกำหนดนโยบายหรือคำสั่งที่ชัดเจน มีการจัดบุคลากร งบประมาณและวัสดุส่งเสริมการวิจัยที่เหมาะสม คือ (1) ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักในการจูงใจ ได้แก่ การสร้างให้ลูกน้องหรือใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัตินั้นน่าสนใจ ท้าทายความสามารถและอยากทำงานเพิ่มขึ้นหรือยัง ผู้ใต้บังคับบัญชารู้หรือไม่ผู้บริหารคาดหวังอะไรจากเขาในการปฏิบัติงาน และเขาต้องทำอย่างไรเพื่อให้ได้มาตรฐานขององค์กรที่กำหนดไว้ (2) ผู้บริหารต้องมีภาพความสำเร็จในการปฏิบัติงานตลอดแนวและมีการสนองความต้องการที่หลากหลายในบุคลากรในองค์กร โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การจัดให้มีการประชุมสังเคราะห์นโยบายร่วมกันในการปฏิบัติ การร่วมกันตรวจความสอดคล้องและความสมบูรณ์ของสภาพความสำเร็จในทุก ๆ ระดับของงานตั้งแต่ปัจจัยการดำเนินงาน ผลผลิตไปจนถึงผลกระทบการร่วมกันประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของสถานศึกษามีการตกลงกันว่าจะพัฒนางานของแต่ละบุคคลถือว่าเป็นสัญญาทุกคนต้องรักษาคำสัญญาและกลุ่มต้องช่วยกันติดตามตรวจสอบช่วยเหลือให้แต่ละบุคคลหรือแต่ละสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่สัญญาไว้ตามกำหนดเวลา (3) ผู้บริหารต้องมีการเยี่ยมเยียน ไต่ถามให้กำลังใจตลอดจนเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติเป็นระยะ ๆ และต่ำสุดคือด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของพิษณุ คนซื่อ (2550, หน้า 31-32) กล่าวถึงการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการให้เกียรติและยกย่องครูที่มีความรู้ ความสามารถในด้านวิจัย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจ และความภาคภูมิใจในผลงานวิจัยของตนเอง รวมทั้งเผยแพร่ผลการวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย เช่นเดียวกับ บัญชา อึ๋งสกุล (2539, หน้า 61-73 อ้างถึงใน ไพเราะ พัตตาสิงห์,2554, หน้า 46-47) กล่าวถึง การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน (1) งานที่ทำเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ไม่เบื่อหน่าย เป็นสิ่งที่ท้าทายและต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ (2) มีอิสระที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถใช้ความคิดริเริ่มของตนเองอย่างเต็มที่ (3) มีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มหรือหน่วยงาน (4) ได้รับการยอมรับนับถืออย่างจริงจังในผลสำเร็จของงานที่ทำโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บังคับบัญชา (5) การทำงานนั้นทำให้ผู้ทำเกิดการพัฒนาตนเอง ได้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ผู้บริหารต้องทำให้แต่ละบุคคลในหน่วยงานมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับนับถือ ได้รับการสนับสนุนในความสำคัญของตน เชื่อว่าจะใช้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีผลตอบแทนหรือผลลัพธ์จะมีความสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับของกำลังความพยายามในการปฏิบัติงานของเขา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่าในภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
เท่ากับ .806 โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวก ตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือด้าน

บทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง มีระดับความสัมพันธ์สูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .725 รองลงมาคือ บทบาทในการเป็นผู้ประกอบการ มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .707 และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือด้านบทบาทการเป็นผู้ขจัดสิ่งก่อกวน มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .683

ดังแนวคิดทฤษฎีของเพียร์สัน เป็นนักสังคมวิทยา กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคม ทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทของตนเองเช่น บุคคลที่มีเพื่อนมาก ก็ต้องแสดงบทบาทมากขึ้นเป็นเงาตามตัว จากทฤษฎีจะเห็นได้ชัดเจน เช่น สังคมเล็กในบ้าน ทุกคนต้องรู้จักและติดต่อกันอยู่ตลอดเวลา

มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด รู้จักปฏิบัติต่อบิดามารดา ญาติพี่น้อง ให้เกิดความรักใคร่ กลมเกลียว

มีความสามัคคีกันส่วนในสังคมที่กว้างขึ้น เช่น สถาบันการศึกษา สถานที่ทำงาน ฯลฯ บุคคลในสถาบันดังกล่าวต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อทำให้สะดวกแก่การทำงานร่วมกันทุกคนในสังคม ยิ่งรู้จักกันมากเท่าใด ความคล่องตัวและความเป็นปึกแผ่นของสังคมยิ่งมากขึ้นเท่านั้น สอดคล้องงานวิจัยของอัมพร ยอดสะเทิน (2550) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ ระดับบทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยที่ใกล้เคียงของ ทรงสิทธิ์ เหลืองธิชัยวานิช (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทเชิงตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับในการพิจารณา ในการวางแผนส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

2. ผู้บริหารได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาบทบาทเชิงตัดสินใจในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษายิ่งขึ้น

3. เป็นข้อมูลสารสนเทศต่อหน่วยงานต้นสังกัดในการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนสำหรับสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การวิจัยเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

ชมชล นาพิมพ์. (2553). *บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ทรงสิทธิ์ เหลืองธิชัยวานิช. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

บัณฑิต จันทบาล. (2550). *การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

พิษณุ คนซื่อ. (2550). *บทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดแสงสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2* .วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ไพเราะ พัตตาสิงห์. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง*.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์.(2549). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวปฏิรูป. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, *1* (1), 75-82.

ศิรินันท์ สิงทิศ. (2550). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2556). *กระบวนการและผลของการศึกษาบทเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ของครู: การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม*. กรุงเทพฯ: ไผ่ วสยางกูร.

อัมพร ยอดสะเทิน. (2550). *บทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Schermerhorn, J. R. (2008). *Management* (9th ed.). New Jers-sey: Jonh Wiley & Sons.

เบิกบานกลางคลื่นลม

เรียบเรียงโดย อาจารย์สุภกัญญา ชวนิชย์

รายการหนังสือสื่อความรู้ ช่วงหนังสือชวนคุย
ออกอากาศทางสถานีวิทยุ FM97.75 Mhz.
"คลื่นสีขาวของชาวพุทธ"
ครั้งที่ 23

การดำเนินชีวิตของคนเรานั้นเหมือนการเดินทางไกลในที่โล่ง ย่อมต้องประสบกับความผันผวนแปรปรวนของโลกรอบตัว ต้องเผชิญกับสิ่งไม่พึงปรารถนา ต้องพานพบกับเสียงวิพากษ์วิจารณ์ ความพลัดพรากสูญเสีย และอุปสรรคนานาประการ ทั้งหลายเหล่านี้เป็นความจริงของชีวิต ผู้ที่เอาชีวิตผูกติดอยู่กับโลกรอบตัวย่อมระส่ำระสายเมื่อพบเหตุการณ์ดังกล่าว แต่สำหรับผู้ที่มีธรรมะรักษาใจ ความแปรปรวนของโลกและชีวิตย่อมทำให้เป็นทุกข์ได้ยาก ความสุขของคนเราไม่ได้ขึ้นอยู่กับโลกภายนอกเสมอไป ผู้ที่ปรารถนาความสุขที่แท้จะพบกับสิ่งนั้นได้ ก็จากจิตใจของตนเท่านั้น

หนังสือเล่มนี้เป็นผลงานเล่มหนึ่งของพระอาจารย์ไพศาล วิสาโล เรื่อง **เบิกบานกลางคลื่นลม** โดยสำนักพิมพ์ศยาม

หลายคนตั้งคำถามว่า เราจะหาชีวิตที่ดีงามและเป็นสุขได้จากไหน พระอาจารย์ไพศาล กล่าวไว้ว่า คำถามนี้เราต้องหาคำตอบจากองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระบรมศาสดา โดยศึกษาจากพุทธคุณหรือพระคุณสมบัติของพระพุทธองค์ซึ่งมีอยู่สามประการ ได้แก่ พระปัญญาคุณ พระกรุณาคุณ และพระวิสุทธิคุณ ซึ่งคำตอบเบื้องต้นก็คือ ชีวิตที่ดีงามและเป็นสุข คือ ชีวิตที่เปี่ยมด้วยปัญญา กรุณา และวิสุทธิ หรือความบริสุทธิ์สะอาด นั่นก็หมายถึง การที่จะไปสู่ชีวิตเช่นนั้นได้ก็ต้องอาศัยสามสิ่งดังกล่าวนี้ ฉะนั้นเวลาจะดูว่าชีวิตดีงามและเป็นสุขหรือไม่ต้องดูว่ามีปัญญา มีความกรุณาแค่ไหน และเป็นสุขสะอาดจากการแปดเปื้อนครอบงำของโลกธรรมมากน้อยเพียงใด

ประการแรก ปัญญาคือ ความสามารถในการจัดการกับทุกข์หรือสิ่งที่เข้ามากระทบชีวิต ทั้งตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ซึ่งปัญญาเบื้องต้นก็คือการตระหนักรู้ใน **ไตรลักษณ์** ซึ่งเป็นเรื่องพื้นฐานที่ชาวพุทธควรตระหนัก ซึ่งก็ได้แก่ การตระหนักรู้ในกฎไตรลักษณ์ข้อแรก คือ อนิจจัง เพราะจะเป็นการทำให้ไม่ประมาทและรู้จักเตรียมตัวเตรียมใจ การเตรียมตัวโดยการทำในสิ่งที่ควรทำ เช่น การสร้างสมบุญกุศล การเตรียมใจ ก็ด้วยการฝึกฝนจิตใจโดยการตระหนักว่าทุกอย่างไม่เที่ยง เจริญได้ก็เสื่อมได้ และไม่ว่าเราจะเตรียมตัวเตรียมใจอย่างดีเพียงใด สิ่งไม่

พึงปรารถนาทั้งหลายก็ยังจะบังเกิดแก่ชีวิตอยู่ดี แต่ถ้ามีปัญญา คือ ความสามารถที่จะใช้ประโยชน์จากความทุกข์ เมื่อมันเกิดขึ้นได้ก็ไม่มีทุกข์ เช่น การเจ็บป่วย สอนให้เห็นคุณค่า รู้จักซาบซึ้งกับชีวิตในยามที่เป็นปกติสุข ดังเช่นในสมัยพุทธกาล พระติสสะเป็นพระที่ป่วย มีฝีขึ้นเต็มตัว ไม่มีใครดูแลท่าน ปล่อยให้นอนจมกองหนอง จนพระพุทธเจ้าต้องมาดูแลด้วยพระองค์เอง มาเช็ดถู ถอดเปลื้องจีวรที่เต็มไปด้วยเลือดหนองไปซัก พอทำความสะอาดเสร็จ พระพุทธองค์ก็ตรัสเป็นคาถา ซึ่งเราใช้เวลาสวดบังสุกุลเป็น พระคาถานั้นมีว่า *ร่างกายนี้สักวันก็ต้องปราศจากวิญญาณ ถูกทอดทิ้ง ทับถมบนแผ่นดินเหมือนกับท่อนไม้ หาประโยชน์อันใดมิได้ เพียงเท่านี้พระติสสะก็บรรลุธรรมเป็นพระอรหันต์*

ปัญญาในอีกประการหนึ่ง คือ เราพบว่าอันที่จริงแล้ว ความทุกข์อยู่ที่ใจเราเอง สิ่งที่มากระทบชีวิตเราไม่ได้ทำให้ทุกข์มากเท่ากับจิตใจเราเอง พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า ไม่มีอะไรมาทำร้ายเราได้มากเท่ากับจิตที่วางไว้ผิด คนโดยมากเวลามีความทุกข์ก็พร้อมจะชี้นิ้วออกนอกตัวเพื่อกล่าวโทษคนอื่นไปทั่ว ไม่ได้เฉลียวใจใช้ปัญญาแก้ไขตัวเองซึ่งเป็นแหล่งที่เกิดความทุกข์

ปัญญาประการสุดท้าย คือ การใช้ปัญญาออกรับความทุกข์ที่มากระทบ ซึ่งคนส่วนใหญ่มักเอาอัตตาออกไปรับความทุกข์ ทุกข์เพราะคิดว่า ทำไมต้องตัวฉัน ใช้ตัวฉันเป็นตัวรับ แทนที่จะใช้ปัญญาเป็นตัวรับ เปรียบกับเดินผ่านที่ก่อสร้าง มีหินตกลงมาจากตึก คนมีปัญญาจะหลบหรือเอาหน้าไปรับ ฉันใดฉันนั้น

พุทธคุณประการที่สอง ต่อจากปัญญา ก็คือ **กรุณา** คือ กรุณาที่เกิดจากความตระหนักว่า ชีวิตที่ดีไม่ใช่ชีวิตรับเข้ามาเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเป็นผู้ให้ด้วย เราเรียนรู้เรื่องนี้ได้จากต้นไม้ ซึ่งไม่เพียงดูดซับเอาน้ำ เอาอาหารจากธรรมชาติ แต่ก็ได้ทิ้งใบ ทิ้งกิ่งให้เป็นปุ๋ยแก่ดิน แล้วยังให้ที่พัก ให้อาหาร ให้ยารักษาโรคแก่สรรพสัตว์และมนุษย์อีกด้วย การให้จึงสำคัญทั้งแก่ตัวเราและผู้อื่น ดังที่พระพุทธองค์ตรัสว่า ผู้ให้ความสุขย่อมได้รับความสุข

กรุณาอีกขั้นคือการมีจิตเมตตา ซึ่งไม่ใช่เมตตาเฉพาะคนที่มีบุญคุณเอื้อเฟื้อเกื้อกูลเราเท่านั้น แต่เมตตากระทั่งคนที่ประทุษร้ายเราด้วย ปัจจุบันมีผู้ป่วยที่แพทย์ปัจจุบันหาสาเหตุไม่พบ เช่น ผู้หญิงคนหนึ่งปวดศีรษะ ปวดท้องเรื้อรัง และความดันโลหิตสูง เมื่อซักประวัติคนไข้โดยละเอียดพบว่า คนไข้ทั้งโกรธและน้อยใจพี่สาวที่ไม่รักและไม่เอาใจใส่ ความรู้สึกเหล่านี้สะสมมาเรื่อย ๆ แพทย์จึงแนะนำให้เธอให้อภัยพี่ และในที่สุดคนไข้ก็หายป่วย ด้วยเหตุนี้เองพระพุทธเจ้าจึงทรงเน้นเรื่องการให้อภัยให้มาก เพราะการเรียนรู้และฝึกฝนเช่นนี้จะเป็นการเปลี่ยนอกุศลให้เป็นกุศล คือใช้ประโยชน์จากความโกรธ ความเกลียด ความขมขื่น ให้เป็นพลังในทางธรรมะ เปรียบเหมือนต้นไม้ที่สามารถเปลี่ยนขยะหรือสิ่งปฏิกูลให้กลายเป็นปุ๋ยบำรุงดอกผลได้

ประการที่สามคือ **วิสุทธิ** หมายถึงความบริสุทธิ์ ถ้าเรามีปัญญา มีกรุณา เราก็จะมีความบริสุทธิ์ ซึ่งโลกธรรม 8 ก็จะไม่สามารถครอบงำเราได้ คือ ไม่ยินดีเมื่อมีสุขทางโลกและไม่ยินร้ายเมื่อสิ่งเหล่านี้เสื่อมไป เราอาจ

ไม่ปฏิเสธลาภยศ แต่ทำอย่างไรไม่ให้สิ่งนี้มาฉาบย้อมจิตใจเรา เหมือนน้ำที่ตกลงบนใบบัวแล้วก็กลิ้งตกจากใบบัวไม่สามารถเกาะติดใบบัวได้

มีเรื่องเล่าว่า หลวงปู่โต พรหมรังสี เมื่อครั้งได้รับสมณศักดิ์เป็นสมเด็จพุฒาจารย์ ในสมัยรัชกาลที่ห้า วันหนึ่งมีผู้นิมนต์ให้ท่านไปฉันในสวนย่านราษฎร์บูรณะ ฝั่งธนบุรี ซึ่งต้องพายเรือเข้าไป หลวงปู่นำพัดยศไปด้วย ตอนนั้นเป็นฤดูแล้ง น้ำลดเรือจึงเกยตื้น ลูกศิษย์ก็ลงไปเข็น แต่เรือเข็นไม่ไป หลวงปู่จึงลงไปเข็นด้วย ชาวบ้านที่เห็นก็พากันพูดว่ามาดูซิสมเด็จเข็นเรือ หลวงปู่ได้ยินจึงบอกว่า ฉันไม่ใช่สมเด็จหรอกจ้ะ ฉันคือขรัวโตจ้ะ สมเด็จท่านอยู่ในเรือนะจ้ะ แล้วท่านก็ชี้ไปยังพัดยศที่ปักไว้กลางเรือ นั่นคือสำหรับท่านแล้วสมเด็จเป็นแค่หัวโขน ท่านไม่เคยรู้สึกเลยว่าท่านเองเป็นสมเด็จ จะเห็นได้ว่าการไม่ยึดติดกับโลกธรรมจึงทำให้ชีวิตดีงามสงบเย็นและเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง

นอกจากชีวิตที่สงบงามแล้วเราต้องเรียนรู้ที่จะเป็นสุขในท่ามกลางสถานการณ์ที่ผันผวนให้ได้ซึ่งพระอาจารย์ไพศาลได้กล่าวไว้ว่า เราสามารถเป็นสุขได้ท่ามกลางคลื่นลมได้ไม่ยากดังนี้

ประการแรก ลองหันมาให้ความสำคัญกับจิตใจของเราให้มากขึ้น เพราะสถานการณ์รอบตัวจะทำให้เราเป็นทุกข์ได้ก็เพราะใจของเราสมยอมหรือเปิดช่องให้สิ่งรอบตัวมาบั่นทอน พระพุทธองค์เคยตรัสเป็นคาถาในธรรมบทว่า เมื่อมือไม่มีแผล บุคคลย่อมจับต้องยาพิษได้ เพราะยาพิษไม่อาจจะทำอันตรายแก่ผู้นั้น แต่ถ้ามือเรามีแผล จับต้องยาพิษเมื่อใดก็เป็นอันตรายเมื่อนั้น ดังนั้นอย่าไปโทษยาพิษอย่างเดียวต้องโทษมือของเราด้วย แต่ส่วนใหญ่แล้วเวลาเกิดอันตรายเรามักจะไปโทษว่าเป็นเพราะยาพิษ โดยไม่ได้ใส่ใจเลยว่ามือของเราเป็นแผลหรือไม่ แล้วเราจะทำอย่างไรกับมือที่มีแผลนั้น เราเคยคิดจะรักษาแผลในมือของเราหรือเปล่า ถ้ามันมีแผลอย่าว่าแต่ยาพิษเลย แม้แต่ใบหญ้าซึ่งบอบบางอ่อนไหวก็กลายเป็นอันตรายได้ ที่พระพุทธองค์ตรัสเช่นนั้นก็เพื่อให้เราย้อนกลับมาดูตัวเองว่า ทุกวันนี้ความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับเรา จริง ๆ แล้วเป็นเพราะสิ่งภายนอกหรือว่าเป็นเพราะใจของเราที่เปิดประตูรับแรงกระทบจากสิ่งภายนอกให้เข้ามามากเกินไป ไม่ว่าจะโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม **ดังนั้นถ้าเราปรารถนาที่จะอยู่อย่างเป็นสุขเราต้องยอมรับความจริงโดยไม่ปฏิเสธหรือต่อต้านสิ่งที่เกิดขึ้นถ้าคำว่า ไม่น่าเกิดขึ้นในใจของเราเมื่อไหร่เราจะต่อต้านสิ่งนั้นทันที**

ปัญหาของคนเราทุกวันนี้เรามักมองข้ามความถูกต้องแต่ให้ความสำคัญกับความถูกใจมากกว่า นั่นก็เป็นเพราะเราไม่สามารถแยกแยะระหว่างความจำเป็นกับความอยาก ดังนั้น**อีกทางหนึ่ง** ที่จะทำให้เราจะสุขใจได้ก็คือการรู้จักเตรียมตัวเตรียมใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ที่ขัดอกขัดใจ เช่น การลดความต้องการหรือบริหารความต้องการของตนเองก็เป็นการเตรียมใจหรือทำใจอย่างหนึ่ง ความต้องการของคนเราไม่ต่างจากแก้วน้ำ ส่วนทรัพย์สินเงินทองของใช้ก็เปรียบเหมือนน้ำ ถ้าน้ำในแก้วมีน้อยลง เรามาลองมาคิดถึงขนาดของแก้วกันดีไหมว่าขนาดของแก้วใหญ่เกินไปหรือเปล่า หันมาใช้แก้วที่เล็กลงดีไหม ความสุขไม่ได้มากจากวัตถุหรือทรัพย์สินเงิน

ทองอย่างเดียว มีอีกหลายอย่างที่เป็นความสุข เช่น การพบปะสังสรรค์กับเพื่อน การมีเวลาสบาย ๆ กับครอบครัว ความสุขจากการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น ความสุขจากการทำสมาธิภาวนาหรือความสุขจากใจที่สงบ เป็นต้น

และประการสุดท้ายคือการมีมุมใหม่ในการมองโลกและชีวิต ซึ่งอย่างแรกที่เราคุ้นกันดี คือการมองในแง่ดี เช่น การมองเห็นว่าสิ่งแย่ ๆ นั้นมีข้อดีของมันอยู่ในตัว หรือเห็นว่าส่วนที่ไม่ดีก็มีแต่ส่วนที่ดีมีมากกว่า โดยให้ใส่ใจกับส่วนที่ดีดีเหล่านั้น ตัวอย่างเช่น หลายคนบอกว่าการที่ตกงานมีแง่ดีคือ ได้กลับไปต่างจังหวัดไปอยู่ดูแลพ่อแม่และมีเวลาให้ท่านมากขึ้น การมีบ้านที่เล็กลงทำให้เสียเวลาน้อยลงกับการทำความสะอาด การมีเสื้อผ้าน้อยลงทำให้สับสนน้อยลงเวลาออกงาน

มีเรื่องเล่าเรื่องหนึ่งซึ่งเป็นเรื่องจริง เมื่อท่านเนลสัน แมนเดลลา อดีตประธานาธิบดีของแอฟริกาใต้ ติดคุกอยู่ที่เกาะร็อบเบน นานถึง 27 ปี ต้องถูกทารุณกรรมจากผู้คุมทั้ง ๆ ที่อายุมากและร่างกายทรุดโทรม แต่ท่านก็ยังมีไฟคุโชนอยู่ตลอดเวลาที่ถูกคุมขัง โดยยังคงหามุมของความสุขได้ด้วยการชวนนักโทษเต้นลีลาศในมุมหนึ่งของที่คุมขัง ซึ่งเรื่องนี้สอนเราได้ดีเลยว่า แม้กระทั่งสิ่งเลวร้ายเหมือนนรกก็ยังมีมุมแห่งความสุขเหมือนสรวงสวรรค์ได้ อยู่ที่เราว่าจะมองเห็นหรือเปล่า เราจะสามารถยกจิตให้อยู่เหนือความทุกข์ได้หรือเปล่า หากแม้จะมองไม่เห็นหรือหาไม่พบ ก็ต้องสร้างขึ้นมาเองให้ได้ มีผู้กล่าวไว้ว่า **ทุกขเวทนาเป็นของจริงแต่ทุกข์ทรมานเป็นสิ่งที่เราปรุงแต่งขึ้นมาเอง**

การเปลี่ยนมุมมองอีกสองประการ คือ **การชื่นชมสิ่งดีดีและให้นึกถึงคนที่ลำบากกว่าเรา** ซึ่งมีเรื่องเล่าจากประสบการณ์ของอาจารย์ประมวล เพ็งจันทร์ อดีตอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งให้ข้อคิดที่ดีมากในการชื่นชมสิ่งดีดีรอบรอบตัว จากหนังสือเรื่อง “เส้นทางสู่อิสรภาพ” ท่านได้เขียนไว้ว่า เมื่อครั้งที่อาจารย์ได้เดินเท้าจากเชียงใหม่ไปที่บ้านเกิดที่เกาะสมุยระยะทาง 1600 กิโลเมตร ใช้เวลาเกือบสองเดือน โดยมีวินัยสามข้อ คือ 1 ไม่พกเงิน 2 ไม่ไปพักในที่ที่มีเพื่อนอยู่ และ 3 จะไม่ขอเงินหรือขออาหารจากใคร ซึ่งประสบการณ์ครั้งนั้นท่านเล่าไว้ว่า

“วันหนึ่ง...ท่านเดินขึ้นดอยอินทนนท์โดยแทบไม่ได้กินอะไรเลย เหนื่อยมาก พอใกล้จะถึงยอดก็หมดแรงจนเป็นลมฟุบไป เผอิญมีรถคันหนึ่งผ่านมาจึงรับอาจารย์ประมวลขึ้นดอยอินทนนท์และซื้ออาหารให้อาจารย์อยู่บนดอย

อินทนนท์สักพัก หายเหนื่อยแล้วก็เดินลงมาเมื่อเดินลงมาเห็นทัศนียภาพรอบตัวและเบื้องล่าง ท่านบอกว่า... อะไรช่างสวยงาม อัศจรรย์เช่นนี้ แต่แล้วท่านก็ฉุกคิดได้ว่าตอนขึ้นมาก็ใช้เส้นทางนี้ แต่ทำไมไม่เห็นทัศนียภาพอันงดงามเลย ที่เป็นเช่นนี้เพราะใจไปจดจ่ออยู่ที่บนยอดดอยซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางก็เลยไม่ได้สนใจธรรมชาติรอบตัว เช่นเดียวกับคนเราเวลาขาขึ้นเมื่ออาชีพการงานกำลังเจริญก้าวหน้าใจก็มักจะจดจ่อกับการวาดอนาคตแต่กลับลืมสิ่งที่มีค่าที่อยู่กับเราแล้ว เช่น ครอบครัว พ่อแม่ลูก แต่ตอนขาลงตอนที่การงานเริ่มมีปัญหาอนาคตไม่สดใสมาถึงตอนนี้จึงเริ่มกลับมาสนใจสิ่งรอบตัว ซึ่งก็ยังเป็นโอกาสและเวลาที่ยังเป็นประโยชน์หาก

จะพบว่าคุณยังมีสิ่งดีดีอยู่กับตัวตลอดเวลา มีรอยยิ้มของลูก ความรักของพ่อแม่ ความมีน้ำใจของเพื่อน หรือความงดงามของธรรมชาติรอบตัว และมองกลับไปว่าเป็นอัศจรรย์ของชีวิตขาลง

พระอาจารย์ท่านกล่าวไว้ว่า **การฝึกให้ตัวเรามีสติอยู่เสมอที่จะมองเห็นสิ่งต่าง ๆ อย่างไม่ผลักไส ไม่ใฝ่หาจะช่วยให้เราสามารถอยู่กับสิ่งต่างๆแม้ไม่น่าพอใจได้** เมื่อทุกขเวทนาเกิดขึ้นก็ยอมรับและอยู่กับมันได้ เพราะสตินั้นเองเป็นตัวช่วยให้ใจไม่เข้าไปในทุกขเวทนานั้น การเห็นทุกข์ของกายแต่ใจไม่จำเป็นต้องทุกข์ด้วย อย่างที่พระพุทธองค์ตรัสแนะอุบาสกที่ป่วยหนักคนหนึ่งว่า "แม้กายกระสับกระส่ายแต่จิตอย่ากระสับกระส่ายไปด้วย" หากทำได้เช่นนี้เราก็จะมีความมั่นใจมากขึ้น เมื่อเผชิญกับความเจ็บป่วย หรือเมื่อวาระสุดท้ายใกล้จะมาถึงเราก็สามารถรักษาใจให้เป็นปกติได้

การฝึกสติที่ว่านี้ ฝึกได้โดยการรู้เฉยๆ ซึ่งหมายถึง การยอมตามที่เป็นจริง เรียนรู้ที่จะอยู่กับมัน โดยไม่เผลอเข้าไปยึดว่าเป็นของเรา เป็นของเรา หากทำได้เช่นนี้เราจะสามารถเผชิญกับสิ่งอันไม่เป็นที่รักได้ และถ้าปฏิบัติจนเกิดปัญญาเราจะเห็นว่าทุกอย่างเป็นเรื่องการตีค่าของเราเอง เป็นสิ่งสมมติที่เกิดจากความหลงที่เรายึดเอาตัวเองเป็นมาตรฐาน สิ่งทั้งปวงไม่ได้ดีไม่ได้ชั่วในตัวของมันเอง แต่มันดีมันชั่วเมื่อใจเราเข้าไปเกี่ยวข้องต่างหาก

ท่านเล่าว่า... เมื่อหลวงพ่อเทียนบรรลุธรรมใหม่ ๆ มีคนมาสอบอารมณ์ถามท่านว่าเกลือนี้เค็มไหม ท่านตอบว่าเกลือมันจะเค็มได้ยังไง เกลืออยู่ตรงโน้น ถ้าเกลืออยู่ในปากสิถึงจะเค็ม เช่นเดียวกันหินจะหนักก็ต่อเมื่อเราแบก หนามจะแหลมก็ต่อเมื่อเราไปถูกมัน ทุกอย่างถ้าไม่มีเราเข้าไปเกี่ยวข้องสิ่งเหล่านั้นจะไม่มีอะไรเป็นบวกเป็นลบ ไม่ดีไม่ชั่ว แต่เมื่อเราเข้าไปเกี่ยวข้องกับมันด้วยอวิชชา ด้วยการเอาความพอใจไม่พอใจของเราเป็นที่ตั้ง มันก็จะกลายเป็นสิ่งอันเป็นที่รักและไม่เป็นที่รัก กลายเป็นสิ่งที่ดีหรือชั่ว ดังนั้นถ้าเรามีปัญญาเห็นความเป็นจริงได้ดังนี้ เราก็จะอยู่เหนือความรัก ความเกลียด ความพอใจ ความไม่พอใจ เพราะฉะนั้นสำหรับผู้ที่มีปัญญาจึงไม่มีคำว่าพลัดพราก และสามารถปิดประตูทุกข์ได้ เพราะทุกข์เกิดจากเหตุเพียงสามประการเท่านั้น คือ 1 พลัดพรากจากสิ่งอันเป็นที่รัก 2 ประสบกับสิ่งอันไม่เป็นที่รัก และ 3 ปรารถนาสิ่งใดแล้วไม่ได้สิ่งนั้น ซึ่งทั้งสามประการล้วนเกิดจากใจของเราที่ไปปรุงแต่งด้วยความหลงและเอากิเลสเป็นตัวตั้งนั่นเอง

ความสุขของคนเราไม่ได้ขึ้นอยู่กับโลกภายนอกเสมอไป แต่ในทางกลับกันสำหรับผู้ปรารถนาความสุขที่แท้ จะพบกับสิ่งนั้นได้ก็จากใจของตนเท่านั้น โดยเฉพาะผู้ที่เข้าถึงธรรมจะสามารถมีสติดูแลใจ มีปัญญาเข้าใจความจริงของชีวิต แม้จะมีทุกข์มากระทบใจก็ไม่กระเทือน หรือแม้ใจจะกระทบแต่ก็จะสามารถหาสุขในอีกมุมได้

ดังนั้นขอให้พวกเราหันมาเพ่งพินิจชีวิตและจิตใจของตนเองกันอย่างจริงๆจังดีกว่า เพราะอาจจะช่วยให้เราค้นพบตัวเองในมิติที่ลึกซึ้งและตระหนักว่า การวางใจของเรามีส่วนซ้ำเติมความทุกข์ให้กับตนเองมากน้อยเพียงใด การตระหนักรู้และวางใจอย่างถูกต้องเท่านั้น ที่จะทำให้เราพบทางออกจากทุกข์ที่ตนสร้างขึ้น และรับมือกับทุกสถานการณ์ของชีวิตได้

แนวทางสู่ความสุข

เรียบเรียงโดย อาจารย์สุภกัญญา ชวนิชย์
รายการหนังสือสื่อความรู้ ช่วงหนังสือชวนคุย
ออกอากาศทางสถานีวิทยุ FM 97.75 Mhz.
"คลื่นสีขาวของชาวพุทธ" ครั้งที่ 25

แนวทางสู่ความสุข ผลงานของอาจารย์ ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา โดยสำนักพิมพ์ฟรีมายด์ ซึ่งเป็นหนังสือ
สารคดีเชิงปรัชญาชีวิต ที่ได้รับรางวัลหนังสือสารคดีดีเด่น สำหรับเด็กวัยรุ่นอายุ ๑๒-๑๘ ปี ประจำปี พ.ศ. 2550 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ...

เรื่องที่ดิฉันประทับใจมากที่สุดในหนังสือเล่มนี้คือ เรื่อง "จักรวาล มหาวิทยาลัยของมนุษย์".... ท่านผู้เขียนได้สื่อสารไว้ว่า....ธรรมชาติทุกอย่างในโลก และในจักรวาลนี้เป็นบทเรียนสอนเราได้เป็นอย่างดี เพียงแค่มนุษย์รู้จักมองทุกสิ่งทุกอย่างด้วยใจที่บริสุทธิ์ ด้วยความสงบ เราก็จะเข้าใจทุกสิ่งทุกอย่างได้ไม่ยาก เช่น

ท้องฟ้า...เป็นสัญลักษณ์ของสิ่งที่ยิ่งใหญ่ไพศาล ไม่มีขอบเขต จิตใจของเราก็ควรจะเป็นเช่นเดียวกับท้องฟ้าอย่าเป็นคนใจแคบ ขอให้ขยายจิตใจของเราออกไปให้กว้างใหญ่อยู่ตลอดเวลา ขอให้คิดถึงส่วนรวม คิดถึงคนอื่นให้มาก แม้ว่าบางครั้งท้องฟ้าจะมีเมฆบ้าง มีพายุบ้าง มีฝนบ้าง แต่ในที่สุด ลมก็จะพัดพาเมฆไป และท้องฟ้าก็จะมีสีฟ้าดังเดิม จิตใจของเราก็เช่นเดียวกัน อาจจะมีสิ่งมัวหมองเข้ามา มีความสับสนวุ่นวายเกิดขึ้น แต่ควรทำจิตใจให้มั่นคงและสงบนิ่งเหมือนเดิม

เมฆ... เมฆจะกลายเป็นฝน ฝนจะให้ชีวิตแก่ต้นไม้ มนุษย์ และสัตว์ เมฆต้องสลายตัวมันเองทั้งหมดเพื่อที่จะกลายเป็นฝน เมฆต้องเสียสละตัวมันเองทั้งหมดเพื่อที่จะกลายเป็นฝน เมฆต้องเสียสละตัวเองเพื่อให้ชีวิตแก่สิ่งมีชีวิตเบื้องล่างนี่เอง...คือบทเรียนที่ยิ่งใหญ่ที่สอนให้เราเป็นเหมือนเมฆ นั่นคือการยอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อรับใช้ช่วยเหลือผู้อื่น

บทเรียนจากเมฆ...ที่น่าสนใจอีกประการคือ เมฆเกิดจากการระเหยของน้ำในมหาสมุทร ดังนั้นแหล่งกำเนิดของเมฆคือ มหาสมุทร เมื่อเมฆกลายเป็นฝนตกลงมาบนแผ่นดิน น้ำฝนจะไหลลงสู่ลำธารและแม่น้ำที่ไหลไปอย่างไม่หยุดยั้ง ไม่มีการพักผ่อน ไหลไปจนกว่าจะพบกับมหาสมุทรซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดของมันเองอีกครั้ง....มนุษย์เราก็เช่นกัน เรากำลังจะเดินทางเพื่อแสวงหาแหล่งกำเนิดของความเป็นสุขที่แท้จริง มนุษย์จึงแสวงหาอะไรต่อมิอะไรไปเรื่อยจนกว่าจะพบว่า แท้จริงแล้วสิ่งที่แสวงหานั้น...แท้จริงก็อยู่ภายในตัวเอง...ต่อเมื่อใครพบแล้ว...ก็หมายความ

ว่าเขาได้ผ่านการเดินทางไกลมาจนครบวงจรแล้ว... จากตัวเองแล้ววกเข้ามาสู่ตัวเองอีกครั้งนั่นเอง

อีกบทเรียนหนึ่ง คือ น้ำในแม่น้ำ น้ำในแม่น้ำจะพยายามไหลลงสู่ทะเลตลอดเวลา ถึงแม้บางครั้งจะต้องโค้งไปโค้งมา แต่ในที่สุดก็จะถึงทะเล มนุษย์เราก็ต้องพยายามเดินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายปลายทางของชีวิต ดังนั้นจงอย่าท้อถอย และที่สำคัญแม่น้ำนั้นมีอยู่มากมาย แต่ในที่สุดก็จะไหลลงสู่ทะเลเดียวกัน น้ำในแม่น้ำ ในที่สุดก็จะเป็นมหาสมุทรแยกกันไม่ออก ศาสนาในโลกมีหลายศาสนา แต่แนวทางของศาสนาทุกศาสนาก็จะนำเราไปสู่ความจริงเดียวกัน

พระอาทิตย์...เราเริ่มวันใหม่เมื่อพระอาทิตย์ขึ้น และเราพักผ่อนเมื่อพระอาทิตย์ตก อย่างไรก็ตามเมื่อพระอาทิตย์ขึ้น นั้นก็หมายความว่า เรามีชีวิตน้อยลงอีกหนึ่งวันด้วย ดังนั้นจงอย่าเสียเวลา จงตั้งใจฝึกยกระดับจิตใจของเราให้สูงขึ้นตลอดเวลา ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ในทุกนาที ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด และรับใช้ช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา

ภูเขา...ภูเขาที่เรารู้จัก...บางครั้งก็มีหิมะปกคลุม บางครั้งก็มีพายุกระหน่ำ บางครั้งมีทั้งฝนตก ฟ้าร้อง ฟ้าผ่า หรือมีลมพัดอย่างรุนแรง ทั้ง ๆที่ภูเขาได้รับความปั่นป่วนรอบตัว แต่มันกลับนิ่งเฉยไม่สะทกสะท้านแต่ประการใด สงบเงียบตลอดเวลา เช่นเดียวกับชีวิตของเรา...ไม่ว่าจะประสบกับปัญหาความยากลำบาก ความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือเผชิญกับความวุ่นวายต่าง ๆ ที่ถาโถมเข้ามา จิตใจของเราจะต้องไม่สะทกสะท้านเช่นดังภูเขาที่อยู่ท่ามกลางความวุ่นวาย เราต้องฝึกให้จิตใจของเรามั่นคง มีแต่ความสงบนิ่งและไม่หวั่นไหวต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเรา แล้วเราก็จะมีแต่ความสุข

ฤดูกาล....เมื่อถึงฤดูร้อน เราก็จะรู้ได้เลยว่าในไม่ช้าฤดูฝนจะมาถึง เมื่อเรามีความร้อนใจ มีความทุกข์ ก็ขออย่าได้ท้อใจ เพราะมันไม่ใช่เป็นสิ่งถาวร ในไม่ช้าความเย็นในใจก็จะเกิดขึ้น แต่เราก็ต้องเข้าใจว่า ฤดูจะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะฉะนั้น ขอเพียงเรารู้จักปล่อยวาง อย่ายึดความสุข อย่าท้อแท้กับความทุกข์เพราะเมื่อถึงเวลามันก็จะต้องเปลี่ยน ให้เราทำจิตใจให้อยู่เหนือทั้งสุขและทุกข์ เหมือนกับนกที่บินขึ้นไปบนท้องฟ้าให้ได้

ต้นไม้....ต้นไม้ให้บทเรียนแก่เราทุกแง่มุม ต้นไม้เป็นตัวอย่างของการรับใช้ช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละ และการให้โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน...เช่น การให้ความร่มเย็นแก่ทุกคน แม้กระทั่งคนที่ถือขวานมาพร้อมกับความตั้งใจจะโค่นต้นไม้ นั้น แม้กระทั่งมนุษย์ที่นำต้นไม้ไปเผา มันก็ยังให้ความอบอุ่นในยามหนาว เราจึงควรเรียนรู้ที่จะให้ เรียนรู้ที่จะรัก และเรียนรู้ที่จะช่วยเหลือใครๆ โดยไม่เลือก แม้ว่าผู้นั้นจะไม่ได้ปรารถนาดีกับเราก็ตาม

แมลง.... แมลงตัวเล็ก ๆ เช่น ผึ้ง ก็มีบทเรียนที่น่าสนใจเช่นกัน...ผึ้งจะเลือกเฉพาะดอกไม้ที่ดีเพื่อจะดูดน้ำหวานจากเกสรดอกไม้ไปเป็นน้ำผึ้ง มนุษย์เราก็เช่นกันควรจะสามารถแยกแยะสิ่งที่ดีและสิ่งที่ไม่ดี และประการสำคัญถ้าสังเกตจากผึ้งแล้ว จะพบว่าผึ้งไม่ได้ตักตวงเอาน้ำหวานจากดอกไม้อย่างเดียว แต่ยังช่วยนำเกสรจากดอกหนึ่งไปสู่อีกดอกหนึ่งเพื่อช่วยแพร่พันธุ์ต่อไป ในทำนองเดียวกัน เราต้องรู้จักตอบแทน รู้จักให้ รู้จักรับใช้ช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ

เมื่อเราสังเกตธรรมชาติและรับธรรมจากธรรมชาติมาพิจารณาแล้ว เราก็จะเห็นว่าทุกสิ่งทุกอย่างมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ไม่มีสิ่งใดที่อยู่นิ่งเฉย แม้แต่ก้อนหินที่เราคิดว่าอยู่นิ่ง แต่ความจริงแล้วภายในก้อนหินนั้นมีอะตอมจำนวนมากที่มีการ

เคลื่อนไหว สั่นสะเทือนอยู่ตลอดเวลา เมื่อเราตระหนักรู้ว่าธรรมชาติไม่อยู่นิ่ง เราก็ไม่ควรที่จะฝืนธรรมชาติ โดยอย่าอยู่นิ่งเฉย ควรทำงานหรือทำหน้าที่ของเราอยู่ตลอดเวลา เพราะการทำงานจะทำให้จิตใจและร่างกายเข้มแข็งและมีอายุยืนยาว เพราะคนที่ทำงานอยู่ตลอดเวลาจะไม่มีเวลามานั่งคิดถึงความสุขความทุกข์ของตัวเอง เราเกิดมาแล้วก็จงอย่าเป็นขโมยเพื่อรับแต่ผลดีต่างๆในโลกโดยไม่ทำสิ่งใดเป็นการตอบแทนเลย เรามาทำหน้าที่ทุกอย่างให้สมบูรณ์

พูดถึงเรื่องการทำหน้าที่ก็มีบทความหนึ่งในหนังสือนี้ที่น่าสนใจ...คนเรานั้นเมื่อเกิดมาก็มีหน้าที่ต่าง ๆพ่วงมาด้วย ในช่วงแรกของชีวิตก็ทำหน้าที่ในฐานะลูกต่อบิดามารดา เมื่อโตขึ้นก็มีหน้าที่ศึกษาเล่าเรียน เมื่อถึงวัยทำงานก็มีหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายหรือหน้าที่ในการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายต่าง ๆ ที่วาดไว้หรือวางไว้ และเมื่อมีครอบครัวก็ยิ่งมีหน้าที่เพิ่มมากขึ้นไปอีก แต่ไม่ว่าเราจะมีหน้าที่อะไรขอให้ปฏิบัติทุกหน้าที่ด้วยความเต็มใจและจริงใจและเมื่อถึงเวลาที่จะต้องเปลี่ยนหน้าที่ ก็ให้มาตั้งใจทำงานชิ้นใหม่นั้นด้วยความตระหนักว่า หน้าที่ทุกอย่างล้วนมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่มีค่าอย่างยิ่งที่เราได้มีโอกาสรับผิดชอบหน้าที่นั้น ๆ .... และด้วยความที่โลกของเรานั้นมีหน้าที่มากมายแตกต่างกันไปในแต่ละสังคมในแต่ละสิ่งแวดล้อม ฐานะ อาชีพ ประเพณี และศาสนา หน้าที่อย่างหนึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่ดีสำหรับสังคมแห่งหนึ่ง แต่สำหรับอีกสังคมหนึ่งอาจจะคิดว่ามันไม่ใช่หน้าที่ แต่เหนือสิ่งอื่นใด...การกระทำใดๆก็ตามที่จะทำให้เราได้ก้าวหน้าไปสู่ความเป็นอิสระโดยแท้จริง การกระทำใดๆก็ตามที่จะช่วยให้เรากลายเป็นผู้ที่มีจิตใจบริสุทธิ์ สะอาด ปราศจากซึ่งกิเลสและไม่มีการกระทำใดๆที่ดีกว่า คือ การช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ให้มีความสุขมากขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น...ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของเราทุกคน

ในหนังสือ “แนวทางสู่ความสุข” นี้มีเรื่องสั้นอีกเรื่องที่น่าสนใจ คือ เรื่องลิงสามตัว ท่านอ.ดร. อาจองฯ ได้อธิบาย ขยายความไว้เป็นเรื่องสั้น ๆ ดังนี้

ลิงตัวที่ 1 เอามือปิดตา...เพราะจะไม่ดูความชั่ว....ปกติแล้วมนุษย์เรานั้นจะนั่งปิดตาอยู่ตลอดเวลาก็ไม่ได้ ดังนั้นเมื่อเราเปิดตา ก็ขอให้ฝึกมองทุกอย่างในแง่ดี ให้เห็นความดีงามของทุกคน ให้เห็นความสวยงามในธรรมชาติ แล้วจิตใจของเราก็จะเบิกบานมีความสุข... จึงขอให้เราเป็นคนที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มีเมตตาต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่มีชีวิต จะไปไหนก็ให้แผ่เมตตาไปให้ทั่ว มีความคิดที่ดีต่อสิ่งรอบตัวอยู่เสมอแล้วเราก็จะสามารถมองเห็นความดีอยู่ทั่วจักรวาล

ลิงตัวที่ 2 เอามือปิดหู...สอนให้เรารู้จักควบคุมอารมณ์ ถ้ามีใครมาต่อว่าเรา มีคำพูดที่หยาบคายมากระตุ้นอารมณ์โกรธ อารมณ์เกลียด หรือนำเรื่องไม่ดีของคนอื่นมาเล่าให้ฟัง แม้จะได้ยินก็ขอให้ปล่อยมันออกไปจากตัวเรา โดยที่ไม่มีผลต่อจิตใจของเรา อย่าได้เกิดอารมณ์ต่าง ๆ ที่ไม่ดีจากการได้ยินคำพูดของคนอื่น คนเราจะไม่มีวันก้าวหน้าหรือมีความสุขได้จริง ถ้าเรายังเอาชนะอารมณ์ของเราเองไม่ได้....คนที่ฉลาดในการต่อสู้ ย่อมไม่หาทางกระตุ้นให้ศัตรูเพิ่มกำลังและอาวุธ แต่จะหาวิธีให้ศัตรูลดอาวุธและลดกำลังให้น้อยลง ด้วยความเมตตาและความเห็นอกเห็นใจ

ลิงตัวที่ 3 เอามือปิดปาก....หมายรวมทั้งการไม่พูดถึงความไม่ดีของใคร การพูดเท็จ การพูดสิ่งที่ไม่ดี ไม่เป็นประโยชน์ทั้งหลาย แม้สิ่งที่เป็นความจริงที่พูดแล้วเกิดโทษก็ไม่ควรพูดเช่นกัน เพราะพลังความคิดนั้นสำคัญและทรงอิทธิพลมากต่อตัวเราและคนรอบ ๆ ตัว ถ้าเราคิดสิ่งที่ไม่ดี เราก็จะเพิ่มพลังที่ไม่

ดี ทำให้คนรอบๆตัวเราคิดไม่ดีได้ง่ายขึ้น แม้แต่คนที่เราพูดถึง เขาจะเป็นคนไม่ดีจริง ๆ คำพูดเราก็จะส่งพลังให้เราไม่ดียิ่งขึ้นไปอีก

ดังนั้นขอให้เราท่านเรียนรู้จากท่าทางของตุ๊กตาลิงทั้งสามตัวและพยายามปฏิบัติตามอยู่เสมอ มิฉะนั้นเราคงไม่ต่างไปจากลิงธรรมดาทั้งกายและใจ เป็นลิงที่ไม่ยอมอยู่นิ่ง กระโดดโลดโผนไปตามที่ต่าง ๆ หามุมของความสงบในชีวิตไม่ได้

อีกประการหนึ่ง.....ในชีวิตของเราแต่ละคนนั้นย่อมหนีอุปสรรคและปัญหาชีวิตต่าง ๆ ไปไม่พ้น อุปสรรคและปัญหาเหล่านี้มีอยู่มากมาย และเราจะต้องพบอยู่เกือบตลอดเวลา จึงขอให้คิดเสียว่า เรากำลังมีโอกาสดีที่จะฝึกฝนตัวของเราให้ก้าวหน้า ฝึกจิตใจให้เข้มแข็ง เพราะอุปสรรคเหล่านี้จะเป็นประสบการณ์ที่จะช่วยให้เราได้เรียนรู้และเข้าใจชีวิตได้ดีขึ้น ท่านผู้เขียนยกตัวอย่างว่า สมมุติว่าเรากำลังเดินไปบนถนนสายหนึ่งและพบกับกำแพงสูงขวางกั้นทางเดินของเราอยู่ข้างหน้า ถ้าเราเกิดความท้อถอยรู้สึกว่ากำแพงนั้นสูงเกินกว่าที่จะปีนได้ และยอมแพ้ง่าย ๆ ด้วยการเดินหันหลังกลับไปทางเดิม เราก็จะไม่สามารถเดินทางไปสู่จุดหมายที่เราต้องการได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าเราหันหน้าเข้าสู้และเผชิญหน้ากับมันด้วยความเต็มใจโดยพยายามหาทางข้ามกำแพงด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น พยายามหาก้อนหิน กิ่งไม้ เพื่อมาวางกองให้สูงขึ้น ๆ แล้วปีนข้ามไป ก็เท่ากับว่าเราได้หาทางฟันฝ่าอุปสรรคในชีวิต และเมื่อทำสำเร็จ เราก็จะรู้สึกภาคภูมิใจที่เราสามารถทำสิ่งที่ยากลำบากได้สำเร็จ จิตใจของเราก็จะเข้มแข็งขึ้น มีกำลังกายกำลังใจเพิ่มมากขึ้น ทำให้เราสามารถเดินทางต่อไปได้อีกไกล และเมื่อเราพบกำแพงอื่น ๆ อีก เราจะไม่รู้สึกกลัว เพราะเราสามารถผ่านอุปสรรคเช่นนั้นมาก่อนแล้ว ความท้อถอยหรือวิ่งหนีไปโดยไม่คิดแก้ไขไม่ได้ช่วยให้เราสบายใจขึ้น เพราะถึงอย่างไรเราก็หนีอุปสรรคในชีวิตไปไม่พ้น

เรื่องสุดท้าย คือ เรื่องของความรัก ความเมตตาและการแผ่เมตตา ....ท่านผู้เขียนได้กล่าวไว้ว่า ความรักไม่ได้มีผลกระทบต่อมนุษย์เท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบในทางบวกต่อพืชและสัตว์อีกด้วย โดยได้ยกตัวอย่างการทดลองของนิสิตกลุ่มหนึ่งจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งปลูกต้นดาวกระจายสองแปลง ในแปลงหนึ่งนิสิตได้แผ่เมตตาให้แก่ต้นไม้ ส่วนอีกแปลงหนึ่งปล่อยไว้ตามลำพังเพื่อเป็นการเปรียบเทียบในการทดลอง ซึ่งต้นไม้ทั้งสองแปลงนั้นมีทุกสิ่งทุกอย่างเท่าเทียมกันหมด ทั้งน้ำ ปุ๋ย และอากาศ หลังจากนั้นไม่นาน นิสิตได้วัดความสูงของต้นไม้แต่ละต้น และสังเกตความแตกต่างระหว่างต้นไม้ทั้งสองแปลง ปรากฏว่าต้นไม้แปลงที่ได้รับการแผ่เมตตานั้นสูงกว่าอีกแปลงหนึ่งอย่างเห็นได้ชัด และยังมีดอกสวยงามทุกต้น ในขณะที่อีกแปลงหนึ่งไม่มีดอกเลยสักดอกเดียว นี่เป็นคำตอบได้ดีเลยว่า... ความรักเป็นพลังอันยิ่งใหญ่

นอกจากนี้ ยังมีคำอธิบายเกี่ยวกับพลังแห่งความรักและเมตตาไว้อีกว่า นักวิทยาศาสตร์ที่ศึกษาวิชาเรดิโอนิกทั้งที่ประเทศอังกฤษและประเทศฮอลแลนด์ได้พิสูจน์ว่ามีพลังชนิดหนึ่งที่เรียกได้ว่าเป็นพลังแม่เหล็กชนิดหนึ่งพุ่งออกไปจากร่างกายของมนุษย์ตามจุดต่าง ๆ จุดที่สำคัญ คือ บริเวณหน้าผาก คอ หัวใจ บริเวณท้องเหนือสะดือเล็กน้อย และบริเวณฝ่ามือทั้งสองข้าง นอกจากนี้ยังได้มีการทดลองส่งพลังนี้ไปยังคนที่เจ็บป่วย ปรากฏว่าคนไข้รู้สึกสบายขึ้น และส่วนใหญ่จะช่วยรักษาให้หายจากโรคภัยไข้เจ็บได้อย่างรวดเร็ว โดยเชื่อว่าพลังแห่งความเมตตาและแรงอธิษฐานด้วยความเมตตาที่แผ่ออกมาจากใจจริงโดยมีวัตถุประสงค์จะช่วยผู้อื่นจริง ๆ นั้นมีพลานุ

ภาพยิ่งใหญ่มาก อีกทั้งการแผ่เมตตาบ่อย ๆ จะช่วยทำให้จิตของเราสงบลง ทำให้เราสบายใจและหายกังวลในเรื่องต่าง ๆ และประโยชน์ที่จะได้รับจากการแผ่เมตตาที่สำคัญที่สุดคือการที่ผู้อื่นจะได้ประโยชน์จากการแผ่เมตตาของเรานั่นคือความสงบสุขของสังคมส่วนรวม

ใบสมัครสมาชิก

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

☐ สมัครสมาชิกใหม่ ☐ ต่ออายุ

1. ประเภทสมาชิก

1.1 ☐ ประเภท บุคคล

ชื่อ_____นามสกุล_____เลขที่สมาชิก_____

1.1.1 บุคลากรภายใน: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

☐ 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 _____ อีเมล์ _____

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

ข้าพเจ้าได้ชำระค่าสมาชิก จำนวน_____บาท (_____)

☐ เงินสด

☐ ธนาณัติ (ธนาณัติ ปณ.ธัญบุรี ในนาม มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย)

☐ โอนเงินเข้าบัญชี ○ ธนาคารกรุงเทพ สาขาคลองหลวง บัญชีกระแสรายวัน เลขที่ 222-3-01198-8

○ ธนาคารกรุงไทย สาขารังสิต-นครนายก คลอง 4 บัญชีกระแสรายวัน เลขที่ 148-6-00715-5

○ ธนาคารกสิกรไทย สาขาคลอง 6 ธัญบุรี บัญชีออมทรัพย์ เลขที่ 416-2-222712-8

เมื่อโอนแล้ว กรุณาส่งหลักฐานการโอนเงินกลับทาง E-Mail: phimlada@eau.ac.th หรือ Fax 02-577-1053

การออกใบเสร็จ

☐ ไม่ต้องการ ☐ ต้องการ ออกใบเสร็จในนาม _____

ลงชื่อผู้สมัคร _____

(_____)

กองบรรณาธิการวารสารวิชาการ
ชั้น 4 อาคารชวน ชวนิชย์ (ห้อง C423) มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
200 หมู่ 1 ถ.รังสิต-นครนายก ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110
(วงเล็บมุมซองด้านขวา "สมาชิกวารสาร EAU")

สำหรับเจ้าหน้าที่

หมายเลขสมาชิก_____หมายเลขใบเสร็จ_____

ตั้งแต่ฉบับที่_____ลงชื่อผู้รับสมัคร_____